

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

Gesetz: KSchG § 1

Leitsatz:

Eine ordentliche Kündigung ist nicht schon deshalb sozial ungerechtfertigt, weil bei Ausspruch der Kündigung keine Kündigungsgründe angegeben worden sind.

Aktenzeichen: 2 AZR 375/56

Urteil des BAG vom 21. März 1959

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. AZR 375/56
6 Sa 18/56 Berlin

34

Urteilsformel zuge-
stellt am 21. März 1959

Im Namen des Volkes!

gez. Damm,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

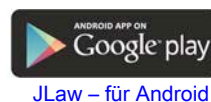
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 19. März 1959 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Petersen und Dr. Müller für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil der 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 23. Juli 1956 - 6 Sa 18/56 - aufgehoben. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten 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 !



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



- 2 -

Tatbestand:

Das in Berlin-Frohnau belegene Capitol-Filmtheater gehörte früher dem verstorbenen Vater der minderjährigen Beklagten zu 2), der testamentarisch die Beklagte zu 1) zu seiner alleinigen Erbin eingesetzt hatte. In einem Rechtsstreit der Beklagten über die Gültigkeit dieser Erbeinsetzung haben sich die Beklagten gerichtlich unter anderem dahin verglichen, daß die Beklagte zu 1) mit 75 % und die Beklagte zu 2) mit 25 % an dem Nachlaß beteiligt sei und das Kino durch einen Geschäftsführer als Vertrauensperson beider Parteien verwaltet werde. Auf Grund dieses Vergleichs hat die Beklagte zu 1) am 1. November 1951 den Kläger im behaupteten Einverständnis mit der Mutter der Beklagten zu 2) als deren damaligen, inzwischen verstorbenen, Vormünderin eingestellt.

Im Laufe des Jahres 1955 kam es zwischen den Beklagten hinsichtlich der Verwaltung des Kinos zu Streitigkeiten, in die der Kläger als Geschäftsführer hineingezogen wurde. Am 15. November 1955 kündigte die Beklagte zu 1) dem Kläger zum 31. Dezember 1955 ohne Angabe von Gründen mit der Behauptung, die gesetzliche Vertreterin der Beklagten zu 2) habe ihr Einverständnis zu dieser Kündigung erklärt.

Der Kläger hat geltend gemacht, diese Kündigung sei unwirksam, weil sie ohne Einverständnis der Mutter der Beklagten ausgesprochen worden sei, aber auch deshalb, weil bei ihrem Ausspruch keine Kündigungsgründe angegeben worden sind. Mit der Klage hat er -neben anderem, was nicht in die Revision gelangt ist - Feststellung begehrt, daß sein Dienstverhältnis durch die Kündigung vom 15. November 1955 nicht aufgelöst ist.

Die Beklagten haben zu ihrem Klageabweisungsantrag behauptet, der Kläger habe in die Auseinandersetzungen zwischen den Beklagten durch herabsetzende Äußerungen über die Beklagte zu 1) gegenüber den Angestellten des Kinos eingegriffen und er sei außerdem wegen seines Alters und infolge mangelhafter Fachkenntnisse nicht in der Lage, sein



Amt als Geschäftsführer ordnungsgemäß auszuüben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr entsprochen, entsprechend dem vom Kläger weiter gestellten Antrag das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1955 aufgelöst und die Beklagten als Gesamtschuldner verurteilt, an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 2.000,- DM zu zahlen.

Mit der Revision verfolgen die Beklagten das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Zur Klarstellung dessen, worüber in der Revisionsinstanz zu befinden ist, muß vorweg erörtert werden, gegen wen sich das angefochtene Urteil richtet. Ausweislich des Sitzungsprotokolls über die dem Urteil des Landesarbeitsgerichts vorhergehende letzte mündliche Verhandlung vom 10. Juli 1956 hatte der Kläger gegen beide Beklagten beantragt, festzustellen, daß sein Dienstverhältnis durch die Kündigung vom 15. November 1955 nicht aufgelöst worden ist, "eventualiter" das Arbeitsverhältnis aufzulösen und die Beklagten zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen. Wenn demgegenüber der Tatbestand des angefochtenen Urteils dahin lautet, der Antrag auf Verurteilung zur Abfindung sei nur gegen "die Beklagte" gerichtet, so handelt es sich dabei um einen offensichtlichen Schreibfehler. Daß sowohl der Feststellungsantrag wie der Auflösungs- und der Abfindungsantrag des Klägers gegen beide Beklagten gerichtet war, ergibt sich nicht nur aus dem Vorrang des Sitzungsprotokolls vor dem Tatbestand des angefochtenen Urteils (§ 314 ZPO), sondern auch daraus, daß der Kläger beide Beklagten einheitlich verklagt und ausgeführt hat, er habe zu beiden in einem Arbeitsverhältnis gestanden. Es fehlt jeder Anhaltspunkt für die Annahme, daß sich unter diesen Umständen sein Abfindungsantrag nur gegen einen Beklagten richten solle. Vor allem hat auch das Landesarbeitsgericht im Tenor des angefochtenen Urteils



- 4 -

beide Beklagten als Gesamtschuldner zur Zahlung der Abfindung verurteilt, was es nicht hätte tun können, wenn es den Antrag des Klägers nur als gegen einen Beklagten gerichtet betrachtet hätte. Es ist daher für die Revisionsinstanz davon auszugehen, daß durch das angefochtene Urteil antragsgemäß beide Beklagten verurteilt worden sind.

II. Soweit das angefochtene Urteil dem Feststellungs-, Auflösungs- und Abfindungsantrag des Klägers gegenüber der Beklagten zu 2) entsprochen hat, ist es fehlerhaft.

1. Nur derjenige Arbeitnehmer, der darlegt, daß ein Arbeitsverhältnis bis zu der von ihm bekämpften Kündigung des Arbeitgebers bestanden hat, kann unter den allgemeinen Voraussetzungen des § 256 ZPO oder, für den Fall der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes, nach näherer Maßgabe des § 3 Satz 1 KSchG Feststellung dahin begehren, daß die bekämpfte Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat. Auch ein Auflösungs- und Abfindungsantrag des Arbeitnehmers nach näherer Maßgabe der §§ 7,8 KSchG setzen die Darlegung und Feststellung voraus, daß ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Demnach konnte das Landesarbeitsgericht gegenüber der Beklagten zu 2) dem Feststellungs-, Auflösungs- und Abfindungsantrag des Klägers nur dann entsprechen, wenn feststand, daß zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 2) ein Arbeitsverhältnis überhaupt bestand.

2. Das Landesarbeitsgericht hat aber nicht rechtsfehlerfrei festgestellt, daß zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 2) überhaupt ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Im Tatbestand des angefochtenen Urteils ist im einzelnen ausgeführt, zwischen den Parteien sei streitig, ob der Kläger auch in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 2) gestanden habe. In den Entscheidungsgründen hat das Landesarbeitsgericht diese Streitfrage nicht ausdrücklich entschieden. Es hat nur an einer Stelle und dazu noch in einem anderen sachlichen Zusammenhang ausgeführt, es könne dahinstehen, ob "das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis"

- 5 -



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



nur mit Zustimmung der Beklagten zu 2) habe gekündigt werden können, da die Beklagte zu 1) jedenfalls die Beklagte zu 2) habe vertreten können und auch vertreten habe. Ob diese in anderem Zusammenhang gemachte beiläufige Ausführung des Landesarbeitsgerichts die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses des Klägers mit beiden Beklagten und damit auch mit der Beklagten zu 2) bedeutet, ist nicht klar zu erkennen und mehr als zweifelhaft. Denn wenn beide Beklagten zum Kläger in einem einheitlichen Arbeitsverhältnis standen, konnte das Landesarbeitsgericht nicht offen lassen, ob dann eine einheitliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit beiden Beklagten auch eines bestimmten Tätigwerdens der Beklagten zu 2) bedurfte. Besteht ein Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers zu mehreren Arbeitgebern und soll dieses mit Wirkung für beide Arbeitgeber einheitlich gekündigt werden, bedarf die Kündigung als Verfügung gemäß § 747 Satz 2 BGB entweder einer Mitwirkung beider Arbeitgeber oder gemäß § 185 BGB der Zustimmung eines Arbeitgebers zu der vom anderen Arbeitgeber vorgenommenen Kündigung oder gemäß §§ 164 ff. BGB der Vertretung des einen Arbeitgebers durch den anderen Arbeitgeber beim Ausspruch der Kündigung (vgl. statt aller: Molitor, Die Kündigung, 1. Aufl., 1951, S. 77). Da das Landesarbeitsgericht dahin gestellt sein läßt, ob nur mit Zustimmung der Beklagten zu 2) habe gekündigt werden können, und seine weitere Bemerkung, die Beklagte zu 1) habe die Beklagte zu 2) vertreten können, ihrer Formulierung nach noch gar nichts über die Notwendigkeit einer Vertretung für die Wirksamkeit der Kündigung ^{auch} hinsichtlich der Beklagten zu 2) bezeugt, muß ernstlich daran gedacht werden, daß das Landesarbeitsgericht eine Willensäußerung der letzteren überhaupt für überflüssig hielt. Unter diesen Umständen ergibt sich daher aus der beiläufigen Bemerkung des Landesarbeitsgerichts jedenfalls keine zweifelsfreie Feststellung darüber, daß zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 2) überhaupt ein Arbeitsverhältnis bestand. Es muß daher als möglich erscheinen, daß kein solches Ar-



beitsverhältnis bestand. Solchenfalls würde dann jeder Möglichkeit der Boden entzogen sein, gegen die Beklagte zu 2) festzustellen, daß die Kündigung vom 15. November 1955 das Arbeitsverhältnis mit ihr nicht aufgelöst habe, und im Verhältnis zwischen Kläger und Beklagten zu 2) ein Arbeitsverhältnis aufzulösen und die Beklagte zu 2) zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen. Diese Möglichkeit der Fehlerhaftigkeit der im Verhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 2) ergangenen Entscheidung genügt für die Annahme, daß das angefochtene Urteil im Sinne von § 549 Abs. 1 ZPO auf einer kausalen Rechtsverletzung beruht. Das macht in Ermangelung eigener Feststellungs- und Beurteilungsmöglichkeiten des Revisionsgerichts gemäß §§ 564 Abs. 1, 565 Abs. 1, Abs. 3 Ziffer 1 ZPO insoweit die Aufhebung des angefochtenen Urteils und insoweit die Zurückverweisung der Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz notwendig, als das angefochtene Urteil gegen die Beklagte zu 2) ergangen ist.

III. Soweit das angefochtene Urteil den Anträgen des Klägers gegenüber der Beklagten zu 1) entsprochen hat, ist es ebenfalls fehlerhaft.

1. Zu einer Beurteilung der Frage, ob die hier in Rede stehende Kündigung im Sinne von § 1 KSchG sozial ungerechtfertigt ist und ebenso zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses und zu einer Verurteilung der Beklagten zur Abfindung gemäß §§ 7, 8 KSchG führte, konnte das Landesarbeitsgericht nur kommen, wenn die genannten Vorschriften des Ersten Abschnittes des Kündigungsschutzgesetzes auf das Arbeitsverhältnis des Klägers überhaupt Anwendung fanden. Daß dies zutraf, hat das Landesarbeitsgericht aber nicht festgestellt. Gemäß § 21 Abs. 1 Satz 2 KSchG gelten die Vorschriften des Ersten Abschnittes des Kündigungsschutzgesetzes nicht für sogenannte Kleinbetriebe, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt werden. Es fehlt an jeder Feststellung darüber, wieviele Arbeitnehmer in dem Betriebe des Capitol-Filmtheaters be-



schäftigt werden. Es spricht auch keine tatsächliche Vermutung dafür, daß nach dem Aufbau unserer Wirtschaft der Betrieb mit mehr als fünf Arbeitnehmern die Regel und der Kleinbetrieb im Sinne von § 21 Abs. 1 Satz 2 KSchG die Ausnahme sei (vgl. BAG 1, 272 [276] und 4, 203 [207]). Demnach ist es nicht ausgeschlossen, daß die vom Landesarbeitsgericht angenommene Sozialwidrigkeit der hier in Betracht kommenden Kündigung ebenso wie die von ihm ausgesprochene Auflösung des Arbeitsverhältnisses und die Verurteilung zur Zahlung einer Abfindung schon deshalb fehlerhaft sind, weil das Kündigungsschutzgesetz überhaupt nicht zur Anwendung kam. Das genügt ebenfalls für die Annahme einer kausalen Rechtsverletzung im Sinne von § 549 Abs. 1 ZPO und macht in Ermangelung eigener Feststellungs- und Beurteilungsmöglichkeiten des Revisionsgerichts gemäß §§ 564 Abs. 1, 565 Abs. 1, Abs. 3 Ziffer 1 ZPO wiederum die Aufhebung des angefochtenen Urteils und die Zurückverweisung der Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz auch insoweit notwendig, als das Landesarbeitsgericht gegen die Beklagte zu 1) erkannt hat.

IV. Bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht zweckmäßigerweise wie folgt verfahren müssen:

1. Zunächst wird es befinden müssen, ob der Kläger nur zu der Beklagten zu 1) oder auch zur Beklagten zu 2) überhaupt in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat. Soweit dies hinsichtlich der Beklagten zu 2) nicht der Fall sein sollte, würde die Klage gegen die Beklagte zu 2) schon aus diesem Grunde abzuweisen sein.

2. Alsdann wird es zu prüfen haben, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers unter den Ersten Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes fällt. Würde es dabei zu der Feststellung kommen, daß es sich bei dem Capitol-Filmtheater um einen Kleinbetrieb im Sinne des § 21 Abs. 1 Satz 2 KSchG handelt, so käme eine Unwirksamkeit der Kündigung

- 8 -

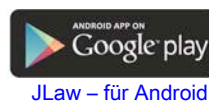
jedenfalls nicht aus dem Gesichtspunkt der Sozialwidrigkeit in Betracht, und der auf §§ 7, 8 KSchG gestützte Auflösungs- und Abfindungsantrag des Klägers wäre in keinem Fall begründet.

3. Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommen, daß der Erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes auf das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten zu 1) oder auf ein Arbeitsverhältnis des Klägers mit beiden Beklagten anzuwenden ist, so wird es die Sozialwidrigkeit der Kündigung nicht schon mit der Begründung bejahen dürfen, die Beklagte zu 1) habe bei Ausspruch der Kündigung deren Gründe nicht angegeben. Die Nichtangabe der Gründe führt auch sonst nicht zu einer Unwirksamkeit der Kündigung. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses und eine Abfindung selbst kommen übrigens nur im Falle einer sozialwidrigen Kündigung sowie nach der dort gegebenen näheren Regelung in den Fällen des § 11 Abs.1, Abs. 2 und Abs. 3 KSchG in Betracht. Nach § 1 KSchG ist zwar eine Kündigung nur dann sozial gerechtfertigt und damit rechtswirksam, wenn sie durch die in § 1 Abs. 2 KSchG genannten Gründe gedeckt ist. Das besagt aber nicht, daß diese Gründe dem Arbeitnehmer bereits bei Ausspruch der Kündigung mitgeteilt werden müßten, sofern nicht im Einzelfall auf Grund besonderer einzelvertraglicher oder kollektiver Vereinbarungen etwas anderes gilt. Die Nichtangabe der Kündigungsgründe außerhalb und, insbesondere zeitlich gesehen, vor dem Kündigungsschutzprozeß hat weder die Sozialwidrigkeit der Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG zur Folge, noch ist die Kündigung allein schon aus diesem Grunde unter anderen Gesichtspunkten (§§ 138, 242 BGB) unwirksam. Die soziale Rechtfertigung der Kündigung aus personen- oder betriebsbedingten Gründen ist im Rechtsstreit nachzuprüfen. Wird keine Klage erhoben, so gilt auch die sozial ungerechtfertigte Kündigung rückwirkend als gültig (§ 6 KSchG); im Rechtsstreit hat der Arbeitgeber die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung rechtfertigen (§ 1 Abs. 2 KSchG).

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dann kommt es aber auf das tatsächliche Bestehen der Kündigungsgründe und deren Nachweis im Prozeß an, nicht auf die alsbaldige Angabe der Gründe schon bei Ausspruch der Kündigung. Die gegenteilige Meinung des angefochtenen Urteils würde darauf hinauslaufen, daß bei einer nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu beurteilenden Kündigung die unterbliebene frühzeitige Angabe der Gründe, die an sich eine Kündigung vielleicht durchaus sozial zu rechtfertigen vermögen, bereits als solche zur Unwirksamkeit der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit führen würde. Wie sich aus dem Verhältnis von § 1 Abs. 1 KSchG zu § 1 Abs. 2 KSchG ergibt, ist es aber unstatthaft, außerhalb der abschließenden Regelung des § 1 Abs. 2 KSchG weitere Tatbestände einer sozial ungerechtfertigten Kündigung aufzustellen (vgl. BAG 2, 87 [89]). Das Erfordernis, die Kündigungsgründe vollständig oder zumindest soweit bekannt schon bei Ausspruch der Kündigung anzugeben, würde auch die Einführung einer formellen Kündigungsvoraussetzung bedeuten, die im geltenden Recht keine allgemeine Rechtsgrundlage hat, sondern nur in bestimmten Sonderfällen vorgesehen ist (vgl. § 78 Abs. 1 HGB; § 127e Abs. 1 GewO). Die insbesondere von Frey (BB 53, 1070) vertretene Auffassung, die Kündigung müsse erschöpfend begründet werden und gehe in diesem Zustand in den Prozeß ein (dagegen insbesondere Oehmann, BB 53, 627 und 1072), kann auch nicht unter allgemeinen Gesichtspunkten, z.B. dem der Wichtigkeit des Arbeitsplatzes und dem der Bedeutung der Kündigungsgründe für die Beurteilung der Aussichten eines Rechtsstreits, gerechtfertigt werden. Diese allgemeinen Erwägungen scheitern daran, daß die Notwendigkeit des Begründungszwangs eben zu einem weiteren Form-erfordernis für die Kündigung führt, das einmal im Gesetz keinerlei Grundlage hat und nicht zuletzt auch eine erhebliche Rechtsunsicherheit mit sich bringen würde. Im Einzelfall würden zahlreiche Zweifelsfragen auftauchen, z.B. dahingehend, wie ausführlich die Begründung für die



Kündigung sein müßte, ob bei deren Ausspruch bereits alle vorhandenen oder zumindest alle dem Arbeitgeber bekannten Gründe anzugeben sind oder ob gar schon die Beweismittel bezeichnet werden müssen. Die Anhänger des Begründungszwanges bei Ausspruch der Kündigung machen selbst erhebliche Ausnahmen für den Fall, daß die Gründe "offensichtlich" sind, insbesondere bei der personenbedingten Kündigung oder wenn sie mit Rücksicht auf die Person des Gekündigten nicht mitgeteilt werden (z.B. Kündigung wegen unehrenhaften oder strafbaren Verhaltens). Auch diese Ausnahmen würden eine ständige Quelle von Zweifelsfragen sein. Wollte man die Angabe der Kündigungsgründe für notwendig zur Rechtswirksamkeit der Kündigung halten, würde die Entscheidung der oben erwähnten Zweifelsfälle mangels näherer gesetzlicher Ausgangspunkte stets nur zu leicht etwas willkürlich wirken, gleich wie sie im einzelnen Falle auch lauten möge. Nach geltendem Recht kann daher auch im Interesse der Rechtssicherheit mangels besonderer Abreden die Kündigung ohne Angabe der Kündigungsgründe nicht unwirksam und insbesondere auch nicht sozialwidrig sein. Eine Begründung gehört somit nicht zum wesensnotwendigen Inhalt der Kündigungserklärung (BAG in AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BGH in AP Nr. 26 zu § 626 BGB; Hueck, KSchG, 3. Aufl., § 1 Anm. 43 a; Herschel-Steinmann, KSchG, 4. Aufl., § 1 Anm. 34; Hueck-Nipperdey, 6. Aufl., 1. Bd., § 56 VI 1; Maus, Handbuch des Arbeitsrechts, VI A Anm. 148 ff.; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., 1. Bd., S. 568; Oehmann, BB 53, 627 und 1072; für die fristlose Kündigung vgl. auch BAG 2, 245 [251]; 3, 13 [15]; ferner: Urteil des Zweiten Senates des BAG vom 19. Dezember 1957 - 2 AZR 146/55 -; a.M. vor allem Frey, BB 53, 1070; ebenso Lent, AcP 152, 401, der insbesondere eine Offenbarungspflicht aus Gründen der Rechtsklarheit und der Notwendigkeit einer Individualisierung der Kündigung als Gestaltungsrecht annimmt).

Eine ganz andere und hier nicht zu entscheidende Frage ist es, ob dem von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmer ein Schadenersatzanspruch erwachsen kann, weil der Arbeitgeber,

insbesondere auch auf Befragen, keine Auskunft über die Kündigungsgründe erteilt und dem Arbeitnehmer deshalb ein Schaden, vor allem in Form der Kosten einer erfolglosen Kündigungsschutzklage, entsteht. Ein derartiger Schadenersatzanspruch wird hier nicht geltend gemacht und kann sich niemals auf den durch die Kündigung selbst entstandenen Schaden mit der Folge erstrecken, daß der Arbeitnehmer etwa weiterzubeschäftigen wäre. Die Nichterteilung oder Verweigerung der Auskunft zu den Kündigungsgründen führt als solche eben noch nicht die Unwirksamkeit der Kündigung herbei; das Begehren um Auskunft und die Auskunft selbst betreffen ihrem Wesen nach gar nicht die Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes. Ein Verstoß gegen eine Verpflichtung zur Auskunft kann daher, wenn nicht etwas anderes eindeutig vorgesehen ist, ebenfalls nicht zu einem solchen Ergebnis führen.

Das Landesarbeitsgericht wird also die Frage der Sozialwidrigkeit der Kündigung unter dem Gesichtspunkt neu erörtern müssen, ob in Anbetracht etwaiger gegen den Kläger festgestellter Verfehlungen und unter erschöpfender Prüfung und Abwägung aller nach Lage der Sache vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden beiderseitigen Interessen und bei verständiger Würdigung die Kündigung angemessen und billigenswert erscheint (BAG 1, 99 101 und 117 120; BAG in AP Nr. 21, 50 zu § 1 KSchG). Dabei wird das Berufungsgericht zur Vermeidung des materiellrechtlichen Vorwurfs nicht erschöpfender Würdigung aller Umstände auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage der Anhörung des Betriebsrats vor der Kündigung im Hinblick auf § 66 Abs. 1 BetrVG Rechnung tragen müssen, sofern es sich um einen betriebsratspflichtigen Betrieb handelt und ein Betriebsrat besteht (vgl. BAG 4, 306 310 ff. mit einer Zusammenfassung der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts).

4. Kommt das Berufungsgericht zu dem Ergebnis, daß entweder das Kündigungsschutzgesetz unanwendbar oder doch

- 12 -

die Sozialwidrigkeit der Kündigung zu verneinen ist, so kommt es im Falle des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses des Klägers mit beiden Beklagten für die Wirksamkeit der hier geschenehen Kündigung darauf an, ob die Beklagte die Kündigung mit Zustimmung der Beklagten zu 2) (§ 185 BGB) oder in deren berechtigten Vertretung (§§ 164 ff. BGB) ausgesprochen hat. Bei einer etwaigen erneuten Beurteilung dieser Frage wird das Berufungsgericht darauf zu achten haben, daß nicht erhebliche Beweisantritte des Klägers übergangen und durch eine unzulässige antezipierte Beweiswürdigung ersetzt werden, wie das bisher möglicherweise insoweit geschehen ist, als das Landesarbeitsgericht es abgelehnt hat, die Zeugin Ingeborg W gemäß dem Beweisantrag des Klägers darüber zu hören, ob sie der Kündigung zugestimmt habe.

Sollte die Zustimmung der Beklagten zu 2) zur Kündigung erforderlich und auch erteilt sein, so wird das Landesarbeitsgericht dann aber davon auszugehen haben, daß der allgemeine Vorbehalt, den der Kläger bei der Entgegennahme der Kündigung auf dem Kündigungsschreiben machte, mangels einer dahingehenden näheren Präzisierung nicht derart aufgefaßt werden kann, es solle die Nichtvorlage einer Vollmachtsurkunde gemäß § 174 BGB gerügt werden. Die Kündigung bliebe also formell wirksam, was sie an sich auch ohne Vollmachtsurkunde von Anfang an war (Staudinger, 11. Aufl., § 174 Anm. 6). Das Berufungsgericht wird den vom Kläger erklärten Vorbehalt allerdings dann noch unter dem Gesichtspunkt prüfen müssen, ob er nicht die von der Beklagten zu 1) behauptete Vertretungsmacht für die Beklagte zu 2) bestreitet (vgl. § 180 BGB). Falls nämlich die etwa erforderliche Zustimmungserklärung der Beklagten zu 2) erst nach Ausspruch der Kündigung erteilt sein sollte, handelte die Beklagte zu 1) zunächst als Vertreterin ohne Vertretungsmacht, so daß deren Kündigung als einseitiges Rechtsgeschäft nur unter den Voraussetzungen des § 180 BGB gültig war.

- 13 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. Sollte das Landesarbeitsgericht bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung zu dem Ergebnis kommen, daß die Kündigung des Klägers sozialwidrig war, so bedarf es einer Klarstellung der Anträge. Der Kläger hatte zunächst nur Feststellungsklage nach § 3 KSchG erhoben, in der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht aber beantragt, "eventualiter" das Arbeitsverhältnis gemäß § 7 KSchG aufzulösen und die Beklagten zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen. Das Berufungsgericht hat dem Hauptantrag und dem Eventualantrag stattgegeben. Das wäre richtig, falls der Hilfsantrag für den Fall des Obsiegens mit dem Hauptantrag hinter diesem gestellt sein sollte (sogenannter uneigentlicher Eventualantrag, vgl. die zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehene Entscheidung des Senats vom 19. Dezember 1958, 2 AZR 390/58). Bedeutet dagegen der Gebrauch des Wortes "eventualiter", daß der Kläger in Wahrheit einen echten Eventualantrag stellte, der also nur für den Fall der Erfolglosigkeit des Hauptantrages gelten sollte, so hätte einem so auszulegenden Hilfsantrag nicht stattgegeben werden dürfen. Der Arbeitnehmer muß nämlich den Auflösungsantrag entweder unbedingt oder als uneigentlichen Eventualantrag stellen. Stellt er ihn nur hilfsweise für den Fall, daß er mit seinem in der Hauptsache gestellten Feststellungsantrag nicht durchdringt, so ist er bei Unterliegen mit seinem Hauptantrag ohne weiteres unbegründet (vgl. Herschel-Steinmann, KSchG, 4. Aufl., § 7 Anm. 6 a; Hueck, KSchG, 3. Aufl., § 7 Anm. 5) und bei Obsiegen mit seinem Hauptantrag gegenstandslos.

gez. Dr. Müller Dr. Meier-Scherling Dr. Stumpf

Wilh. Petersen

Dr. Müller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)