

- 4. April 1957

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

Gesetz: §§ 3, 7 KSchG; §§ 301, 254 ZPO

Leitsätze:

Vird durch Urteil gemäß § 3 KSchG festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung nicht aufgelöst ist, so muß über einen Eventualantrag des Beklagten auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung gemäß § 7 KSchG gleichzeitig entschieden werden; eine Aufteilung der Entscheidung in ein Teilurteil (wegen Unwirksamkeit der Kündigung) und ein Schlußurteil (wegen Auflösung gegen Abfindung) ist nicht zulässig.

Aktenzeichen: 2 AZR 456/54

Urteil des BAG vom 4. April 1957

LAG Stuttgart



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 456/54
II Sa 86/54
(Stuttgart)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 4. April 1957
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 4. April 1957 durch die
Bundesrichter Dr. Berger, Professor Dr. Dr. Boldt und
Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Müller und
Mirkes für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Teil-
urteil des Landesarbeitsgerichts Stuttgart
- II. Kammer - vom 14. Juli 1954 - II Sa 86/54 -
aufgehoben und die Sache zur anderweiten Ver-
handlung und Entscheidung, auch über die Ko-
sten der Revision, an das Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg, Kammer III, zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der jetzt 46 Jahre alte verheiratete Kläger war seit dem 2. Januar 1952 im Betrieb der Beklagten, in dem rd. 1.000 Arbeitnehmer tätig sind, beschäftigt, und zwar zuletzt gegen einen Stundenlohn von 1,83 DM. Mit Schreiben vom 4. März 1954 kündigte ihm die Beklagte wegen verschiedener Vorkommen das Arbeitsverhältnis zum 20. März 1954, nachdem er schon vom 1. März 1954 ab von der Erbringung weiterer Arbeitsleistung freigestellt und ihm das Betreten des Werkes verboten worden war.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Klägers auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die am 4. März 1954 ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst worden sei, abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht durch Teilurteil vom 14. Juli 1954 der Klage stattgegeben und die Entscheidung über den von der Beklagten in zweiter Instanz "fürsorglich" gestellten Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch richterlichen Urteilsspruch dem Endurteil vorbehalten.

Mit der Revision bekämpft der Kläger das Urteil des Landesarbeitsgerichts, während die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht begründet die Zulässigkeit des erlassenen Teilurteils damit, daß der Kündigungsstreit im engeren Sinne und der Auflösungsprozeß nach § 7 KSchG in einem gesetzlich begründeten Stufenverhältnis miteinander verbunden seien (§ 254 ZPO). Daran ändere auch nichts die besondere rechtliche Gestaltung des Auflösungsverfahrens durch das Kündigungsschutzgesetz. Der vorliegende Fall zeige auch deutlich, daß es zweckmäßig sein könne, die beiden Prozesse getrennt zu erledigen, und zwar den ersten, den eigentlichen Kündigungsstreit, mittels Teilurteils.

Die Revision rügt demgegenüber mit Recht eine Verletzung des § 301 ZPO durch das Landesarbeitsgericht. Danach hat das Gericht in der Regel ein Teilurteil zu erlassen, wenn von mehreren in einer Klage geltend gemachten Ansprüchen nur der eine oder nur ein Teil eines Anspruchs oder bei erhobener Widerklage nur die



Klage oder die Widerklage zur Endentscheidung reif ist. Voraussetzung für den Erlass eines Teilurteils ist somit stets die Teilbarkeit des Streitgegenstandes (Rosenberg, Lehrbuch des Deutschen Zivilprozeßrechts, 7.Aufl., § 55 II 2). Das Teilurteil erledigt einen quantitativ begrenzten Teil des Streitgegenstandes, der vor dem übrigen spruchreif geworden ist (Seuffert-Walsmann, ZPO, 12.Aufl., § 301 Anm. 1 a; Schönke-Schröder-Niess, Lehrbuch des Zivilprozeßrechts, 8.Aufl., S. 326; Stein-Jonas, ZPO, 18. Aufl., § 301 Anm. I; Dietz-Nikisch, ArbGG, § 60 Anm.8). Es spaltet den Prozeß in zwei voneinander unabhängige Teile. Dagegen ist ein Teilurteil unzulässig über einen von mehreren evtl. gehäuften Klagegründen oder über einen von mehreren Eventualanträgen, da hier die Partei nur eine Rechtsfolge für sich in Anspruch nimmt (Stein-Jonas, ZPO, 18.Aufl., § 260 Anm. II B 2).

Der Antrag der Beklagten auf Abweisung der Klage und auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen eine Abfindung für den Fall, daß dem Antrag auf Klagabweisung nicht stattgegeben werden sollte, ist nicht teilbar in dem vorstehend dargelegten Sinne. Es handelt sich bei letzterem Antrag vielmehr um einen Eventualantrag, der für den Fall gestellt ist, daß dem in erster Linie gestellten Antrag auf Abweisung der Klage nicht entsprochen wird (Herschel-Steinmann, KSchG, 3.Aufl., § 7 Anm. 12 a). Die Beklagte will damit zum Ausdruck bringen, daß ihr Vorbringen zum Prozeßstoff wird, wenn sich ihr erstes, auf Abweisung der Klage überhaupt gerichtetes Begehren als unbegründet erweist (Stein-Jonas, aaO, § 260 Anm. II B 2 b). Für diesen Fall leitet sie aus demselben Tatbestand den schwächeren Rechtsanspruch auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung ab. Daraus folgt, daß das Gericht, wenn es feststellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung seitens des Arbeitgebers nicht aufgelöst ist, zugleich über den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Zahlung einer Entschädigung zu befinden hat (so auch Hueck,

- 4 -

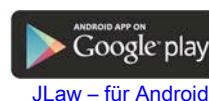
KSchG, 3. Aufl., § 7 Anm. 15). Demgemäß ist es auch, wenn das Gericht der Feststellungsklage gemäß § 3 KSchG stattgeben, das Arbeitsverhältnis aber nach § 7 KSchG gegen Abfindung auflösen will, nicht notwendig, im Urteilstenor zunächst ausdrücklich festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Arbeitgebers nicht aufgelöst sei, vielmehr genügt es, wenn diese Feststellung in den Gründen getroffen wird (so BAG, AP Nr. 2 zu § 7 KSchG; Herschel-Steinmann, aaO, § 7 Anm. 6 a und 12 a; Hueck, aaO, § 7 Anm. 17; Kaufmann, BB 1952, S. 750). Aus dem gleichen Gesichtspunkt hat der erkennende Senat auch entschieden, daß, wenn der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen will und zugleich Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung begehrt, es genügt, wenn er den letzteren Antrag stellt, da in diesem die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung seitens des Arbeitgebers zwangsläufig mitenthalten ist (BAG vom 13. Dezember 1956 - 2 AZR 353/54 -).

Verfehlt ist auch der Hinweis des Landesarbeitsgerichts auf die sogenannte Stufenklage nach § 254 ZPO. Eine solche liegt vor, wenn mit der Klage auf Rechnungslegung oder auf Vorlegung eines Vermögensverzeichnisses oder auf Leistung des Offenbarungseides die Klage auf Herausgabe desjenigen verbunden ist, was der Beklagte aus dem zugrunde liegenden Rechtsverhältnis schuldet. In diesem Fall kann die bestimmte Angabe der Leistungen, die der Kläger beansprucht, vorbehalten werden, bis die Rechnung mitgeteilt, das Vermögensverzeichnis vorgelegt oder der Offenbarungseid geleistet ist. Das Gesetz läßt in diesen besonderen Fällen die Verbindung von mehreren selbständigen Ansprüchen in einer Klage zu, obwohl jeder weitere Anspruch die Erledigung des vorhergehenden voraussetzt, woraus sich zwangsläufig eine stufenweise Erledigung des Rechtsstreits ergibt (vgl. Baumbach-Lauterbach, ZPO, 24. Aufl., § 254 Anm. 1). Eine analoge Anwendung der Vorschrift des § 254 ZPO auf die Kündigungsschutzklage gemäß § 3 KSchG und den

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Abfindungsantrag des Kündigenden gemäß § 7 KSchG kann jedoch nicht in Betracht kommen, weil es sich in diesem Fall im Gegensatz zur Stufenklage um einen untrennbaren, einheitlich zu entscheidenden Streitkomplex handelt.

Auch der Gesichtspunkt des Landesarbeitsgerichts, daß sich der Erlaß eines Teilurteils über die Kündigung auch aus Zweckmäßigkeitsgründen rechtfertige, vermag nicht zu überzeugen. Zwar würde sich eine Beweisaufnahme über die Gründe, die den Auflösungsantrag nach § 7 KSchG rechtfertigen sollen, erübrigen, wenn die Kündigungsschutzklage endgültig abgewiesen wird, da in diesem Fall der Eventualantrag aus § 7 KSchG von selbst hinfällig wird. Demgegenüber ist aber zu beachten, daß einmal das endgültige Ergebnis des Rechtsstreits, wenn ein Rechtsmittel gegen das Urteil zulässig ist, auch von dem erkennenden Gericht nicht vorausgesehen werden kann und daß zum anderen in den meisten Fällen schon bei der Prüfung der Kündigungsgründe zwangsläufig auch die Tatsachen geklärt werden oder jedenfalls ohne besondere Schwierigkeiten geklärt werden können, die gegebenenfalls den Antrag aus § 7 KSchG rechtfertigen.

Daß das angefochtene Urteil nicht als Zwischenurteil gemäß § 304 ZPO angesehen werden kann, hat das Landesarbeitsgericht selbst richtig erkannt, da nicht ein Anspruch nach Grund und Betrag streitig ist.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts muß daher schon aus diesen Gründen aufgehoben werden, ohne daß es eines Eingehens auf die sonstigen von der Revision geltend gemachten Gründe bedarf.

gez.: Dr. Berger

Dr. Boldt

Wichmann

Dr. Müller

Mirkas



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

