

Für das Nachschlagewerk! nein
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! nein

Gesetz: §§ 1, 3, 5, 7 KSchG

Leitsätze:

k e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 353/54

Urteil des BAG vom 13. Dezember 1956

LAG Stuttgart



2. AZR 353/54
II Sa 56/54 (Stuttgart)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 13. Dezember 1956

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

GmbH

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf
Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 1956
durch die Bundesrichter Dr. Berger und Professor Dr.
Dr. Boldt, den Senatspräsidenten Dr. Poelmann sowie die
Bundesarbeitsrichter Adolf Wörner und Dr. August Krebs-
bach für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Stuttgart - II.
Kammer - vom 19. Mai 1954 - II Sa 56/54 -
wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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



Tatbestand:

Der Kläger war seit dem Jahre 1933 im Betrieb der Beklagten zunächst als Lehrling und nach Ablegung der Gesellenprüfung als gewerblicher Arbeiter tätig. Am 2. Oktober 1953 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers wegen Auftragsrückganges zum 16. Oktober 1953.

Mit seiner vor dem Arbeitsgericht erhobenen Klage hat der Kläger, nachdem er ursprünglich die Nichtigkeit der Kündigung geltend gemacht hatte, letztthin die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Abfindung begehrt. Das Arbeitsgericht hat die Klage als unbegründet abgewiesen. In der Berufungsinstanz hat der Kläger beantragt, festzustellen, daß durch die Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst sei, ferner das Arbeitsverhältnis aufzulösen und ihm eine Abfindung zu bewilligen. Das Landesarbeitsgericht hat die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt, das Arbeitsverhältnis aufgelöst und die Beklagte verurteilt, dem Kläger eine Abfindung von 1.200,-- DM zu zahlen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

1) Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß aus dem vom Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 25. Februar 1954 gestellten Antrag auf Zahlung einer Abfindung nicht zu folgern sei, er habe seine ursprüngliche Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung fallen lassen wollen. Offenbar sei der Kläger auf Grund unrichtiger Belehrung durch das Arbeitsgericht davon ausgegangen, daß er, wenn er selbst die Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Zahlung einer Abfindung beantrage, den vom Ge-



setz geforderten Feststellungsantrag nicht noch einmal wiederholen müsse. Selbst wenn man aber annehmen wolle, der Kläger habe die Feststellungsklage fallen lassen, so habe er diese noch zulässigerweise bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung in der zweiten Instanz nachgeholt.

Demgegenüber rügt die Revision Verletzung der §§ 3 und 5 KSchG. Damit, daß der Kläger seinen ursprünglich gestellten Feststellungsantrag aufgegeben und lediglich Zahlung einer Sozialentschädigung begehrt habe, sei er von der in § 3 KSchG zwingend vorgeschriebenen Klageart abgewichen. In der Berufungsinstanz von der Leistungsklage zur Feststellungsklage überzugehen, sei nach § 5 KSchG unzulässig.

Die Rüge der Revision ist jedoch unbegründet. Es ist zwar streitig, ob ein Arbeitnehmer, der in der ersten Instanz ausschließlich eine Klage auf Fortzahlung des Lohnes erhoben hat, noch in der zweiten Instanz zur Feststellungsklage übergehen kann. Überwiegend wird diese Frage bejaht (vgl. Nikisch, Arbeitsrecht, 2.Aufl., Bd. 1 S. 631; Bötticher, BB 1952 S. 976 und 978 ff. [Anm. zu LAG Hannover, aaO] sowie in der gemeinsamen Anm. zu AP 1954 Nr. 10 und 11; LAG Hamm, BB 1953 S. 87 ff.; LAG Hannover, BB 1954 S. 97); sie kann aber im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben. Der Kläger hat nämlich mit seinem in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht gestellten Antrag nicht die Fortzahlung von Arbeitslohn beansprucht, sondern die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung einer Abfindung begehrt. In einem solchen Antrag, der als Parteihandlung der Auslegung zugänglich ist (Rosenberg, Lehrbuch, 7.Aufl., § 61 III), ist denknotwendig außer dem Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugleich der Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung mitenthalten. Ohne vorherige Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung kann nämlich überhaupt keine Abfindung zugesprochen werden. Da die Feststellung der Unwirksamkeit einer Kündigung nicht im Urteilstenor getroffen werden muß, es vielmehr genügt, wenn sie sich aus den Entscheidungsgründen ergibt (so mit Recht Hueck, KSchG, 3.Aufl., § 7 Anm. 17), bedarf es keines ausdrücklichen Antrags auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung, sofern nur im Wege der Auslegung der im Antrag



verkörperte Wille auf entsprechende Feststellung ersichtlich ist. Das entspricht auch dem vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsatz, daß an die Form der Kündigungsschutzklage keine zu strengen Anforderungen gestellt werden dürfen (BAG, AP Nr.8 zu § 3 KSchG mit zustimmender Anm. von Herschel). Umfaßte somit der vom Kläger in erster Instanz gestellte Antrag auf Zahlung einer Abfindung zugleich den Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung, so entsprach der Antrag den Anforderungen des § 3 KSchG. Auf die Frage, ob der Feststellungsantrag noch in der Berufungsinstanz nachgeholt werden kann, kommt es nicht mehr an.

2) Auch die weitere Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht, und zwar unter Verstoß gegen § 1 Abs.3 KSchG die Kündigung für sozial ungerechtfertigt erklärt, ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht begründet seine Entscheidung letzten Endes damit, daß die Beklagte fünf jüngere Arbeitnehmer, die erst seit kurzer Zeit angelernt hätten, behalten, dem Kläger jedoch, der zwanzig Jahre bei ihr tätig gewesen sei, gekündigt habe. Es sei zwar anzuerkennen, daß ein Arbeitgeber auf seinen Nachwuchs bedacht sei und tüchtige jüngere Nachwuchskräfte weniger brauchbaren älteren Arbeitnehmern vorziehe. Das dürfe aber nicht dazu führen, ausschließlich jüngeren Kräften den Vorzug vor langjährig geschulten Arbeitnehmern zu geben, nur weil letztere weniger wendig und anpassungsfähig seien. Darauf aber laufe der vorliegende Fall letzten Endes hinaus, weil nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme nicht erwiesen sei, daß wirkliche betriebliche Gründe gegeben seien, die eine Zurückstellung der sozialen Gesichtspunkte, die der Kläger infolge seiner Alters und seiner langen Betriebszugehörigkeit für sich habe, rechtfertigen könnten. Daher sei die Kündigung sozial ungerechtfertigt und somit rechtsunwirksam.

Nach § 1 Abs.2 KSchG ist eine Kündigung dann sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe, die in



der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Eine Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse ist gemäß § 1 Abs.3 KSchG trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Nur dann, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnigte betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen, müssen letztere gegenüber den betrieblichen Bedürfnissen endgültig zurücktreten. Liegen diese Voraussetzungen vor, so ist die ausgesprochene Kündigung nicht sozialwidrig. Aus diesen Bestimmungen ergibt sich, daß die sozialen und die wirtschaftlichen Gesichtspunkte sorgfältig gegeneinander abgewogen werden müssen, wobei letzten Endes die betrieblichen Bedürfnisse nur unter ganz besonderen Voraussetzungen vor den sozialen Gesichtspunkten den Vorrang haben.

Bei seiner Prüfung ist das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum zu dem Ergebnis gekommen, daß die Beklagte bei der Auswahl des zu Kündigenden soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt hat. Auch die weiterhin zu prüfende Frage, ob die betrieblichen Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung sämtlicher fünf jüngeren Arbeitnehmer und somit die Entlassung des Klägers bedingen, hat das Landesarbeitsgericht auf Grund der Würdigung des Ergebnisses der Beweisaufnahme ohne Rechtsirrtum verneint. Daß das Landesarbeitsgericht hierbei etwa gegen prozessuale Vorschriften (§§ 139, 286 ZPO) verstoßen habe, hat die Revision nicht geltend gemacht. Hat die Beklagte aber nicht den Nachweis erbracht, daß betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnigte betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung gerade der fünf jüngeren Arbeitnehmer bedingen und damit der Berücksichtigung sozialer Gesichts-

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



- 6 -

punkte bezüglich des Klägers entgegenstanden, so bedarf es nicht mehr eines Eingehens auf die vom Landesarbeitsgericht erörterte Frage, ob die Kündigung des Klägers überhaupt betriebsbedingt war und ob und insbesondere in welchem Umfang das Gericht zur Nachprüfung der mit der Kündigung von Arbeitnehmern zusammenhängenden Unternehmermaßnahmen berechtigt ist.

Zugleich für den beurlaubten
Senatspräsidenten Dr. Poelmann
und den im Auslande abwesenden
Bundesarbeitsrichter Dr. Krebsbach

gez. Dr. Berger

Dr. Boldt

A. Wörner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)