

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

68

Gesetz: ZPO § 129 Abs. 1, §§ 130, 253 Abs. 2;
 EGBGB Art. 7 ff.; Österreichisches Betriebsräte-
 gesetz von 1947 §§ 1 Abs. 1 u. Abs. 2b, § 25;
 KSchG §§ 1, 3, 6, 21 Abs. 1

- Leitsätze: 1. Eine telegrafische Klageerhebung ist zulässig,
 sofern sie im übrigen den gesetzlichen Form-
 vorschriften entspricht.
2. Welches Recht auf einen Dienstvertrag anzuwenden
ist, bestimmt im internationalen Arbeitsrecht
in erster Linie der Wille der Vertragsschließenden.
3. Haben die Parteien dem Vertrag das Statut für
deutsche Ortskräfte bei den Vertretungen der
Bundesrepublik Deutschland im Ausland zu Grunde
gelegt, so gilt für dieses Dienstverhältnis grund-
sätzlich deutsches Recht.
4. Der Klageweg nach §§ 3 ff. KSchG kann von den
Vertragsparteien nicht ausgeschlossen werden. Das
gilt auch für den öffentlichen Dienst, und zwar
auch für die Dienstverhältnisse der Ortskräfte bei
den Vertretungen der Bundesrepublik Deutschland
im Ausland.

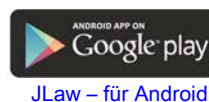
Aktenzeichen: 2 AZR 397/61

Urteil des BAG vom 10. Mai 1962

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 397/61

Sa 226/61 Düsseldorf (Köln)

Verkündet
am 10. Mai 1962

gez. Damm,
angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

68

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Mai 1962 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Schilgen und Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Siebrecht und Hense für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 8. Kammer in Köln, vom 25. Juli 1961 - 8 Sa 226/61 - aufgehoben.

Die Sache wird 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 !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1915 geborene Kläger war seit dem 1. Februar 1956 als Hilfssachbearbeiter bei der Konsularabteilung der deutschen Botschaft in Wien angestellt. Er ist Sudetendeutscher und besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit. Sein Gehalt betrug zuletzt 567 DM im Monat. Als Grundlage für sein Arbeitsverhältnis wurde das Statut für deutsche Ortskräfte bei den Vertretungen der Bundesrepublik Deutschland im Ausland (Ortskräftestatut) vereinbart.

Nachdem der Bundesrechnungshof die Einsparung von drei Kräften bei der deutschen Botschaft in Wien verlangt hatte, kündigte die Botschaft u.a. dem Kläger mit einem ihm an demselben Tage zugegangenen Schreiben vom 30. Dezember 1960 zum 31. März 1961.

Durch ein dort am 18. Januar 1961 eingegangenes Telegramm hat der Kläger beim Arbeitsgericht in Bonn auf Feststellung geklagt, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Die Beklagte hat geltend gemacht, daß auf das im Ausland vereinbarte und zu erfüllende Arbeitsverhältnis nicht das Kündigungsschutzgesetz, sondern das Ortskräftestatut anzuwenden sei, und daß die Kündigung mit Rücksicht auf das Verlangen des Bundesrechnungshofs durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei. Der Kläger hat erwidert, die Kündigung sei deshalb besonders unsozial, weil er Vertriebener aus dem Sudetenland und Spätheimkehrer aus russischer Gefangenschaft sei, und weil er für seine 67-jährige Mutter zu sorgen habe, die er im März 1960 im Wege der Familienzusammenführung aus der sowjetisch besetzten Zone Deutschlands habe nach Wien kommen lassen. Die Beklagte hat demgegenüber vorgetragen, die anderen Ortskräfte bei der deutschen Botschaft in Wien seien noch weniger für eine Kündigung in Betracht gekommen als der Kläger, weil sie verheiratet oder dem Kläger an Lebensalter, Dienstalter oder Leistungsfähigkeit vorausgewesen seien. Dagegen hat sich wiederum der Kläger gewandt.

- 3 -



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



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Der Kläger stützt seine Feststellungsklage auf § 1 KSchG. Er kann mit ihr nach §§ 3, 6 dieses Gesetzes nur durchdringen, wenn er sie innerhalb von drei Wochen nach der am 30. Dezember 1960 erfolgten Kündigung formgerecht erhoben hat. Die telegrafische Klage vom 18. Januar 1961 wahrt diese Frist. Sie ist auch formgerecht. Daß Rechtsmittel durch Telegramm eingelegt werden können, ist seit der diesbezüglichen Entscheidung des Großen Zivilsenats des Reichsgerichts (RGZ 151, 82 [86]) nicht mehr streitig. Dasselbe muß auch für andere bestimmende Schriftsätze gelten (so auch Wieczorek, ZPO, Anm. A II a 4 zu § 129) und damit auch für die Klageschrift. Diese ist zwar insofern der wichtigste aller bestimmenden Schriftsätze, als durch sie der Prozeß eingeleitet wird. Es müssen deshalb an und für sich in formeller Hinsicht besonders strenge Anforderungen an sie gestellt werden. Jedoch rechtfertigt derselbe Grund, der das Reichsgericht und ihm folgend den Bundesgerichtshof (BGH JZ 1953, 179; BGH LM Nr. 3 zu § 518 Abs. 1 ZPO) veranlaßt hat, das telegrafische Einlegen von Rechtsmitteln gelten zu lassen, nämlich das Gewicht der Bedürfnisse des modernen Verkehrs, dem sich auch das Prozeßrecht nicht verschließen darf, die Anerkennung einer telegrafischen Klage. Dieser Ansicht war bereits der Große Senat des Reichsgerichts in seiner genannten Entscheidung. Denn aus der Begründung dieser Entscheidung geht hervor, daß der dort entwickelte Grundsatz nicht nur für Rechtsmittelschriften, sondern allgemein für bestimmende Schriftsätze zu gelten hat.



- 4 -

Allerdings muß auch eine telegrafische Klage allen zwingenden Anforderungen des § 253 Abs. 2 ZPO und hier des näheren denen einer Kündigungsschutzklage nach § 3 KSchG entsprechen. Das ist aber bei dem Telegramm des Klägers der Fall, wenn man mit BAG 3, 107 ff. keine zu strengen Anforderungen stellt. Das Telegramm des Klägers läßt hinreichend deutlich erkennen, gegen wen die Klage sich richten soll, wo der Kläger tätig war, und daß er die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung nicht als berechtigt anerkennen will. Darüber hinaus enthält das Telegramm sogar einen ausdrücklichen dem § 3 KSchG entsprechenden Antrag.

II. Materiell hängt die Entscheidung zunächst davon ab, ob dem Kläger darin zu folgen ist, wenn er die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung nach deutschem Recht, insbesondere nach dem Kündigungsschutzgesetz, beurteilt wissen will. Das angefochtene Urteil hat dies verneint. Es hat angenommen, insoweit sei nicht deutsches, sondern österreichisches Recht maßgebend, nämlich § 25 des österreichischen Betriebsrätegesetzes von 1947, und das österreichische Recht gewähre dem Kläger keinen Kündigungsschutz. Dem Landesarbeitsgericht kann aber nicht gefolgt werden.

Es ist zwar zuzugeben, daß der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien auf dem Staatsgebiet der Bundesrepublik Österreich geschlossen und erfüllt worden ist. Denn die völkerrechtlich anerkannte Exterritorialität des deutschen Botschafters in Wien bedeutet nur, daß er persönlich in gewissem Umfang den Gesetzen des Landes Österreich und ihrem Vollzug entzogen ist, was zur Folge hat, daß im Botschaftsgebäude gegen seinen Willen keine staatlichen Zwangsmaßnahmen ergriffen werden dürfen, auch nicht solche gegen andere Personen als ihn selbst. Diese Exterritorialität bedeutet jedoch nicht, daß damit zugleich das Botschaftsgebäude als Grundstück aus dem österreichischen Staatsgebiet ausgenommen und als deutsches Staatsgebiet zu betrachten ist, ähnlich wie etwa Schiffe auf hoher See in gewisser Weise als Gebiet ihres Heimat- und Flaggenstaates gelten. Vielmehr ist

- 5 -



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



allgemein anerkannt, daß die Gebäude der diplomatischen Vertretungen eines Staates als solche nicht exterritorial sind, sondern zum Staatsgebiet des Gastlandes gehören (vgl. Berber, Lehrbuch des Völkerrechts, 1960, Band I S. 282; Dahm, Völkerrecht, 1958, Band 1 S. 346 ff., 675; Verdross, Völkerrecht, 3. Aufl., 1955, S. 261).

Somit sind deswegen, weil der Arbeitsvertrag des Klägers auf österreichischem Staatsgebiet geschlossen worden ist und in Österreich zu erfüllen war, immerhin zwei nicht unerhebliche Anknüpfungspunkte dafür vorhanden, daß der Arbeitsvertrag des Klägers, seine Kündbarkeit und sein Kündigungsschutz nach österreichischem Recht zu beurteilen wären. Andere Umstände sprechen jedoch dagegen und für die Anwendung des deutschen Rechts. Sie wiegen, wenn man zunächst einmal von dem Ortskräftestatut absieht, insgesamt schwerer. Ebenso sehr wie der Ort des Vertragsabschlusses und der Ort der Vertragserfüllung, also die lokalen Umstände, müssen hier die persönlichen bedacht werden, nämlich daß der Kläger die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, die verklagte Bundesrepublik eine deutsche juristische Person des öffentlichen Rechts und dabei die gewichtigste dieser Art ist und der Kläger im öffentlichen Dienst der Beklagten beschäftigt war. Besonders dieser letzte Umstand fällt, in Hinsicht darauf, wo von seiner Funktion her der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses liegt, stark ins Gewicht. Auch ist für den - wenn auch nicht ausdrücklich erklärten, sondern nur mutmaßlichen - Parteiwillen, auf den es für die Bestimmung des maßgeblichen Rechts in erster Linie ankommt (vgl. Beitzke Anm. zu AP Nr. 1 Internationales Privatrecht, Arbeitsrecht; Gamillscheg, Internationales Arbeitsrecht S. 101, S. 106; Raape, Internationales Privatrecht, 5. Aufl., 1961, S. 456 ff.; Soergel-Siebert-Kegel, BGB, 9. Aufl. vor Art. 7 Anm. 172 ff.), in Betracht zu ziehen, daß jeder Staat bestrebt ist, die Verhältnisse seines öffentlichen Dienstes nach seinem eigenen Recht zu regeln, und jeder Angehörige dieses Staates, so wie hier unstreitig der Kläger, im Zweifel keine entgegengesetzte, sondern dieselbe Tendenz verfolgt.



Indessen kann dahingestellt bleiben, welches Recht nach diesen Erwägungen näher liegt, das österreichische oder das deutsche; denn als Quelle der Erkenntnis für den Willen der Parteien bietet sich hier das Ortskräftestatut an, das nach der den Senat bindenden Feststellung im Tatbestand des angefochtenen Urteils als Grundlage für das Arbeitsverhältnis der Parteien vereinbart worden ist. Das nimmt auch das Berufungsgericht an. Seine Auslegung bindet den Senat als Revisionsgericht aber nicht, da es sich, was auch die Revision mit Recht hervorhebt, bei dem Ortskräftestatut um typische Vertragsbedingungen handelt (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 550 ZPO). Der Senat kann und muß also das Ortskräftestatut, wenn es auch kein Gesetzesrecht ist - das macht die Beklagte selbst nicht geltend - selbständig auslegen. Diese Auslegung führt im Gegensatz zu der Ansicht des Berufungsgerichts dazu, daß nicht österreichisches, sondern deutsches Recht auf das Vertragsverhältnis der Parteien anzuwenden ist, und zwar auch und gerade für den Kündigungsschutz des Klägers.

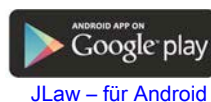
Ein Rechtsirrtum des Berufungsgerichts bei der Auslegung des Ortskräftestatuts liegt zunächst schon darin, daß es dessen § 16 mit seinem Vorbehalt zu Gunsten zwingenden ausländischen Rechts in den Vordergrund stellt, anstatt diese Vorschrift, wie es ihrer Stellung am Schluß des Statuts und auch ihrem Inhalte nach zukommt, erst in letzter Linie in Betracht zu ziehen. Das Statut ist nämlich, richtig gesehen, ein Auszug aus dem deutschen Arbeitsrecht und ein Versuch, das deutsche Arbeitsrecht den besonderen Verhältnissen der sogenannten Ortskräfte bei den deutschen auswärtigen Vertretungen anzupassen. Es enthält insoweit dem deutschen Recht entsprechende Vorschriften u.a. über Krankenbezüge (§ 7), Beschäftigungsschutz der Mutter (§ 8), Kündigungsfristen (§ 10), Kündigung aus wichtigem Grund (§ 11), allgemeinen Kündigungsschutz (§ 12), Kündigungsschutz der Mutter (§ 13) und Kündigungsschutz für Schwerbeschädigte (§ 14). Alle diese Regelungen entsprechen, soweit sie nicht sogar ausdrücklich auf das deutsche Recht hinweisen, in ihrem entscheidenden Kern dem geltenden deutschen Arbeitsrecht und wollen dieses nur insofern



geringfügig in unbedeutenden Modifikationen abwandeln, als es nach den Vorstellungen des Auswärtigen Amtes, das das Statut entworfen hat, notwendig war, um den besonderen Verhältnissen im auswärtigen Dienst gerecht zu werden.

Bereits hieraus ergibt sich, daß die Parteien ihre Rechtsbeziehungen nicht dem österreichischen Recht unterwerfen, sondern dafür ganz allgemein das deutsche Recht gelten lassen wollten, was auch, wie schon dargelegt, ihrer Interessenlage am besten entspricht. Bestätigt wird dieser gemeinsame Parteiwille durch die anschließende Vorschrift des § 15 des Statuts, die ausdrücklich sagt, daß sich die privatrechtlichen Beziehungen zwischen der Ortskraft und dem Auswärtigen Amt im übrigen nach deutschem Recht richten. Daß auch die Beklagte bei Schaffung des Statuts im letzten diesen Willen hatte, ergibt sich zum Überfluß aus der eigenen Erklärung der Beklagten in ihrem Schriftsatz vom 7. August 1958 in der ähnlich liegenden Sache Neumann ././. Bundesrepublik, 3a Sa 129/59, Landesarbeitsgericht Düsseldorf = 1 Ca 402/57 Arbeitsgericht Bonn, deren Akten Gegenstand der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht gewesen sind. In diesem Schriftsatz heißt es auf Seite 2:

"Das Ortskräftestatut ist geschaffen worden, um die deutschen Ortskräfte weitgehend dem ausländischen Recht zu entziehen und sie einer dem deutschen Recht angenäherten Sonderregelung zu unterstellen. Diese Absicht hat in dem Erlaß vom 16. Mai 1956 - 100 - 82 - 89 - 1 - mit dem die Auslandsvertretungen über Sinn und Zweck des gleichzeitig übersandten Ortskräftestatuts unterrichtet wurden, eindeutig ihren Ausdruck gefunden. In dem Erlaß heißt es auf Seite 2 unten:
Das vorliegende Statut will die privatrechtlichen Beziehungen zwischen den deutschen Ortskräften und dem Auswärtigen Amt dem ausländischen Recht entziehen".



III. Ist somit nicht daran zu zweifeln, daß sich das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien im ganzen gesehen nicht nach österreichischem, sondern nach deutschem Recht richtet, so bleibt in diesem Zusammenhang nur noch die Frage, welche Bewandtnis es mit § 16 des Ortskräftestatuts hat, den das angefochtene Urteil, wie schon gesagt, zu Unrecht in den Vordergrund anstatt an den Schluß seiner Untersuchung gestellt und dem es aus diesem Grunde zu Unrecht zuviel Gewicht beigelegt hat.

§ 16 des Ortskräftestatuts lautet:

"Das für das Dienstverhältnis mit der Ortskraft zwingende ausländische Recht bleibt unberührt".

Welche Absicht das Auswärtige Amt verfolgte, als es die Bestimmung in das von ihm ausgearbeitete Statut aufnahm, welche Tragweite sie hat, ob etwa nur zwingendes öffentliches Recht des Gastlandes gemeint ist oder etwa nur solches privates und öffentliches Recht, das für den Arbeitnehmer günstiger ist als das deutsche Recht, und wie die Bestimmung des § 16 mit dem sonst nach dem Ortskräftestatut geltenden deutschen Recht im einzelnen zu vereinbaren ist, braucht hier nicht geprüft zu werden. Denn auch wenn man dieser Vorschrift die größtmögliche Tragweite einräumt, kann nach ihr die Anwendung österreichischen Rechts nur dann in Betracht kommen, soweit darin zwingende Normen enthalten sind, die auf den vorliegenden Kündigungstatbestand zutreffen.

Das ist nun entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht der Fall. Zu Unrecht hält das angefochtene Urteil das österreichische Betriebsrätegesetz vom 28. März 1947 (österreichisches BGBl. Nr. 97), insbesondere dessen § 25 über den Kündigungsschutz, für anwendbar. Dieser Kündigungsschutz ist anders gestaltet als der des deutschen Kündigungsschutzgesetzes und ähnelt insofern dem Kündigungsschutzgesetz des deutschen Betriebsratsgesetzes von 1920, als er dem Betriebsrat eine Sperrfunktion zuweist, was zur Folge hat, daß der Kündigungsschutz versagt, wenn kein Betriebsrat vorhanden ist (vgl. Kummer, Lehrbuch des österreichischen Arbeitsrechts,

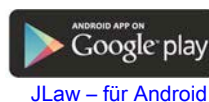
Wien 1961, S. 136). Aus diesem Grunde hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Es hat jedoch nicht geprüft, ob das österreichische Betriebsrätegesetz überhaupt auf die deutsche Botschaft in Wien Anwendung findet. Nach § 1 Abs. 1 dieses Gesetzes gelten dessen Bestimmungen zwar für "Betriebe aller Art". § 1 Abs. 2 Buchst. b nimmt jedoch davon aus "die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder (Stadt Wien), der Bezirke und Gemeinden sowie die öffentlichen Verkehrsunternehmungen (Eisenbahn, Straßenbahnen, Schifffahrt, Luftverkehr, Post und Telegraf, Kraftfahrlinien)", mit anderen Worten den öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Österreich. Wenn aber schon der einheitliche öffentliche Dienst vom österreichischen Betriebsrätegesetz nicht erfaßt wird, dann kommt dieses Gesetz für den auswärtigen öffentlichen Dienst, insbesondere die diplomatischen Vertretungen anderer Staaten, noch weniger in Betracht. Der öffentliche Dienst ist schlechterdings überhaupt nicht angesprochen. Die Bundesrepublik Österreich hat auch keinen Anlaß, die bei ihr akkreditierten ausländischen Vertretungen bei der Art von deren Aufgaben wie inländische Privatbetriebe zu behandeln und unter das österreichische Betriebsrätegesetz zu zwingen. Das kann im übrigen schon deshalb nicht gewollt sein, weil bei den Vertretungen anderer Mächte keine dem österreichischen Betriebsrätegesetz entsprechende Betriebsvertretungen vorhanden sind.

IV. Ist aber auf das Arbeitsverhältnis des Klägers uneingeschränkt deutsches Recht anzuwenden, so gilt dafür auch das Kündigungsschutzgesetz. Dessen Schutz erstreckt sich nach § 21 Abs. 1 auch auf Arbeitnehmer bei Verwaltungen des öffentlichen Rechts. Daß es sich hier um eine Dienststelle des Auswärtigen Amts im Ausland handelt, schließt nach dem oben Gesagten die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes nicht aus. Das zwischen den Parteien vereinbarte Ortskräftestatut nimmt sogar auf das Kündigungsschutzgesetz Bezug, indem es in seinem § 12 Abs. 1 die Tatbestände des § 1 Abs. 2 und 3 des Kündigungsschutzgesetzes fast wörtlich übernimmt. § 12 Abs. 2 des Statuts weicht allerdings im Rechtsgang vom Kündigungsschutzgesetz ab. Die Vorschrift sieht an Stelle



des Klageverfahrens gemäß § 3 KSchG mit der Ausschlußwirkung des § 6 KSchG einen Kündigungseinspruch beim Obmann der auswärtigen Vertretungen, danach erforderlichenfalls einen Einspruch beim Personalrat der Zentrale des Auswärtigen Amts und schließlich eine Entscheidung des Auswärtigen Amts selbst vor. Daß damit der Klageweg des Kündigungsschutzgesetzes ausgeschlossen werden soll, vermeidet das Statut ausdrücklich zu sagen, es muß dies aber angenommen werden. Denn der Weg über den Obmann, den Personalrat und die Zentrale wäre in der Regel zu lang, um dem Arbeitnehmer, dem gekündigt worden ist, noch genügend Zeit zu lassen, die durch § 3 KSchG bestimmte Frist von drei Wochen für die Klage beim Arbeitsgericht einzuhalten. Eine Ausschaltung des Klageweges mit den daraus sich ergebenden einschneidenden materiell-rechtlichen Folgen ist aber unzulässig. Das Kündigungsschutzgesetz kann gerade auch in seinen den Kündigungsschutz garantierenden und regelnden Verfahrensvorschriften nicht durch vertragliche Vereinbarungen abgedungen werden. Der Senat ist, ohne die Besonderheiten im auswärtigen Dienst zu verkennen, der Ansicht, daß diese Verfahrensvorschriften auch bei den deutschen Vertretungen im Ausland gewahrt werden müssen. Sie durch eine Regelung zu ersetzen, die den Arbeitsgerichten die letzte Entscheidung entzieht und sie dem Bundesminister für auswärtige Angelegenheiten, also dem Arbeitgeber überträgt, verstieße sogar, wenn es sich bei dem Ortsstatut um ausländisches Gesetzesrecht handeln würde, gegen den deutschen ordre public. Das Gericht ist es nämlich, das im Streitfalle eine unparteiliche Entscheidung für beide Seiten sicherstellen soll.

V. Hiernach muß das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden. Das Berufungsgericht muß nunmehr auf die zulässige und rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzklage sachlich eingehen. Die Beklagte hat die Betriebsbedingtheit der Kündigung im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG damit behauptet, daß sie vorgetragen hat, der Bundesrechnungshof habe die Einsparung von drei Kräften bei der deutschen Botschaft in Wien verlangt. Darin liegt



zugleich der Vortrag, daß dort im Zeitpunkt der Kündigung drei Kräfte entbehrlich waren. Es bleibt ferner die Frage der Auswahl im Sinne von § 1 Abs. 3 KSchG zu erörtern. Dazu haben beide Parteien Tatsächliches vorgetragen. Die Beklagte hat dabei neben einem gegen den Kläger sprechenden Vortrag auch bemerkt, er habe außer für seine Mutter für ein Kind zu sorgen (Schriftsatz vom 18. April 1961, Bl. 27 VA). Es wird allgemein auch zu prüfen sein, ob nicht die Personalakten des Klägers beizuziehen und zum Gegenstand der Verhandlung zu machen sind.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Siebrecht

Hense

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