

Aktenzeichen: 2 AZR 269/85

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 3. April 1986

- 2 AZR 269/85 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 13. Dezember 1983

Oldenburg

- 4 Ca 708/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 25. Februar 1985

Niedersachsen

- 7 Sa 29/84 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Angestellteneigenschaft einer Kioskverkäuferin

Gesetz: HGB § 59; TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel; Manteltarifvertrag für die Betriebe des Einzelhandels im Land Niedersachsen vom 27. Februar 1981 § 2; Gehalts- und Lohntarifvertrag für die Betriebe des Einzelhandels in Niedersachsen vom 1. August 1982 §§ 4, 6

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Angestellteneigenschaft einer Kioskverkäuferin im Geltungsbereich der niedersächsischen Einzelhandelstarife



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



2 AZR 269/85

-----  
7 Sa 29/84, Niedersachsen

Verkündet am  
3. April 1986

## Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

**Urteil**  
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. April 1986 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hautmann und Walter für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 25. Februar 1985 - 7 Sa 29/84 - wird zurückgewiesen.

2. Der Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

T a t b e s t a n d :  
-----

Die Klägerin war bei dem Beklagten in einem von diesem betriebenen Kiosk seit 1. Juli 1981 als Verkäuferin gegen ein Monatsentgelt von 1.191,70 DM brutto eingesetzt. Im Betrieb des Beklagten sind fünf Arbeitnehmer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für die Betriebe des Einzelhandels im Land Niedersachsen vom 27. Februar 1981 (MTV) Anwendung.

Unter dem 21. Februar 1983 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit folgendem Schreiben:

"Betr. Kündigung

Hiermit kündige ich das Arbeitsverhältnis zum 12. März 1983."

Mit ihrer hiergegen erhobenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, der Beklagte habe die für Angestellte geltende tarifli-



che Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Schluß des Kalender-  
vierteljahres nicht eingehalten. Sie hat demgemäß beantragt  
festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die  
Kündigung der Beklagten vom 21. Februar 1983 nicht zum 12. März  
1983 endet, sondern bis 30. Juni 1983 fortbesteht.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat  
vorgetragen, er habe das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund  
mit einer Auslauffrist zum 12. März 1983 außerordentlich ge-  
kündigt. Auslösendes Moment hierfür sei gewesen, daß die Klägerin  
von Ende Januar 1983 bis zu ihrer Erkrankung am 2. Februar 1983  
Obst, Kuchen, Zigaretten und Tabakwaren entwendet habe. Hiervon  
habe er am 19. und 20. Februar 1983 erfahren.

Die Klägerin hat erwidert, soweit eine außerordentliche  
Kündigung beabsichtigt gewesen sein sollte, sei diese bereits  
deshalb unwirksam, weil der Beklagte die zweiwöchige Ausschuß-  
frist des § 626 Abs. 2 BGB versäumt habe. Sie habe aber auch  
keine Waren entwendet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit der Begründung statt-  
gegeben, die vom Beklagten mit einer Auslauffrist ausgesprochene  
außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund sei unwirksam,  
weil er die Wahrung der Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB  
nicht bewiesen habe. Die Kündigung sei jedoch in eine ordentliche  
umzudeuten und als solche wirksam, da das Kündigungsschutzgesetz  
keine Anwendung finde. Das Arbeitsverhältnis habe deshalb gem.  
§ 2 Abs. 4 MTV nach Ablauf einer Frist von sechs Wochen zum



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



Quartalsende am 30. Juni 1983 geendet.

In der Berufungsinstanz hat der Beklagte auf eine entsprechende gerichtliche Auflage vorgetragen, die Klägerin habe im Kiosk nur eine beschränkte Anzahl von größtenteils schon abgepackter Ware verkauft. Die angebotenen Waren lägen offen vor den Augen der Kunden, die in der Regel bereits mit festliegenden Wünschen an die Verkäuferin heranträten. Für Dekoration oder Ausbreitung der Waren sei keine besondere Fertigkeit erforderlich, der Verkauf erfordere auch weder besondere Warenkenntnisse noch eine kaufmännische Ausbildung. Die Klägerin habe keine Abrechnungen erstellen müssen, da eine Kasse eingebaut sei, die stundenweise abrechne. Sie habe somit vorwiegend eine mechanische und körperliche Tätigkeit verrichtet und sei deshalb als Arbeiterin einzuordnen.

Die Klägerin hat vorgetragen, sie habe auch die Kasse abrechnen müssen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.



## E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

-----

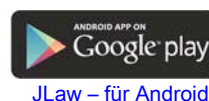
Die Revision ist unbegründet.

I. Das Berufungsgericht hat angenommen, der Beklagte habe in dem Schreiben vom 21. Februar 1983 keine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist, sondern eine ordentliche Kündigung erklärt. Die Klage sei somit schon deshalb begründet, weil die Klägerin bei dem Beklagten als Angestellte beschäftigt gewesen sei und deshalb die ordentliche Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Ende des Kalendervierteljahres betragen habe. Die Klägerin habe jedenfalls kaufmännische Dienste verrichten müssen. Deshalb könne es für ihre Einordnung als Angestellte nicht darauf ankommen, ob und in welchem Umfang ihre Dienste mit geistigen Leistungen verbunden gewesen seien. Insbesondere sei unerheblich, ob die im Kiosk verkauften Waren zum größten Teil abgepackt seien, die Kunden regelmäßig bereits mit bestimmten Kaufwünschen an die Verkäuferin heranträten und besondere Fähigkeiten im Hinblick auf Dekoration und Kundenberatung durch die Verkäuferin nicht erforderlich seien. Diese Merkmale träfen auf nahezu jedes Warenhaus gleich welcher Größe zu, ohne daß deshalb die eine kaufmännische Ausbildung nicht unbedingt erfordernde Tätigkeit eines großen Teils des Verkaufspersonals nicht von der Abwicklung der Kaufverträge, sondern von den damit verbundenen Darreichungen, wie der Sortierung und körperlichen Übergabe der Waren, geprägt würden. Der Qualifizierung der Tätigkeit der Klägerin als kaufmännische Dienste stehe auch nicht entgegen, daß regelmäßig keine Kundenberatung und sicherlich keine besonderen Warenkenntnisse erforderlich gewesen seien.

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



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



II. Dieser Würdigung ist im Ergebnis zu folgen.

1. Wie das Berufungsgericht im Ausgangspunkt zutreffend angenommen hat, hängt die Entscheidung über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses in dem zwischen den Parteien umstrittenen Zeitraum vom 13. März bis 30. Juni 1983 allein davon ab, ob die Klägerin als Angestellte oder gewerbliche Arbeiterin bei dem Beklagten beschäftigt war.

a) Das Berufungsgericht hat das Schreiben des Beklagten vom 21. Februar 1983 als Erklärung einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgelegt. Hierbei handelt es sich um die Auslegung einer atypischen Willenserklärung. Sie kann vom Revisionsgericht materiell-rechtlich nur daraufhin nachgeprüft werden, ob das Berufungsgericht gegen die gesetzlichen Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB, gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände nicht berücksichtigt hat (BAG Urteil vom 27. Juni 1963 - 5 AZR 383/62 - AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß). Bei Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabs ist die Auslegung des Kündigungsschreibens durch das Berufungsgericht rechtlich nicht zu beanstanden. Sie wird auch von der Revision nicht angegriffen. Damit kommt es auf die in erster Instanz umstrittene Frage, ob der Beklagte einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB hat, nicht an, weil er von diesem Kündigungsrecht keinen Gebrauch gemacht hat (BAG 37, 267 = AP Nr. 2 zu § 620 BGB Kündigungserklärung, zu II 1 der Gründe).



b) In der Revisionsinstanz ist somit lediglich noch zu prüfen, ob der Beklagte die für das Arbeitsverhältnis der Klägerin geltende Kündigungsfrist gewahrt hat. Hierfür ist maßgebend, ob die Klägerin als Angestellte oder Arbeiterin beschäftigt war.

Da entsprechende Feststellungen der Vorinstanzen fehlen, ist davon auszugehen, daß die Parteien hinsichtlich der Kündigungsfristen keine besonderen vertraglichen Vereinbarungen getroffen haben. Nach der in dem angefochtenen Urteil in Bezug genommenen Feststellung des Arbeitsgerichts fand auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Niedersachsen vom 27. Februar 1981 (MTV) Anwendung. Danach gilt gem. § 2 Abs. 4 Unterabsatz 1 für Angestellte eine Regelkündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsende, für Arbeiter gem. § 2 Abs. 4 Unterabsatz 2 MTV von der fünften Woche bis zum Ende des dritten Jahres der Betriebszugehörigkeit eine Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenende. Mit dieser Frist hat der Beklagte auch gekündigt.

2. Das Berufungsgericht hat die Klägerin auch im Ergebnis zu Recht als Angestellte angesehen.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. insbes. BAG 5, 98; 7, 86 und 35, 239 = AP Nr. 5, 12 und 24 zu § 59 HGB) bestimmt sich die Zuordnung eines Arbeitnehmers zu der Gruppe der Angestellten oder der Arbeiter in erster Linie danach, wie seine Tätigkeit nach der Verkehrsanschauung, d. h. nach der Auffassung der im konkreten Fall beteiligten Berufs-



kreise, bewertet wird. Ein entscheidendes Anzeichen für eine bestehende Verkehrsanschauung ist die Bewertung der Tätigkeit in einschlägigen Tarifverträgen als Arbeiter- oder Angestelltentätigkeit. Das gilt auf jeden Fall dann, wenn mehrere einschlägige tarifliche Regelungen für einen bestimmten Wirtschaftsbereich in einem bestimmten Wirtschaftsgebiet im Ergebnis über Regelungen eine widerspruchslöse Einheit bilden. Dabei ist es, jedenfalls grundsätzlich, unerheblich, ob die Tarifvertragspartner den wesentlichen Teil der in dem betreffenden Wirtschaftsbereich und Wirtschaftsgebiet tätigen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei sich organisiert haben oder nicht.

Besteht in den in Betracht kommenden Kreisen keine feste Auffassung, so ist nach den allgemeinen Regeln grundsätzlich Angestellter, wer kaufmännische oder büromäßige Arbeit leistet oder überwiegend leitende wie beaufsichtigende oder eine vergleichbare Tätigkeit ausübt. Versagen diese Maßstäbe, so bleibt für die Annahme einer Angestelltentätigkeit entscheidend, ob nach dem Gesamtbild der verrichteten Tätigkeit die geistige Leistung im Vordergrund steht, wobei es allein auf die Art der Beschäftigung und die an die geistigen Fähigkeiten des Arbeitnehmers zu stellenden Anforderungen ankommt. Ohne Bedeutung für die Statusbeurteilung sind dagegen Behandlung, Entlohnung und Bezeichnung des Arbeitnehmers sowie seine sozialversicherungsrechtliche Einordnung durch die Versicherungsbehörden.

Bei Anwendung der Grundsätze hat die Klägerin bei dem Beklagten die Tätigkeit einer Angestellten ausgeübt.



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



b) Das Berufungsgericht hat nicht geprüft, ob die einschlägigen Tarifverträge Regelungen über die Zuordnung von Kioskverkäuferinnen zu der Gruppe der Angestellten oder gewerblichen Arbeitnehmer enthalten. Diese Prüfung war jedoch nicht deshalb entbehrlich, weil eine solche Tätigkeit jedenfalls als Leistung kaufmännischer Dienste zu werten ist, wovon offenbar das Berufungsgericht ausgegangen ist. Denn zur Bestimmung und Abgrenzung dieses Rechtsbegriffs ist wiederum maßgeblich auf die Verkehrsauffassung abzustellen (BAG Urteil vom 6. Dezember 1972 - 4 AZR 56/72 - AP Nr. 23 zu § 59 HGB), für die nach den dargestellten Rechtsprechungsgrundsätzen entscheidendes Anzeichen die Wertung der betreffenden Tätigkeit in den einschlägigen Tarifverträgen ist.

c) Als einschlägige tarifliche Regelungen kommen vorliegend die für den Einzelhandel in Niedersachsen geltenden Tarifverträge in Betracht. Der bereits erwähnte MTV vom 27. Februar 1981, der während der Dauer des Arbeitsverhältnisses der Parteien gegolten hat und auf Seiten der Gewerkschaften von der Deutschen Angestellten Gewerkschaft (DAG) und der Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen (HBV) abgeschlossen worden ist, enthält keine Regelungen über die Zuordnung von Arbeitnehmern als Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer. Dagegen läßt sich den mit dem zuständigen Arbeitgeberverband jeweils von der DAG und der HBV abgeschlossenen Gehalts- und Lohn tariffverträgen eine solche Wertung entnehmen. Der im Zeitpunkt der Kündigung des Beklagten gültige, von der HBV abgeschlossene Gehalts- und Lohn tariffvertrag (GLTV) vom 1. August 1982 regelt die Vergütung der Angestellten in § 4



nach Gehaltsgruppen und die der gewerblichen Arbeitnehmer in § 6 nach Lohngruppen, soweit hier von Interesse, wie folgt:

§ 4  
Gehaltsgruppen

Gehaltsgruppe I

Angestellte ohne abgeschlossene kaufmännische Ausbildung, Angestellte ohne Berufsausbildung.

Gehaltsgruppe II

Angestellte mit abgeschlossener einschlägiger Berufsausbildung bzw. nach vierjähriger Tätigkeit in Gehaltsgruppe I

Beispiele: Verkäufer, Kassierer (auch in Selbstbedienungsabteilungen) mit einfacher Tätigkeit... Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit in Verwaltung...

§ 6  
Lohngruppen

Lohngruppe II

Arbeitskräfte für Tätigkeiten, die ohne handwerkliche Vor- oder Ausbildung ausgeführt werden, die aber

Lohnstaffel a)  
gewisse Fertigkeiten oder besondere Geschicklichkeit erfordern.

Beispiele: ...Gehilfinnen in Imbißbecken, Milchbars usw. ...

Inhaltsgleiche Regelungen enthält der vorausgegangene, von der HBV abgeschlossene GLTV vom 3. September 1981 sowie der von der DAG abgeschlossene GLTV vom selben Tag, die beide ab 1. Mai 1981 und somit bereits vor der Begründung des Arbeitsverhältnisses der Parteien galten.



d) Diesem Tarifwerk ist zu entnehmen, daß Arbeitnehmer, die unmittelbar mit dem Verkauf von nicht zum sofortigen Verzehr bestimmten Waren betraut sind, von den Tarifvertragsparteien als Angestellte angesehen werden.

aa) Die Vergütungsregelung für Angestellte enthält in der Gehaltsgruppe I keine allgemeinen Tätigkeitsmerkmale und keinen Beispielskatalog. Für die Einstufung in die Gehaltsgruppe II ist zunächst eine qualifizierte Vorbildung erforderlich. Dagegen enthält auch diese Gehaltsgruppe keine allgemeinen Tätigkeitsmerkmale, wohl aber einen Beispielskatalog, in dem u.a. "Verkäufer" ohne einschränkenden oder erläuternden Zusatz aufgeführt sind. Dies spricht dafür, daß nach der tarifrechtlichen Wertung Arbeitnehmer, die unmittelbar mit dem Verkauf von Waren an die Kunden ohne Rücksicht auf den Schwierigkeitsgrad ihrer Tätigkeit befaßt sind, der Gruppe der Angestellten zugeordnet und nach Gehaltsgruppe II eingruppiert sind, sofern sie die geforderte Qualifikation besitzen (vgl. dazu auch BAG Urteil vom 6. Dezember 1972, aaO). Danach läßt sich der Status der Klägerin jedoch noch nicht abschließend beurteilen, weil ihr die nach Gehaltsgruppe II erforderliche Qualifikation fehlt, wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat unstreitig gestellt haben.

bb) Arbeitnehmer, die ohne die nach Gehaltsgruppe II erforderliche Qualifikation unmittelbar mit dem Warenverkauf betraut sind, sind jedoch Angestellte nach der Gehaltsgruppe I, sofern sie keine zum sofortigen Verzehr bestimmten Waren verkaufen. Dies folgt aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Vergütungsre-



gelung, auf den es neben dem Tarifwortlaut für die Auslegung in erster Linie ankommt (BAG 18, 278, 282 = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung).

Nach der für gewerbliche Arbeitnehmer geltenden Vergütungsregelung des § 6 GLTV sind bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, die auch mit der Veräußerung von Waren befaßt sind, den gewerblichen Arbeitnehmern zugeordnet, nämlich nach dem Beispielskatalog der Lohngruppe II Lohnstaffel a) "Gehilfinnen in Imbißbecken, Milchbars usw". Als Imbißbecke, Imbißbude oder Imbißstand wird nach dem allgemeinen Sprachgebrauch ein Verkaufstand bezeichnet, in dem man einen Imbiß, d.h. eine kleine, im Stehen gegessene Mahlzeit einnehmen kann, als Milchbar ein kleines Lokal, in dem alkoholfreie Getränke, vor allem Milch, Milchmixgetränke und Speiseeis angeboten werden (vgl. Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 3. Bd. 1981, S. 712; 4. Bd. 1982, S. 669). Solchen Einrichtungen gibt somit der Verkauf von Eßwaren oder Getränken zum sofortigen Verzehr an Ort und Stelle das Gepräge. Die damit betrauten Arbeitnehmer sind demgemäß nach der Wertung der Tarifvertragsparteien gewerbliche Arbeitnehmer. Da die Aufzählung dieser Einrichtungen in der Lohngruppe II Lohnstaffel a) nicht abschließend ist, gehören dieser Lohngruppe auch Arbeitnehmer in ähnlichen Einrichtungen an, in denen vorwiegend Eßwaren oder Getränke zum sofortigen Verzehr verkauft werden. Ob darunter auch ein Kiosk fällt, richtet sich demgemäß nicht nach der Bezeichnung, sondern nach dem tatsächlichen Warenangebot. Denn als Kiosk wird sowohl ein Imbißstand in dem vorstehend umschriebenen Sinn wie auch ein Verkaufsstand bezeichnet, in dem in erster Li-



nie Zeitungen, Tabakwaren, Süßigkeiten und abgefüllte Getränke verkauft werden (vgl. Wahrig, aaO, 4. Bd., S. 137; 3. Bd. S. 712).

Die Tarifvertragsparteien haben somit "Verkaufspersonal" mit einschlägiger Berufsausbildung ohne Rücksicht auf den Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit und die Warenart ausdrücklich der qualifizierten Gehaltsgruppe II für Angestellte und nur mit dem Verkauf von Eßwaren und Getränken zum sofortigen Verzehr betraute Arbeitnehmer den gewerblichen Arbeitnehmern zugeordnet. Dies spricht für eine abschließende Gesamtregelung der Eingruppierung des Verkaufspersonals und der damit verbundenen Zuordnung in die Gruppe der Angestellten und der gewerblichen Arbeitnehmer. Alle unmittelbar mit dem Verkauf von Waren eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht unter den Ausnahmetatbestand der Lohngruppe II Lohnstaffel a) fallen, sind Angestellte im Sinne der Gehaltsgruppe I des § 4 GLTV, sofern sie nicht die nach Gehaltsgruppe II erforderliche Qualifikation besitzen. Wenn die "Verkäufer" auch nur in dem Beispielskatalog der Gehaltsgruppe II aufgeführt sind, so ist doch nicht anzunehmen, daß diese Tätigkeit dann nur nach Maßgabe der allgemeinen Rechtsprechungsgrundsätze als Angestelltentätigkeit gelten soll, wenn die für die Gehaltsgruppe II vorgeschriebene Qualifikation fehlt. Dies wäre systemwidrig, da auch eine vierjährige Tätigkeit in Gehaltsgruppe I als Qualifikation ausreicht und insoweit die Eingruppierung in die Gehaltsgruppe II dann die Bewertung der Verkaufstätigkeit nach den allgemeinen Grundsätzen erforderte, die für das Verkaufspersonal ersichtlich vermieden werden sollte.



e) Die Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall ergibt, daß die Klägerin in die Gehaltsgruppe I des § 4 GLTV einzugruppieren und somit der Gruppe der Angestellten zuzuordnen ist. Zwar hat das Berufungsgericht keine näheren Feststellungen darüber getroffen, welche Waren in dem Kiosk des Beklagten verkauft werden. Auf diesem Rechtsfehler beruht das angefochtene Urteil jedoch nicht. Denn der Beklagte hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat selbst vorgetragen, daß keine Speisen oder Getränke zum sofortigen Verzehr zubereitet bzw. verkauft werden. Danach handelt es sich bei dem Kiosk nicht um einen einer Imbißecke oder Milchbar vergleichbaren Verkaufsstand im Sinne der Lohngruppe II Lohnstaffel a) des § 6 GLTV. Eine Zurückverweisung des Rechtsstreits würde somit kein für den Beklagten günstigeres Ergebnis zeitigen, da die Klägerin nach seinem eigenen Sachvortrag als Angestellte bei ihm beschäftigt war. Für die Kündigung war demgemäß die nach § 2 Abs. 4 Unterabs. 1 MTV für Angestellte geltende Regelfrist von sechs Wochen zum Quartalsende einzuhalten.

Das angefochtene Urteil stellt sich danach aus anderen Gründen als richtig dar, so daß die Revision zurückzuweisen war (§ 563 ZPO).

Hillebrecht      Triebfürst      Dr. Weller

Dr. Hautmann      Walter



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

