

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

---

Gesetz: BGB §§ 133, 157; GmbHG § 37 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 450/75

Urteil des BAG vom 13. Januar 1977 LAG Düsseldorf



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



2 AZR 450/75

11 Sa 1318/74 Düsseldorf

Verkündet  
am 13. Januar 1977

gez. Bittner,  
Regierungshauptsekretär  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. November 1976 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Roeper und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Hackmann und Brenne für Recht erkannt:

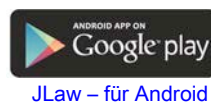
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. April 1975 - 11 Sa 1318/74 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf 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:

Der Kläger, der vorher selbst das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, war seit dem 1. Dezember 1972 bei der Beklagten, der deutschen Tochtergesellschaft der englischen Firma L B L, aufgrund eines neuen Arbeitsvertrags als Vertriebsdirektor mit einem Monatsgehalt von 8.200,-- DM brutto sowie Nebenbezügen tätig. Er war zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern befugt.

Über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses enthielt der in englischer Sprache abgefaßte Anstellungsvertrag in seinem § 10 Ziff. 2 folgende Vereinbarung:

"2. The employment may be terminated by either party to the end of any quarter of the year by a six months' notice in writing at the earliest however to 31 March, 1974.

The termination by the Company must be effected by a unanimous resolution of the Board of Directors."

Als die Beklagte am 6. März 1974 das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigte, bestand kein Board of Directors. Die Kündigung wurde durch den Geschäftsführer der Beklagten erklärt. Der Geschäftsführer der Beklagten hat dann am 17. Juni 1974, in seiner Eigenschaft als Chairman der englischen Muttergesellschaft und Alleingesellschafterin der Beklagten, den Vice Chairman sowie zwei weitere Herren als Mitglieder einen "Advisory Board" für die Beklagte berufen. Mit Schreiben vom 28. Juni 1974 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dieser "Advisory Board" habe in seiner ersten Sitzung vom 25. Juni 1974 die am 6. März 1974 erklärte Kündigung bestätigt und hilfsweise eine erneute Kündigung zum 31. Dezember 1974 beschlossen. Mit einem weiteren Schreiben vom 28. Juni 1974 wurde der Kläger außerdem von dem stellvertretenden Vorsitzenden der britischen L B L unter Beifügung von unterzeichneten Kopien des Schriftstücks über die Berufung des "Advisory Board" und des Protokolls der Sitzung dieses Gremiums vom 25. Juni 1974 über die Bestätigung der Kündigung vom 6. März 1974 durch den "Advisory Board" unterrichtet.

Der Kläger hat vorgetragen, die Kündigung vom 6. März 1974

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

sei wegen Verstoßes gegen die Bestimmung des § 10 Abs. 2 des Anstellungsvertrages bereits rechtsunwirksam. Diese Klausel besage, daß der Geschäftsführer der Beklagten ohne Zustimmung des "Board of Directors" das Arbeitsverhältnis nicht wirksam kündigen könne. Mit diesem Gremium sei der Aufsichtsrat bzw. der Beirat der Beklagten gemeint gewesen. Er hat insoweit behauptet, bei den Vertragsverhandlungen habe er auf die Vereinbarung dieser Klausel besonderen Wert gelegt, weil er den Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht allein von dem Willen des Geschäftsführers der Beklagten habe abhängig wissen wollen, den er aus früherer Tätigkeit als einen Mann impulsiver Entscheidungen kennengelernt habe. Daß der "Board of Directors" zur Zeit der Kündigung noch nicht bestanden habe, könne sich nicht zu seinem Nachteil auswirken. Wenn die Beklagte seine Gründung unterlassen habe, müsse sie sich so behandeln lassen, als habe dieses Gremium der Kündigung nicht zugestimmt. Die Genehmigung der Kündigung durch den zwischenzeitlich gegründeten "Advisory Board" sei dagegen bedeutungslos. Im übrigen hält der Kläger sowohl dessen hilfsweise ausgesprochene Kündigung wie auch die am 6. März 1974 erklärte Kündigung für sozialwidrig.

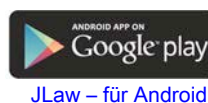
Der Kläger hat die Feststellung beantragt, daß das Arbeitsverhältnis weder durch die Kündigung vom 6. März 1974 noch durch die Schreiben vom 28. Juni 1974 der Beklagten sowie der Firma L B L nebst Anlagen aufgelöst worden ist. Er hat außerdem die Beklagte auf Zahlung des Gehalts für die Zeit von Juni bis einschließlich September 1974 in Anspruch genommen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise, das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1974 aufzulösen. Sie hält die Kündigung für rechtswirksam; der Begriff "Board of Directors" entstamme dem englischen Gesellschaftsrecht und entspreche im deutschen dem der "Geschäftsführung". Da die Beklagte nur einen Geschäftsführer habe, könne dieser allein kündigen. Zur Begründung der Kündigung hat sie vorgetragen, der Kläger habe eine fehlerhafte Personalpolitik betrieben und dadurch der Beklagten großen Schaden zugefügt.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil dem Feststellungsantrag des Klägers stattgegeben, das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1974 aufgelöst und die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 16.400,-- DM verurteilt. Auf die dagegen eingelegte Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht den Auflösungsantrag der Beklagten abgewiesen und die Anschlußberufung der Beklagten als unbegründet zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter, während der Kläger um die Zurückweisung der Revision bittet.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

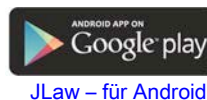
I. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht allerdings zu Recht die Berufung des Klägers als zulässig angesehen.

Nach § 519 Abs. 3 Ziff. 2 ZPO muß die Berufungsbegründung die bestimmte Bezeichnung der im einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung enthalten. Zu den notwendigen Erfordernissen einer Berufungsbegründung gehört somit eine der Eigenart des jeweiligen Falles angepaßte Begründung, die sich im einzelnen mit dem angefochtenen Urteil auseinandersetzt und genau erkennen läßt, wodurch sich der Rechtsmittelkläger beschwert fühlt, ohne daß es eines weiteren Nachforschens durch das Gericht oder den Rechtsmittelgegner bedarf. Wenn der Rechtsmittelkläger die materiell-rechtliche Würdigung des angefochtenen Urteils angreifen will, muß er seine Rechtsauffassung darlegen, wobei es nicht ausreicht, wenn er lediglich auf sein erstinstanzliches Vorbringen verweist (vgl. z.B. BGHZ 35, 103; BGH LM Nr. 21 und 24 zu § 519 ZPO; BAG AP Nr. 4, 6, 9, 18 und 25 zu § 519 ZPO; BAG AP Nr. 4 zu § 234 ZPO mit weiteren Nachweisen und Stein-Jonas-Grunsky, ZPO, 19. Aufl., § 519 Anm. III 2 a). Diesen Erfordernissen wird die Berufungsbegründung des Klägers gerecht.

- 5 -



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



- 5 -

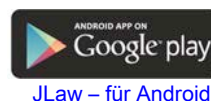
Der Kläger ist durch das angefochtene Urteil insoweit beschwert, als das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis gem. §§ 9, 10 KSchG gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst hat. Aus der Berufungsbegründung geht deutlich hervor, daß der Angriff des Klägers sich gegen diese beiden Gesichtspunkte richtet. Sie gibt insbesondere an, daß die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht hätte ausgesprochen werden dürfen. Es habe an den rechtlichen Voraussetzungen für eine Auflösung gem. § 9 KSchG gefehlt, weil eine "rechtlich erhebliche Willenserklärung der Beklagten überhaupt nicht existiert, da der Geschäftsführer der Beklagten zum Ausspruch der Kündigung gegenüber dem Kläger keine Vertretungsbefugnis hatte". Darin liegt eine ausreichend konkrete Auseinandersetzung mit der Begründung des angefochtenen Urteils. Der Kläger hat zu erkennen gegeben, daß er das angefochtene Urteil allein in materiell-rechtlicher Hinsicht zur Überprüfung durch das Landesarbeitsgericht stellen will und hat insoweit die entscheidenden Rechtsfragen hinreichend deutlich bezeichnet. Er hat klargestellt, daß er entgegen dem angefochtenen Urteil des Arbeitsgerichts an seiner Rechtsauffassung festhält. Wenn er in diesem Zusammenhang "zur Vermeidung von Wiederholungen" und "zur näheren Begründung" seiner Rechtsauffassung auf sein erstinstanzliches Vorbringen Bezug nimmt, ist dies unschädlich. Es handelt sich insoweit nicht um einen allgemeinen, im Sinne einer bloßen, formelhaften Redewendung erfolgten Hinweis auf den Vortrag erster Instanz, der eine eigenständige Begründung ersetzen soll, und von dem die Rechtsprechung zu Recht annimmt, daß er den Erfordernissen des § 519 Abs. 3 Ziff. 2 ZPO nicht genügt (vgl. BGH NJW 1971, 807; VersR 1966, 931; BGHZ 7, 170 [173/174]). Bei einer Berufung, die lediglich die Überprüfung von Rechtsfragen erstrebt, genügt es, wenn der angeblich verletzte Rechtssatz oder unzutreffende rechtliche Gesichtspunkt bezeichnet und zum Ausdruck gebracht wird, welche Rechtsansichten der Berufungskläger im Gegensatz zum angefochtenen Urteil vertritt. Wenn § 519 Abs. 3 Ziff. 2 ZPO eine Anführung der Berufungsgründe "im einzelnen" verlangt, so bedeutet dies nicht, daß eine eingehende Erörterung der Rechts-

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

fragen erforderlich wäre, ausreichend ist vielmehr, daß die Rüge hinreichend spezialisiert wird (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 519 ZPO mit zustimmender Anmerkung von Pohle). Dem wird die Berufungsbegründung des Klägers aber gerecht.

Im übrigen kann der Revision weder darin gefolgt werden, daß die Berufungsbegründung nicht aus sich heraus verständlich sei, noch daß sie bereits deshalb als Berufungsbegründung nicht ausreiche, weil die schriftlichen Urteilsgründe im Zeitpunkt der Erstellung der Berufungsbegründungsschrift noch nicht vorgelegen hätten. Wenn der Rechtsmittelkläger die Berufung bereits begründet, ohne Kenntnis von dem Inhalt der Entscheidungsgründe zu haben, so geht er damit lediglich das Risiko ein, daß seine Begründung an den tatsächlichen Gründen vorbeigeht. Entscheidend ist allein, ob objektiv eine ausreichende Begründung in Form einer Auseinandersetzung mit den tatsächlichen Gründen vorliegt (vgl. Stein-Jonas-Grunsky, aaO, § 519 II 2 a).

II. In der Sache selbst mußte die Revision jedoch Erfolg haben.

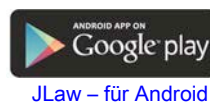
1. Das Landesarbeitsgericht hat § 10 Ziff. 2 des Arbeitsvertrages dahin ausgelegt, daß eine ordentliche Kündigung durch den Geschäftsführer der Beklagten nur nach vorheriger Zustimmung des Board of Directors erfolgen dürfe. Die Vertragsklausel sei im Interesse des Klägers und zu seinem Schutz in den Vertrag aufgenommen worden. Da die Beklagte die Beschränkung der Kündigungsbefugnis in dieser Weise akzeptiert habe, könne das Nichtbestehen des Gremiums nicht zu Lasten des Klägers gehen. Es sei vielmehr ihre Sache gewesen, die Voraussetzungen zu schaffen, die sie in die Lage versetzten, das Kündigungsrecht vertragsgemäß ausüben zu können. Solange das angesprochene Gremium nicht bestehe, könne die Beklagte dem Kläger nicht rechtswirksam ordentlich kündigen.

2. Die Revision wendet sich gegen diese vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des § 10 Ziff. 2 des Arbeitsvertrages. Das Landesarbeitsgericht sei nicht der Behauptung der Beklagten nachgegangen und habe es unterlassen, den

- 7 -



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



- 7 -

dafür angetretenen Beweis zu erheben, daß der "Board of Directors" die Geschäftsführung sei und die Kündigung daher nur bei mehreren Geschäftsführern eines einstimmigen Beschlusses aller Geschäftsführer bedurfte. Außerdem habe sie bestritten, daß die Vertragsklausel zum Schutz des Klägers eingefügt worden sei.

3. Dieser Revisionsangriff ist zutreffend.

a) Zwar stellt es entgegen der Ansicht der Revision keinen absoluten Revisionsgrund gemäß § 551 Nr. 7 ZPO dar, wenn das Landesarbeitsgericht sich mit dem von der Revision als übergangen gerügten Vortrag der Beklagten in seinen Entscheidungsgründen nicht auseinandergesetzt hat, sondern ohne weiteres davon ausgegangen ist, daß "Board of Directors" nicht mit "Geschäftsführung" identisch sei. Denn § 551 Nr. 7 ZPO greift nicht schon dann ein, wenn die Gründe hinsichtlich eines an sich im Ergebnis behandelten, einzelnen, unselbständigen Streitpunktes nur unvollständig sind (vgl. BGHZ 39, 333 [339]; BAG 7, 36 [49] = AP Nr. 17 zu § 3 KSchG; Stein-Jonas-Grunsky, aaO, § 551 Anm. II 7 a; Thomas-Putzo, ZPO, 8. Aufl., § 551 Anm. 2).

b) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts beruht jedoch auf ordnungsgemäß gerügten Verfahrensverletzungen nach § 286 ZPO. Wenn nämlich feststeht, was die Parteien übereinstimmend gewollt haben, dann ist für eine weitere Auslegung ihrer Erklärungen nach §§ 133, 157 BGB kein Raum. Unterläßt es der Tatsachenrichter, den behaupteten wirklichen Willen der Parteien festzustellen und die hierfür angetretenen Beweise zu erheben, so liegt darin eine Verletzung des § 286 ZPO (BAG AP Nr. 2 zu § 157 BGB; BAG AP Nr. 28 zu § 133 BGB [zu II der Gründe]; BAG 22, 169 [174] = AP Nr. 31 zu § 133 BGB [zu I 2 a der Gründe]; BAG AP Nr. 35 zu § 133 BGB [zu I.1 und 2 der Gründe]; BAG AP Nr. 36 zu § 133 BGB [zu 5 a der Gründe]).

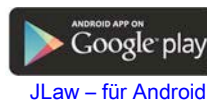
c) Diesen Grundsatz hat das Landesarbeitsgericht nicht beachtet. Die Beklagte hatte sich für die Behauptung, mit dem "Board of Directors" könne nach der Bedeutung, die dieser Begriff im englischen Gesellschaftsrecht habe, nur die Geschäftsführung gemeint sein, auf ein Sachverständigengutachten

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

- 8 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

berufen. Diesen Beweis hat das Landesarbeitsgericht nicht erhoben und die Darstellung des Klägers, die Vertragsklausel sei zu seinem Schutz eingeführt worden, als richtig unterstellt, ohne auf den entgegenstehenden Vortrag der Beklagten einzugehen.

Es kann auch trotz der Tatsache, daß die Beklagte ihren Beweisantrag in zweiter Instanz nicht ausdrücklich wiederholt hat, nicht davon ausgegangen werden, daß sie diesen nicht mehr geltend machen wollte. Zwar reicht eine globale Bezugnahme auf das Vorbringen erster Instanz grundsätzlich nicht aus, um das Berufungsgericht zu verpflichten, die gesamten erstinstanzlichen Ausführungen des Berufungsklägers auf ihre Relevanz für das Berufungsverfahren zu überprüfen. Ein Ausnahmefall liegt aber dann vor, wenn, wie hier, das Erstgericht ein unter Beweis gestelltes Vorbringen als unerheblich behandelt, der Berufungskläger mit seiner Berufung gerade diese Rechtsauffassung angreift und das Berufungsgericht den betreffenden Sachvortrag daraufhin für erheblich ansieht (BVerfGE 36, 92 [98-100]).

Das angefochtene Urteil beruht auch auf der rechtsfehlerhaft unterbliebenen Beweiserhebung. Erweisen sich die Behauptungen der Beklagten als richtig, dann kann nicht die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung zutreffend sein.

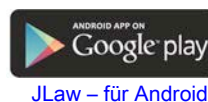
4. Das angefochtene Urteil muß daher aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, damit es Beweis erhebt und prüft, ob sich Feststellungen darüber treffen lassen, in welchem Sinne die Vertragsklausel gewollt war.

5. Diese weitere Sachaufklärung ist erforderlich, weil die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung, wenn allein auf den Wortlaut des Vertrages abzustellen wäre, jedenfalls nicht gegen die Vorschrift des § 37 Abs. 2 GmbHG verstößt, weil der Geschäftsführer hierdurch nicht gehindert wird, durch eine Vereinbarung mit einem Dritten ein von ihm vorzunehmendes Rechtsgeschäft von der Mitwirkung eines anderen Organs der Gesellschaft abhängig zu machen (Vogel, GmbHG,

- 9 -



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



- 9 -

2. Aufl., § 37 Anm. 3; Scholz, GmbHG, § 37 Anm. 5; Hachenburg, GmbHG, 6. Aufl., Bd. II, § 37 Anm. 13).

Auch das Recht zur ordentlichen Kündigung kann dadurch beschränkt werden, daß sie nur mit Zustimmung eines Dritten erfolgen darf (vgl. Molitor, Die Kündigung, 2. Aufl., S. 214 und BAG AP Nr. 1 - 3 zu § 184 BGB).

Im übrigen kann auch der streitige Vortrag des Klägers, es hätten konkrete Vorstellungen bestanden, aus welchen Personen der "Board of Directors" gebildet werden sollte (vgl. Bl. 59 ff. VorA), für die behauptete Schutzfunktion entscheidungserheblich sein.

gez.: Hillebrecht

Roeper

zugleich für den durch  
Krankheit verhinderten  
Richter Dr. Jobs

Hackmann

Brenne

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  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)