

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: KSchG § 1; BGB § 242

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 266/76

Urteil des BAG vom 21. Juli 1977

LAG Hamburg



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



2 AZR 266/76

4 Sa 168/75 Hamburg

Verkündet am
21. Juli 1977

gez. Bittner,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 7. Juli 1977 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Roeper und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Hauenschild und Dr. Müller für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 25. Februar 1976 - 4 Sa 168/75 - wird als unzulässig verworfen, soweit der Kläger seinen Anspruch auf Überstundenvergütung in Höhe von 1.953,--DM weiter verfolgt.

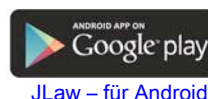
Im übrigen wird das angefochtene Urteil auf die Revision des Klägers aufgehoben und der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem 1. Oktober 1971 als Bauführer für die Hochbauabteilung -Fachsparte Abdichtungen- bei der Beklagten tätig gewesen gegen ein Bruttoarbeitsentgelt von zuletzt 2.616,--DM. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis am 15. November zum 31. Dezember 1973 ordentlich gekündigt.

Der Kläger hält die Kündigung nicht nur für sozialwidrig, sondern auch für unwirksam wegen eines schuldrechtlichen Kündigungsausschlusses und wegen Verstoß gegen Treu und Glauben. Er hat dazu vorgetragen, im Frühjahr 1973 sei ihm von einer anderen Firma angeboten worden, dort für ein monatlich 300,--DM brutto höheres Gehalt zu arbeiten. Wegen dieses Angebots habe er sich mit seinem zuständigen Vorgesetzten Herrn Z in Verbindung gesetzt. Dieser habe ihn gebeten, er möge der Beklagten treu bleiben, die schließlich einen Namen auf dem Bausektor besitze. Die Beklagte habe "Großes" mit ihm vor und beabsichtige, ihn demnächst als Kalkulator oder Disponent einzusetzen. Der Kläger hat hilfsweise vorgetragen, die Beklagte sei ihm zum Schadenersatz verpflichtet; nur weil er der Zusage der Beklagten auf Beförderung vertraut habe, habe er die um 300,--DM brutto höher dotierte Stellung bei einer anderen Firma nicht angetreten. Für die Zeit von März 1973 bis 30. November 1975 sei ihm ein Schaden von $33 \times 300,-- = 9.900,--$ DM brutto entstanden. Diesen Schaden fordere er hilfsweise als Vertrauensschaden. Schließlich hat der Kläger als Überstundenentgelt 1.953,--DM brutto gefordert. Er hat beantragt, 1. festzustellen, daß die Kündigung der Beklagten vom 15. November 1973 das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst hat; 2. das Arbeitsverhältnis der Parteien gemäß § 9 Kündigungsschutzgesetz per 31. Dezember 1973 aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung an den Kläger zu verurteilen; 3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.953,--DM brutto zu zahlen; 4. die Beklagte hilfsweise zu verurteilen, an ihn 9.900,--DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat vorgetragen, die Kündigung sei sozial gerechtfertigt, nämlich durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Während für die Abteilung des Klägers 1973 ein Umsatz



- 3 -

von 3 Mill. DM geplant gewesen sei, hätten nur Verträge über 2,6 Mill. DM abgeschlossen werden können. Bereits bei Ausspruch der Kündigung sei erkennbar gewesen, daß in jener Sparte 1973 mit Verlust abgeschlossen werde. Mit Rücksicht darauf sei für 1974 für jene Abteilung nur ein Umsatz von 1,6 Mill. DM geplant worden. Es sei wegen dieser Überlegungen unvermeidlich geworden, einem der drei in der Abteilung beschäftigten Bauführer zu kündigen. Von den drei Bauführern sei dem Kläger gekündigt worden, weil die anderen zwei Bauführer wegen ihrer längeren Betriebszugehörigkeit wesentlich schutzwürdiger gewesen seien. Andere vergleichbare Arbeitskräfte seien nicht eingestellt worden. Auf ein schuldrechtliches Kündigungsverbot oder die Unwirksamkeit der Kündigung wegen Verstoß gegen Treu und Glauben könne sich der Kläger nicht berufen, denn dem Kläger seien nicht die von ihm behaupteten Zusagen gemacht worden. Aus den gleichen Erwägungen sei auch ein Schadenersatzanspruch nicht gerechtfertigt. Überstunden könne der Kläger nicht fordern, da Überstunden pauschal abgegolten worden seien.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen mit der Begründung, die Kündigung sei aus betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt. Der Zeuge Sch habe glaubhaft bekundet, daß die Position eines Bauführers in der Abteilung des Klägers ab 1. Januar 1974 ersatzlos entbehrlich und daher weggefallen sei. Der Kläger habe den Wegfall der Stelle eines Bauführers nicht detailliert bestritten. Die Kündigung sei auch nicht wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben oder unzulässige Rechtsausübung unwirksam. Der Kläger habe nämlich nicht zu beweisen vermocht, daß der Zeuge Z ihm zugesagt habe, er werde demnächst zum Kalkulator oder Disponenten befördert und möge doch aus diesem Grunde dem Betriebe treu bleiben, anstatt eine um 300,--DM besser bezahlte Tätigkeit bei einer anderen Firma zu übernehmen. Aus den gleichen Gründen sei der hilfsweise begehrte Schadenersatzanspruch des Klägers unbegründet. Ein Anspruch auf Überstundenbezahlung bestehe nicht, denn Überstunden seien dem Kläger pauschal vergütet worden.



Die Berufung gegen dieses Urteil ist erfolglos geblieben. Mit seiner Revision beantragt der Kläger, das angefochtene Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 25. Februar 1976 aufzuheben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an eine andere Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückzuverweisen. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unzulässig, soweit der Kläger den Anspruch auf Überstundenbezahlung weiter verfolgt. Im übrigen führt sie zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Zwar ist kein ausdrücklicher Sachantrag gestellt worden. Die Revisionsbegründung läßt jedoch erkennen, und zwar im Zusammenhang mit dem Antrag auf Zurückverweisung der Sache, daß das Urteil des Landesarbeitsgerichts in vollem Umfange angefochten wird. Dies reicht aus als Revisionsantrag (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation).

II. Unzulässig ist die Revision wegen des Überstundenentgelts, denn insoweit ist sie mit keinem Wort begründet worden. Auch wenn die Revision – wie im vorliegenden Fall – mehrere Ansprüche betrifft, so genügt es nicht, daß sie nur hinsichtlich des einen Anspruchs begründet wird; vielmehr muß die Revision zur Begründung auch angeben, auf welche Gründe die Anfechtung hinsichtlich der übrigen Ansprüche gestützt wird (BAG AP Nr. 2 zu § 554 ZPO).

III. Begründet ist die Revision soweit die Verletzung des § 1 KSchG gerügt wird.

1. Das Landesarbeitsgericht hält die Kündigung für wirksam, also auch für nicht sozialwidrig. Eigene Ausführungen zu diesem Punkt fehlen. Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund der Berufung des Klägers lediglich überprüft, ob die Kündigung treuwidrig ist und ob es in diesem Zusammenhang erforderlich war, nach der Vernehmung des Zeugen Z auch den Zeugen Sch zu vernehmen.

2. Die Anwendung des § 1 Abs. 2 KSchG durch das Landesarbeitsgericht ist in der Revisionsinstanz zwar nur beschränkt nachprüfbar. Es handelt sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die der Nachprüfung grundsätzlich nur dahingehend unterliegt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist oder ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. etwa BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG). Um diese eingeschränkte Prüfung zu ermöglichen, muß aus dem vom Urteil festgestellten Sachverhalt aber genügend klar hervorgehen, welche Umstände das Gericht im einzelnen für und gegen die Wirksamkeit der Kündigung abgewogen und daß es dabei auch alle wesentlichen Gesichtspunkte berücksichtigt hat (BAG 1, 117 [121] = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG).

3. Auch dieser eingeschränkten Prüfung hält das angefochtene Urteil nicht stand. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kommt es nicht entscheidend darauf an, was der Kläger im einzelnen am erstinstanzlichen Urteil bemängelt hat, sondern wenn überhaupt eine zulässige Berufung vorliegt - und davon ist das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen - ob das angefochtene Urteil nach vollständiger rechtlicher Überprüfung zu einem zutreffenden Ergebnis gekommen ist. Das angefochtene Urteil enthält keinerlei eigene Feststellungen und keine rechtlichen Würdigungen zur Frage der Sozialwidrigkeit der Kündigung. Der Senat ist daher nicht in der Lage zu überprüfen, welche Umstände das Landesarbeitsgericht für und gegen die Wirksamkeit der Kündigung abgewogen hat und ob es dabei sämtliche wesentlichen Umstände berücksichtigt hat. Schon wegen dieses Mangels ist das angefochtene Urteil insoweit aufzuheben.

IV. Das Landesarbeitsgericht wird aufgrund nachzuholender genauer Tatsachenfeststellungen zu würdigen haben, ob die Kündigung sozialwidrig ist. In diesem Zusammenhang könnte auch von Bedeutung sein die Behauptung des Klägers, die Beklagte habe ihn veranlaßt, nicht ein Angebot einer anderen



Falls es entscheidend darauf ankommt, ob die Kündigung wegen der vom Kläger behaupteten Zusage einer Weiterbeschäftigung in gehobener Stellung unwirksam ist, wird das Landesarbeitsgericht die Vernehmung des Zeugen Sch nicht erneut mit der bisherigen Begründung ablehnen können. Wenn der Zeuge die Darstellung des Klägers bestätigen sollte, er habe erklärt, die Zusage des Zeugen Z sei nur der "übliche Schmus" gewesen, dann kann das ein Indiz für eine tatsächlich erfolgte Zusage sein oder zumindest gegen die Glaubwürdigkeit des Zeugen Z sprechen.

Dr. Müller

