

Für das Nachschlagewerk!	ja
Für die Sammlung!	ja
Für die Fachpresse!	ja

108

Gesetz: KSchG §§ 15 ff.; AVAVG (a.F.) §§ 113, 93; AVAVG
(n.F.) § 80; BGB § 615

Leitsatz:

Die Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer, die unter Verletzung der Vorschriften über den Kündigungsschutz bei Massenentlassungen (§§ 15 ff. KSchG) erfolgt, ist nur dann unwirksam, wenn der gekündigte Arbeitnehmer sich auf die Unwirksamkeit beruft (Bestätigung der Urteile des Zweiten Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 6. November 1958 – 2 AZR 354/55 und vom 13. Dezember 1958 – 2 AZR 557/55 – AP Nr. 1 und 2 zu § 15 KSchG).

Aktenzeichen: 2 AZR 181/56

Urteil des BAG vom 23. Oktober 1959

LAG Berlin



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 181/56

Sa 1/56 Berlin

Urteilstenor zuge-
teilt am 23. Oktober 1959

bez. Weinrich,

Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 22. Oktober 1959
durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter
Dr. Stumpf und Dr. Joachim sowie die Bundesarbeitsrichter
Wendel und Schulz-Rupp für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden das Urteil
der 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Berlin vom
22. März 1956 - 2 Sa 1/56 - und das Urteil des
Arbeitsgerichts Berlin vom 12. Oktober 1955 - 11 Ca
523/55 - aufgehoben.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreites trägt die Klägerin.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

von Rechtsanwalt

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 -

Tatbestand:

Die beklagte Bauunternehmerin mit ihrem Sitz in Berlin entließ in der Zeit zwischen dem 4. und 15. September 1954 17 von ihren etwa 300 Arbeitnehmern. Am 14. September 1954 beantragte sie beim Landesarbeitsamt die Genehmigung zur Entlassung von weiteren 18 Arbeitern zum 18. September 1954 und zugleich die rückwirkende Genehmigung für die in der Zeit vom 4. bis 15. September getätigten Entlassungen. Das Landesarbeitsamt erteilte die beantragte Genehmigung dahin, daß insgesamt 35 Entlassungen mit Ablauf des 14. September 1954 vorgenommen werden konnten, und lehnte eine weitergehende Rückwirkung der Genehmigung ab. Der gegen die Ablehnung des weitergehenden Antrages von der Beklagten erhobene Widerspruch blieb erfolglos. Hiergegen hat die Beklagte keine Klage beim Sozialgericht erhoben.

Die Klägerin hat an einige der zwischen dem 4. und 10. September 1954 entlassenen Arbeitnehmer Arbeitslosenunterstützung im Gesamtbetrag von 174,65 DM bezahlt. Die von der Klägerin geforderte Erstattung dieses Betrages lehnte die Beklagte ab.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, die Kündigungen dieser Arbeitnehmer seien erst ab dem 14. September 1954 wirksam und vorher unwirksam gewesen. Unter Berufung auf § 113 AVAVG (a.F.) hat sie mit der am 20. Mai 1955 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage Zahlung von 174,65 DM verlangt.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, für den von der Klägerin verfolgten Anspruch seien die Arbeitsgerichte nicht zuständig. In der Sache selbst hat sie die Ansicht vertreten, die Entlassungen in der Zeit zwischen dem 4. bis 10. September 1954 seien nicht genehmigungsbedürftig und wirksam gewesen, da allein mit ihnen die Freiquote zulässiger Entlassungen noch nicht überschritten gewesen sei. Das spätere Überschreiten der zulässigen Freiquote für Entlassungen habe den Entlassungen in der Zeit zwischen dem 4. bis 14. September 1954 ihre Wirksamkeit nicht nachträglich nehmen können. Aber selbst im Falle der

Unwirksamkeit der Entlassungen in der Zeit vom 4. bis 14. September 1954 sei der Erstattungsanspruch der Klägerin nicht gerechtfertigt, weil die Annahmeverzugsvoraussetzungen der §§ 615, 293 ff. BGB nicht gegeben gewesen seien, den betreffenden Arbeitnehmern daher kein Vergütungsanspruch zugestanden habe und deshalb die Klägerin auf Grund des § 113 AVAVG (a.F.) einen Erstattungsanspruch gegen die Beklagte nicht habe erwerben können. Es ist zwischen den Parteien unstreitig, daß die betreffenden Arbeitnehmer nach ihrer Entlassung der Beklagten ihre Dienste nicht weiter angeboten und fernerhin eine Ausgleichsquittung des Inhaltes unterschrieben haben, sie hätten keine weiteren Ansprüche gegen die Beklagte mehr.

In den beiden Vorinstanzen ist die Beklagte unterlegen. Mit der Revision verfolgt sie ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Für die Berechtigung des von der Klägerin gegen die Beklagte verfolgten Verlangens auf Erstattung der an die betreffenden Arbeitnehmer erbrachten Leistungen ist für die im vorliegenden Rechtsstreit in Rede stehenden Berliner Verhältnisse und für den dabei bedeutsamen Zeitraum - 1954 - von § 113 AVAVG in der Fassung vom 12. Oktober 1929 - RGBI. I, 162 1797 - auszugehen. Zur näheren Begründung wird auf Ziffer 1 der Entscheidungsgründe des Urteils des Zweiten Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 6. November 1958 - 2 AZR 354/55 - AP Nr. 1 zu § 15 KSchG-, das auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt ist, verwiesen.

2. Daß für den von der Klägerin gemäß § 113 AVAVG 1929 verfolgten Erstattungsanspruch für den hier in Betracht kommenden Zeitraum jedenfalls für Berlin der Rechtsweg vor den Arbeitsgerichten gegeben ist, hat der Senat in der soeben erwähnten Entscheidung vom 6. November 1958 - 2 AZR 354/55 - AP Nr. 1 zu § 15 KSchG - ebenfalls ausgesprochen, worauf verwiesen wird (vgl. auch die Urteile des Zweiten

- 4 -

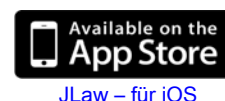
Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Juni 1958
- 2 AZR 271/55 und 2 AZR 197/56 - AP Nr. 1 und Nr. 5
zu § 113 AVAVG (a.F.) - und vom 13. Dezember 1958
- 2 AZR 557/55 - AP Nr. 2 zu § 15 KSchG).

3. Die materielle Begründetheit der Klage hängt davon ab, ob die Arbeitnehmer, an die die Klägerin Arbeitslosenunterstützung bezahlt hat und hinsichtlich deren sie nunmehr die entsprechende Erstattung von der Beklagten verlangt, ihrerseits gegen die Beklagte einen Vergütungsanspruch hatten, der auf die Klägerin übergegangen ist. Denn wie der Senat in seinen Urteilen vom 20. Juni 1958 - 2 AZR 271/55 und 2 AZR 197/56 - AP Nr. 1 und Nr. 5 zu § 113 AVAVG (a.F.) - und in seinen Urteilen vom 6. November 1958 - 2 AZR 354/55 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG - und vom 13. Dezember 1958 - 2 AZR 557/55 - AP Nr. 2 zu § 15 KSchG - mit ausführlicher und hiermit in Bezug genommener Begründung dargelegt hat, setzt ein Erstattungsanspruch der Klägerin nach § 113 AVAVG (a.F.) voraus, daß vom Arbeitsamt nach näherer Maßgabe des AVAVG Leistungen an einen "Arbeitslosen" gewährt werden, der noch Bezüge aus seinem Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber zu fordern hat und der daher gemäß § 113 Abs. 1 AVAVG (a.F.) keine Leistungen erhalten soll. Nur wenn gerade auch diese letzteren Voraussetzungen gegeben sind, tritt, wie aus § 113 Abs. 2 AVAVG (a.F.) hervorgeht, die Legalzession der Vergütungsansprüche des "Arbeitslosen" gegen den Arbeitgeber auf die Klägerin mit der Gewährung der Arbeitslosenunterstützung ein (vgl. insbesondere die Urteile des Zweiten Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Juni 1958 - 2 AZR 197/56 - AP Nr. 5 zu § 113 AVAVG (a.F.) - und vom 6. November 1958 - 2 AZR 354/55 - AP Nr. 1 zu § 15 KSchG). Damit ergibt sich, daß der Zahlungsanspruch der Klägerin nur gegeben sein kann, wenn die von ihr unterstützten und hier in Betracht kommenden Arbeitnehmer ihrerseits gegen die Beklagte noch einen Vergütungsanspruch hatten.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



4. a) Einen solchen Vergütungsanspruch der von der Klägerin unterstützten Arbeitnehmer hat das Landesarbeitsgericht angenommen. Seine Begründung geht dahin, die hier in Frage kommenden Entlassungen der Arbeitnehmer seien gemäß § 16 Abs. 1 KSchG für die hier in Rede stehende Zeit unwirksam gewesen, weil die Beklagte insgesamt innerhalb von 4 Wochen mehr als die nach § 15 Abs. 1 KSchG zulässige Freizahl von Arbeitnehmern ohne vorherige Anzeige an das Arbeitsamt entlassen habe und die spätere Anzeige nur zu einer Genehmigung des Landesarbeitsamtes ab 14. September 1954 geführt habe. Dabei spiele es keine Rolle, ob die Beklagte anlässlich der zwischen dem 4. und 14. September geschehenen Entlassungen, die sich noch innerhalb der in § 15 Abs. 1 KSchG geregelten genehmigungsfreien Zahl hielten, habe überblicken können, daß durch die weiteren Entlassungen vom 14. September 1954 die in § 15 Abs. 1 KSchG geregelte Freizahl überschritten würde. Es hat weiter angenommen, die Beklagte sei auch in Annahmeverzug gekommen. Es hat hierzu ausgeführt, das zum Eintritt des Gläubigerverzuges nach § 293 BGB erforderliche Leistungsangebot der Arbeitnehmer habe darin gelegen, daß die Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt ihrer Entlassung Dienste geleistet hätten und bereit gewesen seien, diese Dienste weiter zu leisten, und daß dies der Beklagten bekannt gewesen sei. Dies sei i.S. der Verzugsvorschriften stets dann als Angebot anzusehen, wenn die Entlassung, die zur Nichtleistung der Dienste führe, unberechtigt gewesen sei, wie das hier vorliege.

b) Richtig ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, sämtliche in der Gesamtzeit von 4 Wochen von der Beklagten getätigten Entlassungen seien auch dann anzeigepflichtig gewesen, wenn bei den Entlassungen in der Zeit vom 4. bis 14. September die Beklagte noch nicht überblicken konnte, ob sie die nach § 15 Abs. 1 KSchG vorgesehene Freizahl demnächst in einem Gesamtzeitraum von 4 Wochen überschreiten werde (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 9. Dezember 1958 - 7 RAR 117/55 - AP Nr. 3 zu § 15



KSchG, mit zustimmender Anmerkung von Herschel). Unrichtig ist jedoch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, daraus folge die Unwirksamkeit der hier in Betracht kommenden Kündigungen in der Zeit zwischen dem 4. und 10. September 1954 schlechthin. Wie der Senat in seinem auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehenen Urteil vom 6. November 1958 - 2 AZR 354/55 - AP Nr. 1 zu § 15 KSchG - ausgesprochen und durch das weitere Urteil vom 13. Dezember 1958 - 2 AZR 557/55 - AP Nr. 2 zu § 15 KSchG - bestätigt hat, führt eine Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer, die unter Verletzung der Vorschriften über den Kündigungsschutz bei Massenentlassungen erfolgt, nur dann zur Unwirksamkeit der Kündigung, wenn der gekündigte Arbeitnehmer sich darauf beruft. An dieser Rechtsprechung des Senates, auf die hiermit zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen wird, ist aus den in den beiden genannten Urteilen eingehend dargelegten Gründen festzuhalten. Die in den genannten Urteilen gegebenen Begründungen des Senates sind nur noch durch den rechtssystematischen Gesichtspunkt zu ergänzen, daß die Reaktionsmöglichkeit, die der Arbeitnehmer hat, wenn er sich auf die Unwirksamkeit der Kündigung wegen Verletzung der Kündigungsschutzvorschriften bei Massenentlassungen berufen will, eine sogenannte Potestativbedingung ist, die der Gekündigte für die Herbeiführung der Unwirksamkeit einer solchen Kündigung setzen muß. (Zum Begriff der Potestativbedingung vgl. Enneccerus-Nipperdey, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 15. Aufl., Band 2, § 194 IV 2 S.1190).

c) Zu einer anderen Beurteilung geben auch die Besprechungen der beiden genannten Urteile des Senates durch Molitor (AP, Anmerkung zu Nr. 2 zu § 15 KSchG) und Herschel (AR-Blattei, Kündigungsschutz, Entscheidungen 37) keinen Anlaß.

Molitor stimmt den beiden Entscheidungen jedenfalls im Ergebnis zu; er deutet sogar an, daß gerade dann, wenn - wie hier - durch nachträgliches Überschreiten der Freigrenzen des § 15 Abs. 1 KSchG das Verfahren der §§ 15 ff. KSchG erforderlich wird, es nicht dem Sinn des Gesetzes entsprechen



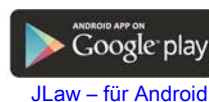
könne, die vor der Überschreitung der Freigrenze ausgesprochenen Kündigungen ohne weiteres als unwirksam in Betracht zu ziehen. Soweit Molitor in der Begründung einen anderen Weg geht und gegen die Begründungen des Senates in den genannten Urteilen Bedenken allgemeinerer und rechtsgrundsätzlicher Art äußert, vermag der Senat dem nicht zu folgen. Molitors Erwägungen gehen zusammengefaßt einmal dahin, die §§ 15 ff. KSchG hätten im Falle ihrer Nichtbeachtung durch den Arbeitgeber überhaupt keine privatrechtliche Bedeutung für die Frage der Wirksamkeit der trotzdem ausgesprochenen Kündigungen; demnach sei die Annahme des Senates unrichtig, daß der unter Verstoß gegen §§ 15 ff. KSchG gekündigte Arbeitnehmer die Möglichkeit habe, sich aus diesem Gesichtspunkt auf die Unwirksamkeit der Kündigung zu berufen. Diese Ansicht Molitors ist jedoch mit der Überschrift des Dritten Abschnittes des Kündigungsschutzgesetzes "Kündigungsschutz bei Massenentlassungen" in Verbindung mit dem eindeutigen Wortlaut von § 16 Abs. 1 und Abs. 2 KSchG, der ausdrücklich auf die "Wirksamkeit" einer Entlassung abstellt und daher somit Kündigungen meint, schlechterdings unvereinbar. Diese Ansicht wird auch von Herschel-Steinmann, die Molitor für seine Ansicht anführt, in dieser Form nicht vertreten (vgl. Herschel-Steinmann, KSchG, 4. Aufl., 1958, Vorbem. 2 vor § 15 KSchG; § 15 Anm. 7, 8; § 16 Anm. 6). Molitor meint weiter, es müsse Bedenken erwecken, die Frage der Gültigkeit oder Ungültigkeit einer Kündigung davon abhängig zu machen, ob der Kündigungsempfänger sich auf die Unwirksamkeit der Kündigung beruft oder nicht. Soweit er damit zu erwägen geben will, daß das Sichberufen oder Nichtberufen auf einen Unwirksamkeitsgrund nur in exzeptionellen Fällen (z.B. §§ 111 Satz 2, 174 Satz 1, 180 Satz 2, 182 Abs. 3, 1831 Satz 2 BGB) von der bürgerlichen Rechtsordnung als Auslösungstatbestand für die Herbeiführung der Unwirksamkeit bzw. Wirksamkeit eines Rechtsgeschäftes selbst angesehen werde, übersieht er, daß gerade für die arbeitsrechtliche Kündigung § 6 KSchG denselben Weg geht; dessen



Gesamtregelung muß nämlich ebenfalls dahin verstanden werden, daß sozialwidrige Kündigungen nur dann unwirksam bleiben, wenn sich der gekündigte Arbeitnehmer hierauf fristgerecht und im Wege der Klage ausdrücklich beruft. Der Senat vermag daher nicht einzusehen, wieso es rechtssystematisch bedenklich sein soll, auch für die hier in Rede stehenden Fälle des Verstoßes gegen die Kündigungsschutzvorschriften aus Anlaß von Massenentlassungen davon auszugehen, daß derartige Verstöße nur dann zu einer Unwirksamkeit der Kündigung führen, wenn der Arbeitnehmer sich darauf beruft. Die Ansicht des Senates führt neben anderem zu dem lebenspraktischen Ergebnis, daß nach seiner Begründung dann jedenfalls eine Kündigung nicht unwirksam ist und auch rechtlich kein Arbeitsverhältnis mehr besteht, wenn der Arbeitnehmer eine Unwirksamkeit der Kündigung für sich nicht in Anspruch nimmt. Die Ansicht Molitors müßte dagegen zu der Annahme führen, daß Arbeitsverhältnisse rechtlich bestehen bleiben, an deren Erhaltung die an dem Arbeitsvertragsverhältnis Beteiligten kein Interesse haben, die keine praktische Bedeutung mehr besitzen und von deren Bestehenbleiben sie oftmals gar nichts wissen. Das erscheint weder zweckmäßig noch sinnvoll. Damit sind nach Ansicht des Senates die beiden Ausgangspunkte erschüttert, von denen die übrige Kritik Molitors ausgeht.

Auch die Bedenken von Herschel, aaO, vermögen den Senat nicht zu überzeugen. Seine Gesamtbedenken rühren ebenfalls daher, daß er sich nicht mit dem Gedanken befreunden will, daß es Unwirksamkeitsgründe für Kündigungen geben kann, die erst dann zur Unwirksamkeit führen, wenn der Gekündigte sich darauf beruft, und die nicht zur Unwirksamkeit führen, wenn der Gekündigte sich nicht darauf beruft. Insoweit kann zunächst darauf verwiesen werden, was oben zu den gleichgelagerten Bedenken Molitors ausgeführt worden ist. Soweit Herschel die Frage aufwirft, ob es nicht sinnvoller sei, bei Verstoß gegen §§ 15 ff. KSchG eine stets gegebene Unwirksamkeit der Kündigungen anzunehmen und den Arbeitnehmer auf eine - ordentliche oder außerordentliche - Gegenkündigung

zu verweisen, so erscheint dem Senat gerade ein solcher Weg wenig sinnvoll; wenn ein Arbeitgeber mit seiner Kündigung - wenn auch unter Verstoß gegen §§ 15 ff. KSchG - seinen Willen zur Lösung des Arbeitsverhältnisses sichtbar und unmißverständlich zum Ausdruck gebracht hat und der Arbeitnehmer nicht im gegenteiligen Sinne reagiert, sondern "geht", so verliert die von Herschel erhobene Forderung nach einer Gegenkündigung des Arbeitnehmers, an der niemand dann mehr ein schutzwertes Klärungs- und Sicherheitsinteresse haben kann, maßgeblich an innerem Sinn. Wenn Herschel weiter darauf verweist, daß der Arbeitnehmer, der sich auf die Unwirksamkeit einer unter der Verletzung der §§ 15 ff. KSchG ausgesprochenen Kündigung nicht beruft, nach § 80 AVAVG (n.F.) (= § 93 AVAVG (a.F.) Gefahr laufe, für 24 Tage das Arbeitslosengeld zu verlieren, so wird nach Ansicht des Senates dann, wenn der Arbeitnehmer "geht", also nach voraufgegangener Kündigung seitens des Arbeitgebers, § 80 AVAVG (n.F.) jedenfalls in vielen Fällen nicht zur Anwendung kommen. Kommt diese Vorschrift aber zur Anwendung, so muß der Arbeitnehmer das als Folge der ihm zustehenden und nach dem Aufbau der §§ 15 ff. KSchG eindeutig anerkannten Gestaltungs- und Entschließungsfreiheit auf sich nehmen. Soweit Herschel den genannten Urteilen des Senates weiter vorwirft, sie trügen nicht dem Gesichtspunkt Rechnung, daß die Entschließungsfreiheit des Arbeitnehmers im Hinblick auf geordnete Arbeitsmarktverhältnisse im Gemeininteresse eingeschränkt sein könne, vermag der Senat ein solches "Gemeininteresse" nach dem Aufbau der sich, wie in den früheren Entscheidungen ausgeführt, an den Arbeitgeber richtenden §§ 15 ff. KSchG jedenfalls nicht in der Form zu erkennen, daß der einzelne Arbeitnehmer gleichsam arbeitsmarktmäßig "bewirtschaftet" und dadurch in seiner eigenen Entschließungsfreiheit beschränkt werden soll. Soweit bei den Überlegungen Herschels der Wunsch eine Rolle spielen sollte, mittels seiner Begründung der Bundesanstalt die Realisierung von Erstattungsansprüchen gegen den Ar-



- 10 -

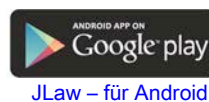
beitgeber nach näherer Maßgabe der §§ 113 Abs. 2 AVAVG (a.F.), 96 Abs. 2 AVAVG (n.F.) zu erleichtern, ist das kein rechtlicher Gesichtspunkt, der nach geltendem Recht eine Rolle spielen kann. Denn die Bundesanstalt befindet sich nach geltendem Recht in der Rolle des gesetzlichen Zessionars. Das verbietet es, ihre Zessionarinteressen in der Weise in den Vordergrund zu schieben, daß sie sich rechts- und zessionsbegründend in die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auswirken. Soweit Herschel beanstandet, der Senat lege dem Arbeitnehmer eine Reaktions"pflicht" auf, trifft das nicht zu. Der Senat hat nach Wortlaut und Sinn nur von einer Reaktions-"möglichkeit" des Arbeitnehmers gesprochen; von ihr kann ein Arbeitnehmer formlos und innerhalb einer nach Treu und Glauben recht sicher zu bestimmenden kurzen Überlegungsfrist durchaus Gebrauch machen. Wie es sich auswirkt, wenn er von seiner Reaktionsmöglichkeit nichts weiß, braucht hier nicht entschieden zu werden, weil nicht vorgetragen und nicht festgestellt ist, daß die von der Klägerin unterstützten Arbeitnehmer wegen Unkenntnis untätig geblieben sind. Für solche Fälle muß im übrigen stets folgendes in Betracht gezogen werden: die vom Gesetz vorgesehene Mitwirkung des Betriebsrates bei Massenentlassungen (vgl. § 66 Abs. 2 BetrVG, § 15 Abs. 1 KSchG) sowie der Umstand, daß sich das Überschreiten der Freigrenzen des § 15 Abs. 1 KSchG erfahrungsgemäß "herumspricht" und zwar auch dann und bei dem zunächst betroffenen Personenkreis, wenn, wie hier, eine Massenentlassung im gesetzlichen Sinn erst durch weitere, später erfolgende Entlassungen eintritt, gewährleisten typisch, daß der Arbeitnehmer von seinen Reaktionsmöglichkeiten Gebrauch machen kann. Im übrigen kann ihn gerade die Bundesanstalt darauf hinweisen lassen. Die übrigen Fragen Herschels hat der Senat gesehen. Sie zu beantworten gibt der vorliegende Rechtsstreit bei seinem Sachverhalt keinen Anlaß, zumal auch die Besprechung keine näheren Einzelgründe gegen die Richtigkeit der Begründung des Senates in den genannten Urteilen anführt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

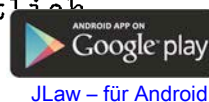


- 11 -

d) Aus dem bisher Ausgeführten folgt aber dann für den vorliegenden Rechtsstreit, daß arbeitsvertragliche Vergütungsansprüche der von der Klägerin unterstützten Arbeitnehmer deshalb nicht in Frage kommen können, weil diese sich nicht auf einen Kündigungsschutz wegen Verletzung der Kündigungsschutzvorschriften bei Massenentlassungen berufen haben. Soweit das Landesarbeitsgericht in anderem Zusammenhang ausgeführt hat, darin, daß die Arbeitnehmer bis zum Wirksamwerden ihrer Entlassung ihre Dienste geleistet haben und bereit waren, diese Dienste weiter zu leisten, was der Beklagten bekannt gewesen sei, liege stets ein Angebot zur Fortsetzung der Dienste, reicht das, selbst sofern das eine tatsächliche Feststellung und nicht nur eine rechtliche Konstruktion des Landesarbeitsgerichts ist, nicht aus, um daraus eine Berufung der betreffenden Arbeitnehmer auf die Unwirksamkeit der hier in Betracht kommenden Kündigungen zu entnehmen. Nach der vom angefochtenen Urteil in Bezug genommenen, unwidersprochen gebliebenen und daher unstreitigen Darstellung der Beklagten muß vielmehr davon ausgegangen werden, daß die betreffenden Arbeitnehmer nach ihrer Entlassung der Beklagten ihre Dienste nicht angeboten und sogar die oben im Tatbestand dieses Urteils erwähnte Ausgleichsquittung unterschrieben haben. Daraus kann nur der Schluß gezogen werden, daß sie sich nicht auf eine etwaige Unwirksamkeit der Kündigungen berufen haben. Das hat zur Folge, daß die Kündigungen wirksam waren; damit ist die Annahme, den betreffenden Arbeitnehmern hätten noch Vergütungsansprüche aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges der Beklagten zugestanden, die infolge der Zessionswirkung des § 113 Abs. 2 AVAVG (a.F.) auf die Klägerin übergegangen seien, unmöglich, weil ein Annahmeverzug begrifflich den rechtlichen Fortbestand des Vertragsverhältnisses - hier eines Arbeitsverhältnisses der betreffenden Arbeitnehmer mit der Beklagten - voraussetzt. Dies ist aber nach allem nicht der Fall. Somit ist kein in den Zessionsbereich des § 113 Abs. 2 AVAVG (a.F.) einbezogener arbeitsvertraglicher Vergütungsanspruch der von der Klägerin unterstützten Arbeitnehmer ersichtlich.



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

2 -

5. Die Klägerin hat auch nichts dafür dargelegt, daß die Beklagte vorsätzlich oder fahrlässig in einer Bescheinigung, zu deren Ausstellung sie nach § 170 Abs. 2 AVAVG (a.F.) verpflichtet war, falsche oder unvollständige Angaben gemacht und dadurch gegen § 218a AVAVG (a.F.) verstoßen habe und daß solche Angaben ursächlich dafür gewesen seien, daß daraufhin die Klägerin die betreffenden Arbeitnehmer unterstützt hat. Somit kann auch § 218a AVAVG (a.F.) als Anspruchsgrundlage für das Klagebegehren nicht in Betracht gezogen werden (vgl. dazu Urteil des Ersten Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 29. November 1957 - 1 AZR 35/56 - AP Nr. 3 zu § 4 TVG Ausschlußfristen - und Ziffer 7 der Entscheidungsgründe des Urteils des Zweiten Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 6. November 1958 - 2 AZR 354/55 - AP Nr. 1⁸ zu § 15 KSchG).

6. Da es somit an einer Anspruchsgrundlage für das Begehren der Klägerin fehlt, war unter Aufhebung der beiden vorinstanzlichen Urteile die Klage abzuweisen.

gez. Dr. Müller

Dr. Stumpf

Dr. Joachim

Wendel

Schulz-Rupp



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

