

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

Gesetz: KSchG § 3 Satz 1, §§ 1, 6; ZPO § 322;
BGB § 138 Abs. 1

Leitsätze:

1. Bei der Kündigungsschutzklage mit einem Klageantrag nach näherer Maßgabe des § 3 Satz 1 KSchG ist Streitgegenstand die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis aus Anlaß einer ganz bestimmten Kündigung zu dem von dieser Kündigung gewollten Termin aufgelöst ist oder nicht.
2. Will ein Arbeitgeber, mit dem ein Arbeitnehmer im Wege der Kündigungsschutzklage darüber streitet, ob sein Arbeitsverhältnis aus Anlaß einer ganz bestimmten Kündigung zu dem von dieser Kündigung gewollten Termin endet oder nicht, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu demselben Termin aus einer späteren Kündigung herleiten, so muß er das zur Vermeidung der Präklusion geltend machen. In dem Kündigungsschutzprozeß ist im Fall der Annahme der Unwirksamkeit der ersten Kündigung darüber zu befinden, ob nicht die spätere Kündigung das Arbeitsverhältnis zu demselben Termin beendet hat.
3. Die Präklusion tritt jedoch nicht ein, wenn der Arbeitgeber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus der späteren Kündigung in dem fraglichen Kündigungsschutzverfahren geltend gemacht hat, das Gericht es aber eindeutig und ausdrücklich abgelehnt hat, dieserhalb zu entscheiden.

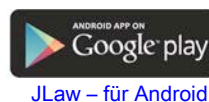
Aktenzeichen: 2 AZR 573/57

Urteil des BAG vom 13. November 1958

LAG Frankfurt/M.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 573/57
I LA 235/57 Frankfurt/Main

erklärt
am 13. November 1958

z. Damm,

gestellte
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1958 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Professor Dr. Dr. Boldt und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Frey und Höcker für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main, Kammer III, vom 12. September 1957 - III LA 235/57 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. Mai 1935 bis zum Zusammenbruch im Jahre 1945 bei der IG _____ angestellt. Seit dem 6. Juli 1953 war er bei der Beklagten, einem Nachfolgeunternehmen der IG _____, als Mitarbeiter des Vorstandsmitgliedes für Finanz- und Rechnungswesen beschäftigt, wobei sein Eintrittsdatum bei der Beklagten auf den 1. Mai 1937 festgelegt wurde.

In einer Routinesitzung bei der Beklagten vom 16. August 1954 hatte der bei der Beklagten tätige Oberingenieur W _____ gegen eine Verwendung des Klägers in einer bestimmten Vertrauensstellung Bedenken geäußert. Der Kläger, dem Einzelheiten der gegen ihn geäußerten Bedenken bekannt wurden, fühlte sich dadurch in seiner Ehre angegriffen, und er verlangte deshalb von W _____ bestimmte Ehrenerklärungen und Auskünfte. Die ihm von W _____ durch Vermittlung der Beklagten angebotenen Erklärungen wies er als ungenügend zurück. Er erhob vor dem Landgericht Frankfurt gegen W _____ eine Klage, in der er von diesem den Widerruf bestimmter Äußerungen, ferner bestimmte Auskünfte begehrt und Feststellung dahin beantragt hat, daß W _____ verpflichtet ist, ihm den Schaden zu ersetzen, der ihm aus bestimmten Äußerungen W _____ entstanden ist. Mit der Begründung, daß der Kläger in dieser Angelegenheit mit der Ablehnung der Vermittlungsversuche der Beklagten eine vertrauensvolle Zusammenarbeit unmöglich gemacht habe und der Kläger durch sein Verhalten den Betriebsfrieden gefährde, kündigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 15. Februar 1956, dem Kläger zugegangen am 18. Februar 1956, zum 30. September 1956. Vor dieser Kündigung hatte sie den Betriebsrat nicht gehört. Sie holte die Anhörung des Betriebsrates nach und richtete an den Kläger am 21. Februar 1956 folgendes Schreiben:

"Im Nachgang zu unserem Kündigungsschreiben vom 15. Februar 1956 teilen wir mit, daß der Betriebsrat zu Ihrer Kündigung gehört worden ist.

Wir wiederholen hiermit die Kündigung vom 15. Februar 1956 mit dem vollen Wortlaut des in Abschrift nochmals angefügten Schreibens."



- 3 -

Mit einer am 8. März 1956 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger beantragt festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten durch die Kündigung vom 15. Februar 1956 nicht beendet worden ist. Er hat im einzelnen geltend gemacht, die Kündigung sei grob sozialungerechtfertigt. Wegen Parteinahme der Beklagten zugunsten W. sei sie sittenwidrig, verstoße sie deshalb auch gegen das Grundrecht des Art. 2 GG und sei sie daher gesetzwidrig im Sinne von § 134 BGB. Sie verstoße auch gegen § 51 BetrVG und gegen bestimmte Vorschriften der Arbeitsordnung der Beklagten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat durch Urteil vom 7. Dezember 1956 unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 15. Februar 1956 nicht aufgelöst ist. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Unterlassung der gemäß § 66 Abs. 1 BetrVG gebotenen vorherigen Anhörung des Betriebsrates mache die Kündigung vom 15. Februar 1956 unwirksam. Es hat weiter ausgeführt, in dem Schreiben der Beklagten vom 21. Februar 1956 sei eine erneute Kündigung zu erblicken. Diese könne aber bei der Entscheidung außer Betracht bleiben, weil der Kläger hinsichtlich dieser Kündigung keine Anträge gestellt und die Möglichkeit habe, diese Kündigung gemäß § 11 Abs. 3 KSchG noch wegen Sittenwidrigkeit anzugreifen.

Der Kläger hat Anfang 1957 gegen die Beklagte Klage auf Zahlung seines Gehaltes für die Zeit nach dem 30. September 1956 erhoben und zuletzt Gehaltszahlung im Gesamtbetrag von 6.250,-- DM für die Zeit von Oktober 1956 bis Februar 1957 einschließlich nebst entsprechenden Zinsen verlangt. Er hat dazu geltend gemacht, das Schreiben der Beklagten vom 21. Februar 1956 enthalte keine Kündigung. Jedenfalls sei eine etwaige Kündigung aus den gleichen Gründen unwirksam, die er schon im Vorprozeß gegenüber der Kündigung vom 15. Februar 1956 geltend gemacht hatte. Die Beklagte hat Klageabweisung, hilfsweise Auflösung des



- 4 -

Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung beantragt.

Der Kläger ist mit seiner Klage in den beiden Vorinstanzen unterlegen.

Mit der Revision erstrebt er Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts vom 12. September 1957 und Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz.

Entscheidungsgründe:

I. Als Anspruchsgrundlage für die Berechtigung des Gehaltszahlungsbegehrens des Klägers für die Monate Oktober 1956 bis Februar 1957 ist, was das Landesarbeitsgericht nicht ausdrücklich erörtert hat, § 615 Satz 1 BGB in Betracht zu ziehen, wonach ein Dienstverpflichteter die vereinbarte Vergütung nach näherer Maßgabe des § 615 Satz 2 BGB, § 9 KSchG verlangen kann, wenn der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug kommt. Von einem "Dienstverpflichteten" und "Dienstberechtigten" und von einem "Annahmeverzug des Dienstberechtigten" im Sinne des § 615 Satz 1 BGB kann ebenso wie von einem "Gläubiger", "Schuldner" und einer "Leistung" im Sinne der Gesamtregelung der §§ 293 ff. BGB nur gesprochen werden, wenn ein Arbeitsverhältnis in der fraglichen Zeit zwischen den Parteien bestand, dessen Erfüllung durch den Schuldner an dem Verhalten des Gläubigers scheitert. Demnach ist die Berechtigung des Klagebegehrens davon abhängig, ob für die hier in Rede stehende Zeit vom Oktober 1956 bis Februar 1957 einschließlich noch ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestand und ob der Kläger die Beklagte nach näherer Maßgabe der §§ 293 ff. BGB in Annahmeverzug gesetzt hat.

II. 1) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 7. Dezember 1956 hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 15. Februar 1956 zum 30. September 1956 nicht aufgelöst ist. Gegenüber dem vorliegenden Zahlungsbegehren des Klägers beruft sich die Beklagte darauf, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei auf Grund einer Kündigung vom 21. Februar 1956 zum 30. September 1956 doch aufgelöst worden.



- 5 -

2) Bei dieser Streitlage ist aus prozeßrechtlichen Gründen vorweg klarzustellen, ob zwischen den Parteien durch das Urteil des Landesarbeitsgerichts bereits rechtskräftig darüber entschieden worden ist, daß das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1956 auch nicht durch eine Kündigung vom 21. Februar 1956 aufgelöst worden ist. Wäre das der Fall, so dürfte auch für die Frage, ob sich das jetzige Zahlungsbegehren des Klägers aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges der Beklagten rechtfertigt, nur davon ausgegangen werden, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien am 30. September 1956 nicht aufgelöst worden ist. Wenn durch das Urteil vom 7. Dezember 1956 rechtskräftig zwischen den Parteien entschieden worden sein sollte, daß zum 30. September 1956 das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch nicht durch eine Kündigung vom 21. Februar 1956 aufgelöst worden ist, dann kann auch für das jetzige Zahlungsbegehren des Klägers diese Frage nicht anders beurteilt werden, weil es sich insoweit um die Geltendmachung von Rechtsfolgen aus einem Rechtsverhältnis handelt, über dessen Bestand zwischen den Parteien rechtskräftig entschieden worden ist. Der Sinn der Rechtskraftwirkung ist nicht nur, daß derselbe Klageanspruch nicht mehr Prozeßgegenstand sein kann, sondern darüber hinaus auch, im Interesse des Klärungs- und Friedenszweckes der gerichtlichen Entscheidung, daß die einmal zwischen den Parteien getroffene Entscheidung dann zu achten ist, wenn der dort entschiedene Punkt in einem weiteren Prozeß zwischen den Parteien nur Anspruchsgrundlage ist. Anderenfalls würde trotz der rechtskräftigen Entscheidung ein beträchtliches Moment der Unsicherheit gegeben sein (vgl. auch Stein-Jonas, ZPO, 18. Aufl., § 322 Anm. IX 2 mit Nachweisen). Somit kommt es für die Berechtigung des Zahlungsbegehrens des Klägers für die Zeit nach dem 30. September 1956 darauf an, ob durch das Urteil vom 7. Dezember 1956 rechtskräftig entschieden worden ist, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zum 30. September 1956

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](#)

- 6 -

auch nicht durch eine Kündigung vom 21. Februar 1956 aufgelöst worden ist.

3) Die Frage, was im Vorprozeß rechtskräftig entschieden worden ist, bestimmt sich danach, was im Vorprozeß der Streitgegenstand war.

Durch den Antrag des Klägers im Vorprozeß, festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 15. Februar 1956 nicht aufgelöst worden ist, mit der Begründung, diese Kündigung sei sozial ungerechtfertigt und aus anderen Gründen unwirksam, ist das Klagebegehren als Kündigungsschutzklage im Sinne von § 3 Satz 1 KSchG gekennzeichnet. Der Klageantrag entspricht genau der in § 3 Satz 1 KSchG vorgesehenen Fassung, und die Klage zielt gerade auch auf die Geltendmachung der sozialen Ungerechtfertigtkeit der Kündigung ab. Dann kann ihr Charakter als Kündigungsschutzklage nicht deswegen entfallen, weil auch noch andere Gründe für die Unwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht werden. Diese anderen Gründe können auch im Kündigungsschutzprozeß mit geltend gemacht werden.

Darüber, was im Kündigungsschutzprozeß bei einem solchen Antrag als Streitgegenstand anzusehen ist, gehen in Rechtsprechung und Schrifttum die Meinungen auseinander. Die überwiegende Meinung nimmt an, bei einer Kündigungsschutzklage mit einem Klageantrag nach näherer Maßgabe des § 3 Satz 1 KSchG sei Streitgegenstand die Feststellung der Nichtauflösung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Rechtsunwirksamkeit der konkreten mit der Kündigungsschutzklage bekämpften Kündigung (vgl. BAG 2, 87 190; Hueck, Nipperdey-Festschrift, 1955, S. 99 ff. 106/107; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I, § 64 VII 1 S. 591 zu Fußnote 74; Hueck, KSchG, 3. Aufl., 1954, § 3 Anm. 4; Herschel-Steinmann, KSchG, 4. Aufl., 1958, § 7 Anm. 4; Habscheidt, RdA 1958, S. 46 ff., 95 ff. 97, jeweils mit weiteren Nachweisen). Böttcher (Herschel-Festschrift, 1955, S. 181 ff. 186/187) und ihm weitgehend folgend Zeuner (MdR 1956, 257 ff.) vertreten den Standpunkt, Streitgegenstand einer Kündigungs-



- 7 -

schutzklage sei der Bestand des Arbeitsverhältnisses überhaupt, bezogen auf den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung (Bötticher, aaO, S. 185).

Die Ansicht von Bötticher und Zeuner trifft für den vom Gesetz im Kündigungsschutzprozeß vorgesehenen, nach näherer Maßgabe des § 3 Satz 1 KSchG gekennzeichneten Antrag, wie er hier vom Kläger im Kündigungsschutzprozeß verfolgt wurde, nicht zu. Wenn § 3 Satz 1 KSchG einen Feststellungsantrag des Inhaltes zuläßt, "daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist", so ergibt sich daraus, daß nicht schlechthin wie im Normalfall einer Feststellungsklage nach § 256 ZPO darüber gestritten werden soll, ob im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung das Arbeitsverhältnis aufgelöst ist, sondern nur gleichsam punktuell darüber, ob durch eine ganz bestimmte Kündigung -"die" Kündigung -, die der Arbeitnehmer zur Vermeidung ihres Wirksamwerdens (§ 6 KSchG) gemäß § 3 Satz 1 KSchG fristgerecht angreifen muß, das Arbeitsverhältnis aufgelöst ist oder - bei entsprechender Kündigungsfrist - demnächst aufgelöst wird oder nicht. Damit läßt § 3 Satz 1 KSchG einen punktuellen Streit über die Berechtigung eines Einwandes, nämlich darüber zu, ob aus Anlaß einer ganz bestimmten Kündigung dem Arbeitgeber der rechtsvernichtende Einwand erwachsen ist, das Arbeitsverhältnis habe durch die Kündigung sein Ende gefunden bzw. es werde nach Ablauf der Kündigungsfrist enden. Der mit einer Kündigungsschutzklage nach näherer Maßgabe des § 3 Satz 1 KSchG vorgehende Kläger negiert die rechtsvernichtende Wirkung eines solchen aus einer ganz bestimmten Kündigung drohenden Einwandes des Arbeitgebers und begehrt deshalb die negative Feststellung, daß damit das Arbeitsverhältnis wegen der Unbegründetheit dieses Einwandes aus Anlaß einer ganz bestimmten Kündigung nicht erloschen ist. Damit ergibt sich schon aus dem Wortlaut des Gesetzes, daß im Falle eines Kündigungsschutzantrages nach näherer Maßgabe des § 3 Satz 1 KSchG Streitgegenstand ist, ob ein vom Kläger als demjenigen, der die beantragte Feststellung begehrt,



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

darzulegendes Arbeitsverhältnis aus Anlaß einer ganz bestimmten, von ihm ebenfalls darzulegenden, Kündigung zu dem von dieser Kündigung gewollten Endtermin aufgelöst ist.

Diese vom Gesetz anerkannte punktuelle und lokalisierte Streitmöglichkeit und dieser Streitgegenstand haben auch ihren guten und praktischen Sinn. Sie dient einmal dazu, den Streit auf eine Streitfrage zu konzentrieren, die häufig die einzige Streitfrage zwischen den Parteien ist, und von der die Parteien wissen, welche Weiterungen sich daraus ergeben, wenn die Kündigung als unwirksam bzw. als wirksam festgestellt wird. Diese Streitfrage ist, ob aus einem bestimmten Anlaß zu einem bestimmten Termin ein Arbeitsverhältnis aufgelöst ist, ob also mit diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz verliert oder nicht. Es besteht häufig einerseits wohl ein Rechtsschutzbedürfnis, gerichtlich klären zu lassen, ob eine ganz bestimmte Kündigung zu einem von dieser gewollten Termin das Arbeitsverhältnis aufgelöst hat oder nicht, während es andererseits an einem Bedürfnis fehlen kann, gerichtlich klären zu lassen, ob ein Arbeitsverhältnis noch im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung besteht. Wenn z.B. ein Arbeitgeber eine sozialungerechtfertigte Kündigung ausspricht, kann ein Arbeitnehmer sich dagegen im Wege der Kündigungsschutzklage wehren. Das hindert ihn nicht, im Laufe des Rechtsstreites eine spätere zweite Kündigung zu einem anderen Kündigungstermin hinzunehmen oder von sich aus zu einem späteren Kündigungstermin zu kündigen oder sich mit dem Arbeitgeber vertraglich über eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zu einem späteren Termin zu einigen und trotzdem – namentlich im Hinblick auf die Folgen aus § 615 BGB, § 9 KSchG – auch dann noch die Unwirksamkeit der früheren Kündigung feststellen zu lassen, wenn im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht. Wenn ein Arbeitgeber sowohl fristlos aus wichtigem Grunde wie fristgerecht im Wege der ordentlichen Kündigung ein Arbeitsverhältnis zu lösen unternimmt, kann ein Arbeitnehmer sich gegen die fristlose außer-



- 9 -

ordentliche Kündigung wehren, wobei deren Rechtswirksamkeit in derselben Weise wie bei einem Angriff wegen angeblich sozial ungerechtfertigter ordentlicher Kündigung, also gemäß § 3 KSchG, geltend zu machen ist, und andererseits die fristgerechte ordentliche Kündigung hinnehmen und ein Interesse - z.B. wegen der Folgen aus § 615 BGB oder weil ihm an der Ausräumung eines in der außerordentlichen fristlosen Kündigung liegenden Vorwurfs gelegen ist - daran haben, festgestellt zu wissen, daß die außerordentliche fristlose Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat, und zwar auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung über diesen Kündigungsschutzstreit aus einem anderen Grunde schon aufgelöst ist.

Somit ergibt sich zusammengefaßt, daß bei einem Kündigungsschutzprozeß dann, wenn, wie das hier der Fall ist, der Klageantrag nach näherer Maßgabe des § 3 Satz 1 KSchG gefaßt ist, Streitgegenstand die Frage ist, ob ein Arbeitsverhältnis aus Anlaß einer bestimmten Kündigung zu dem von der Kündigung gewollten Endtermin aufgelöst ist oder nicht. Die Feststellung zur Auflösung oder Nichtauflösung des Arbeitsverhältnisses ist dabei, unbeschadet der Beziehung der Kündigungsschutzklage zu der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung, allerdings schon deswegen bedeutsam, weil das bei einer Kündigungsschutzklage besonders wichtig ist; es geht insofern um den Bestand des Arbeitsverhältnisses. Dieser Gesichtspunkt ist von der Sache her für die Parteien wesentlich, er darf bei der Bestimmung des Streitgegenstandes der Kündigungsschutzklage nicht außer acht gelassen werden. Gerade aus diesem Grunde können im Kündigungsschutzprozeß neben einer sozialen Ungerechtfertigtkeit der Kündigung auch noch sonstige Gründe für die Unwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht werden. (Zu den ganzen Ausführungen vgl. auch das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts vorgesehene Urteil des erkennenden Senates vom 17. November 1958 - 2 AZR 277/58 -).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Eine ganz andere Frage ist die, ob im Kündigungs-schutzstreit der Antrag weiter gehen kann, z.B. neben dem Antrag aus § 3 Satz 1 KSchG den weiteren Antrag enthalten darf, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis fortbesteht (so Hueck, Nipperdey-Festschrift, S. 110/111). Diese Frage braucht indessen hier nicht entschieden zu werden, weil ein solcher Antrag und eine Beurteilung solchen Inhaltes vorliegendenfalls nicht in Betracht kommt.

4) Demnach hat das Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 7. Dezember 1956 festgestellt, daß aus Anlaß der Kündigung vom 15. Februar 1956 das Arbeitsverhältnis zu dem mit ihr gewollten Kündigungsendtermin vom 30. September 1956 nicht aufgelöst worden ist. Da im vorliegenden Rechtsstreit Vergütung für die Monate Oktober 1956 bis Februar 1957 verlangt wird, ist auch nicht rechtskräftig entschieden worden, ob in diesem Zeitraum das Arbeitsverhältnis der beiden Parteien bestanden hat.

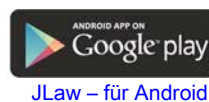
III. Soweit die Beklagte sich für ihren Einwand, das Arbeitsverhältnis des Klägers mit ihr sei mit Wirkung vom 30. September 1956 beendet, auf eine Kündigung vom 21. Februar 1956 beruft, erhebt sich aber die weitere Frage, ob sie sich hierauf noch berufen kann oder ob die Berufung hierauf durch das Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 7. Dezember 1956 ausgeschlossen - präkludiert - ist.

1) Würde man der Beklagten gestatten, sich gegenüber der jetzigen Zahlungsklage darauf zu berufen, daß sie am 21. Februar 1956 zum 30. September 1956 erneut und wirksam gekündigt habe, so würde das bedeuten, daß im Rahmen der Zahlungsklage unter Umständen davon auszugehen wäre, daß entgegen der in dem Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 7. Dezember 1956 getroffenen Feststellung das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1958 doch aufgelöst worden ist, zwar nicht auf Grund der Kündigung vom 15. Februar 1956, sondern auf Grund einer Kündigung vom 21. Februar 1956. Dem steht aber grundsätzlich das Präklusionsprinzip entgegen.

- 11 -



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



2) Sinn und Inhalt des Präklusionsprinzips stehen im engsten Zusammenhang mit dem Wesen der Rechtskraft. Sinn der Rechtskraft ist es, mit ihrem Eintritt den Streitgegenstand endgültig erledigt sein zu lassen in der Erwägung, daß der Staat für einen Streitgegenstand seine Gerichte vernünftigerweise nur einmal zur Verfügung stellen kann. Dann bedeutet das Präklusionsprinzip als notwendige Folge der Rechtskraftwirkung, daß bei einem Streit über einen Streitgegenstand die Parteien gehalten sind, in dem Rechtsstreit alles das vorzubringen, was erforderlich ist, um mit ihrem Standpunkt durchzudringen. Hat ein Rechtsstreit rechtskräftig sein Ende gefunden, so soll - von Fällen des Wiederaufnahmeverfahrens abgesehen - die entschiedene Streitfrage nicht dadurch wieder aufgerollt werden können, daß der unterlegene Teil neue Tatsachen beibringt (vgl. statt aller Stein-Jonas, ZPO, § 322 VIII 3 mit Nachweisen).

3) Streitgegenstand beim Kündigungsschutzprozeß, jedenfalls bei einem Klageantrag nach näherer Maßgabe des § 3 Satz 1 KSchG, ist, wie dargelegt, die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis aus Anlaß einer bestimmten Kündigung zu dem von der Kündigung gewollten Endtermin aufgelöst ist oder nicht, wobei die Feststellung über die Auflösung oder Nichtauflösung zu dem fraglichen Zeitpunkt selbst von maßgeblicher Bedeutung ist. Dem damit gegebenen Präklusionsprinzip muß ein Arbeitnehmer Rechnung tragen, der eine ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung im Wege der Kündigungsschutzklage nach näherer Maßgabe des § 3 Satz 1 KSchG angreift. Er darf sich also nicht darauf beschränken, im Wege der Kündigungsschutzklage nur die Sozialunwirksamkeit der von ihm angegriffenen Kündigung im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG geltend zu machen. Er muß auch sonstige Unwirksamkeitsgründe vorbringen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Februar 1958 - 1 AZR 576/56 - AP Nr. 1 zu § 70 PersVG; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I, § 64 VII 3 S. 592 zu Fußnote 82 und Fußnote 83; Hueck, KSchG, 3. Aufl., 1954, § 3 Anm. 4



und in RdA 1951, 281 [284]; Bötticher, RdA 1951, 81 [85]; Bötticher in Herschel-Festschrift, 1955, S. 181 [186/187]; Staudinger-Nipperdey-Neumann, 11. Aufl., Vorbem. 1937 vor § 620 BGB; auch Bundesarbeitsgericht, Zweiter Senat, Urteil vom 12. April 1956 - 2 AZR 247/54 - AP Nr. 11 zu § 626 BGB mit Anm. von Bötticher).

Dem Präklusionsprinzip des Kündigungsschutzprozesses muß aber auch ein Arbeitgeber Rechnung tragen. Er kann und muß zur Vermeidung der Präklusionswirkung z.B. geltend machen, daß das, was der Arbeitnehmer als Kündigung im Wege der Kündigungsschutzklage angreift, gar keine Kündigung darstellt, weil z.B. das Arbeitsverhältnis überhaupt nicht bestanden hat oder daß es nicht mit dem betreffenden Arbeitgeber bestanden hat oder daß es längst beendet ist (vgl. insoweit auch das bereits erwähnte Urteil des Zweiten Senates des Bundesarbeitsgerichts vom 17. November 1958 - 2 AZR 277/58 -). Denn wenn in der Endfrage darüber gestritten wird, ob zu einem bestimmten Termin ein Arbeitsverhältnis aufgelöst worden ist oder nicht, gehört dazu gegebenenfalls auch ein etwaiger Streit darüber, ob überhaupt ein Arbeitsverhältnis vorlag, auf das sich eine Kündigung erstrecken konnte. Der Arbeitgeber muß aber auch, wenn er die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht nur aus einer dem Arbeitnehmer gegenüber ausgesprochenen Kündigung, sondern im Falle von deren Unwirksamkeit aus anderen Gründen annimmt, auch diese anderen Gründe zur Vermeidung der Präklusionsfolgen geltend machen. Er kann sich nicht darauf beschränken, in einem ersten Kündigungsschutzprozeß Tatsachen für die soziale Rechtfertigung der vom Arbeitnehmer bekämpften Kündigung darzulegen, um im Fall, daß sich die Kündigung als sozial ungerechtfertigt erweist, in einem neuen Rechtsstreit nunmehr geltend zu machen, das Arbeitsverhältnis sei zu demselben Termin, den die vom Arbeitnehmer mit Erfolg bekämpfte Kündigung im Auge hatte, aus anderen Gründen beendet gewesen. Denn er muß immer dem Umstand Rechnung tragen, daß im Endergebnis, wenn auch veranlaßt durch eine bestimmte Kündigung, darüber gestritten wird, ob zu einem bestimmten Termin ein Arbeits-

- 13 -

verhältnis sein Ende gefunden hat oder nicht. Darüber aber, ob zu ein und demselben Zeitpunkt ein Arbeitsverhältnis sein Ende gefunden hat oder nicht, kann nicht in verschiedenen Prozessen entschieden werden. Es kann also nicht in der Weise gestritten werden, daß in einem ersten Prozeß entschieden wird, der Endigungsgrund Nr. 1 habe das Arbeitsverhältnis A zum Zeitpunkt X nicht beendet, während in einem zweiten Prozeß entschieden wird, der Endigungsgrund Nr. 2 oder die Endigungsgründe Nr. 2 bis 5 hätten dasselbe Arbeitsverhältnis A zu demselben Zeitpunkt X doch aufgelöst. Eine solche Verfahrensweise führt zu einer unökonomischen mehrfachen Inanspruchnahme der Gerichte, zu der unerwünschten Möglichkeit von sich in ihrem Ergebnis widersprechenden Urteilen und damit zur Rechtsunsicherheit, zum Hintanhalten von Tatsachenstoff, mit einem Wort, zu Sinnwidrigkeiten in jeder Form. Will daher ein Arbeitgeber, mit dem ein Arbeitnehmer im Wege der Kündigungsschutzklage darüber streitet, ob sein Arbeitsverhältnis aus Anlaß einer bestimmten Kündigung zu dem von der Kündigung vorgesehenen Termin endet oder nicht, die Beendigung zu demselben Termin z.B. daraus herleiten, daß er erneut zu dem gleichen Termin wirksam - ordentlich oder außerordentlich - gekündigt habe, oder weil er zu einem früheren Termin bereits wirksam fristlos außerordentlich gekündigt habe oder weil er sich mit dem Arbeitnehmer über eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zu demselben Termin inzwischen vertraglich geeinigt habe, so muß der Arbeitgeber das bei Vermeidung der Präklusionswirkung geltend machen.

4) Im vorliegenden Fall hatte die Beklagte sich im Vorprozeß gegenüber der Kündigungsschutzklage, die gegen die Kündigung vom 15. Februar 1956 gerichtet war und Feststellung begehrte, daß damit das Arbeitsverhältnis nicht zum 30. September 1956 aufgelöst ist, im Verlaufe der Berufungsinstanz darauf berufen, das Arbeitsverhältnis sei jedenfalls zum 30. September 1956 auf Grund einer wiederholten Kündigung vom 21. Februar 1956 beendet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 14 -

Das Landesarbeitsgericht hat zu dieser Frage einer wiederholten Kündigung vom 21. Februar 1956 ausgeführt, darüber habe es nicht zu befinden, sondern nur über die soziale Rechtfertigung der Kündigung vom 15. Februar 1956. Richtigerweise hätte es nach dem oben Dargelegten die von der Beklagten geltend gemachte wiederholte Kündigung vom 21. Februar 1956 in seine Entscheidung einbeziehen und darüber befinden müssen, ob die von ihm getroffene Feststellung, das Arbeitsverhältnis sei durch die Kündigung vom 15. Februar 1956 zum 30. September 1956 nicht aufgelöst worden, sich nicht deshalb verbot, weil die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1956 sich jedenfalls auf Grund einer wiederholten Kündigung vom 21. Februar 1956 ergab.

Da das Landesarbeitsgericht so aber nicht verfahren ist, erhebt sich die Frage, ob das Urteil des Landesarbeitsgerichts auch unter diesen Umständen die Präklusionswirkung hat, daß die Beklagte sich für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1956 nicht mehr auf eine wiederholte Kündigung vom 21. Februar 1956 berufen kann. Das ist zu verneinen. Das Landesarbeitsgericht hat über den Streitgegenstand, ob das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1956 aufgelöst ist, nach seinen Gründen erkennbar nicht abschließend entschieden, sondern ist von der irrigen Auffassung ausgegangen, daß diese Entscheidung ihre Korrektur finden könne, wenn eine wiederholte Kündigung vom 21. Februar 1956 wirksam sei, wobei es angenommen hat, eine vom Kläger geltend gemachte Sittenwidrigkeit und Gesetzeswidrigkeit der Kündigung vom 21. Februar 1956 sei in einem gesonderten Prozeß auszutragen. Damit hat es, wenn auch unbewußt, eine nach § 303 ZPO unzulässige Entscheidung über ein einzelnes Entscheidungselement getroffen, anstatt einheitlich darüber zu entscheiden, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien unter Berücksichtigung der Kündigung vom 15. Februar 1956 und einer wiederholten Kündigung vom 21. Februar 1956 und des dagegen vom Kläger erhobenen Einwandes der Sittenwidrigkeit und der Gesetzeswidrigkeit aufgelöst ist oder nicht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 15 -

- 5) Da einerseits das Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 7. Dezember 1956 als Hoheitsakt nun einmal besteht, auch keinesfalls solche Umstände vorliegen, die die Annahme eines sogenannten "Nichturteils" rechtfertigen (vgl. hierzu statt aller: Stein-Jonas, ZPO, Vorbem. I vor § 578), jenes Urteil sich aber andererseits nach Tenor und Entscheidungsgründen ausdrücklich - wenn auch nach dem Dargelegten fehlerhaft - einer Entscheidung über die Bedeutung einer wiederholten Kündigung vom 21. Februar 1956 enthalten hat, kann insoweit keine Präklusionswirkung des Urteils vom 7. Dezember 1956 angenommen werden. Denn wenn der prozeßökonomisch ausgerichtete Sinn der Präklusion dahingeht, die Parteien eines Rechtsstreites bei Vermeidung von Rechtsnachteilen zu zwingen, alles das vorzutragen, was erforderlich ist, um mit ihrem Rechtsstandpunkt durchzudringen, so kann diese Sinngebung dann nicht durchgreifen, wenn, wie das hier geschehen ist, die Beklagte sich in dem Vorprozeß gerade ausdrücklich auf eine Kündigung vom 21. Februar 1956 berufen hat, das Gericht es aber seinerseits ausdrücklich und eindeutig ablehnt, sich hiermit zu befassen und den Wirkungen der Präklusion Rechnung zu tragen. Es ist ganz allgemein zu beachten, daß das Landesarbeitsgericht den erschöpfend vorgetragenen Streitgegenstand eindeutig nicht erschöpfend hat entscheiden wollen. Das kann aber dann nur dazu führen, daß der Beklagten es in diesem vorliegenden Zahlungsrechtsstreit nicht kraft Präklusion durch das Urteil vom 7. Dezember 1956 verwehrt sein kann, sich darauf zu berufen, daß die vom Kläger verfolgten Zahlungsansprüche deshalb entfallen, weil das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1956 auf Grund einer wiederholten Kündigung vom 21. Februar 1956 beendet worden ist.
- 6) Abschließend folgt, daß für das in dem vorliegenden Rechtsstreit vom Kläger verfolgte Zahlungsbegehren das Landesarbeitsgericht für die aus § 615 Satz 1 BGB sich ergebende Frage, ob nach dem 30. September 1956 noch ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, materiell noch prüfen



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



[JLaw – für Android](#)



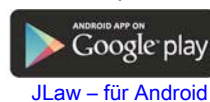
[JLaw – für iOS](#)

- 16 -

durfte, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund des Schreibens der Beklagten vom 21. Februar 1956 zum 30. September 1956 beendet worden ist oder nicht. Soweit das Landesarbeitsgericht sich mit dieser Frage somit zulässig materiell-rechtlich befaßt hat, unterliegt das, wie jede andere materiell-rechtliche Erörterung eines Landesarbeitsgerichts im Revisionsverfahren, der Überprüfung durch das Revisionsgericht nach den allgemein für das Revisionsverfahren geltenden Normen und Regeln.

IV. 1) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Schreiben der Beklagten vom 21. Februar 1956 enthalte den Ausspruch einer erneuten Kündigung. Damit hat es das Schreiben der Beklagten vom 21. Februar 1956 und damit ein tatsächliches Verhalten der Beklagten, das auch der Kläger als Geschehnis nicht in Zweifel gezogen hat und das als unstreitig in dem Tatbestand des angefochtenen Urteils festgestellt ist, als Willenserklärung der Beklagten ausgelegt. An diese vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung ist das Revisionsgericht gebunden, sofern die vom Landesarbeitsgericht getroffene Annahme, es liege eine Willenserklärung vor, nicht gegen Denkgesetze, Erfahrungssätze oder gegen gesetzliche oder allgemein anerkannte Auslegungsregeln verstößt (vgl. Bundesarbeitsgericht, Zweiter Senat, Urteil vom 19. Januar 1956 - 2 AZR 80/54 - AP Nr. 1 zu § 620 BGB Kündigungserklärung; Erster Senat, Urteil vom 12. Juli 1957 - 1 AZR 418/55 - AP Nr. 6 zu § 550 ZPO). Ein Verstoß gegen Denkgesetze und gegen Erfahrungssätze ist nicht ersichtlich. Aber auch eine Verletzung von Auslegungsregeln liegt nicht vor. Wenn Worte einen Sinn haben und die Sprache ein Verständigungsmittel unter den Rechtsgenossen ist, muß das Schreiben der Beklagten vom 21. Februar 1956 dahin verstanden werden, daß damit die frühere Kündigung vom 15. Februar 1956 "wiederholt", das heißt eindeutig "noch einmal" ausgesprochen worden ist. Wollte man der Auffassung der Revision folgen, das Schreiben der Beklagten vom 21. Februar 1956 habe nur die "Mitteilung" darüber enthalten, daß zu der Kündigung vom 15. Februar 1956 nachträglich der Betriebsrat angehört worden ist, dann hätte

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



- 17 -

sich die Beklagte auf den ersten Absatz ihres Schreibens beschränkt und wäre die "Wiederholung", d.h. die Neuvernahme der Kündigung mit dem vollen Wortlaut des in Abschrift nochmals beigefügten Schreibens der Beklagten vom 15. Februar 1956 überflüssig und regelrecht sinnwidrig gewesen.

2) Ist somit für die Revisionsinstanz davon auszugehen, daß das Schreiben der Beklagten vom 21. Februar 1956 eine Kündigung zum 30. September 1956 enthält, so kann der Kläger sich für eine Unwirksamkeit dieser Kündigung nicht mehr darauf berufen, sie sei sozial~~un~~ungerechtfertigt im Sinne von § 1 KSchG gewesen. Denn gemäß § 3 Satz 1 KSchG war der Kläger gehalten, die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung der Beklagten vom 21. Februar 1956 wegen Sozialwidrigkeit im Sinne von § 1 KSchG innerhalb der in § 3 Satz 1 KSchG vorgesehenen Frist klageweise nach näherer Maßgabe des § 3 KSchG geltend zu machen. Das ist nicht geschehen, so daß die Kündigung vom 21. Februar 1956 gemäß § 6 KSchG als von Anfang an wirksam gilt, wenn sie nicht aus einem anderen Grunde unwirksam ist.

3) a) Was die von der Versäumung der Klagefrist des § 3 Satz 1 KSchG nicht berührte weitere Frage angeht, ob die Kündigung vom 21. Februar 1956 aus einem anderen Grunde als dem der Sozialwidrigkeit unwirksam ist (§ 11 Abs. 4 KSchG), hat der Kläger gerügt, insoweit sei die angefochtene Entscheidung nicht mit Gründen versehen, so daß ein absoluter Revisionsgrund im Sinne des § 551 Ziffer 7 ZPO gegeben sei. Diese Rüge der Revision ist unbegründet. Das angefochtene Urteil hat sich mit der Frage, ob die Kündigung der Beklagten vom 21. Februar 1956 aus einem anderen Grunde als dem der Sozialwidrigkeit unwirksam sei, insbesondere ob sie sittenwidrig, gesetzeswidrig oder grundrechtswidrig sei, ausdrücklich befaßt und hat diese Frage verneint. Zur Begründung hat es ausgeführt, eine Sittenwidrigkeit der Kündigung könne nicht angenommen werden, da die Kündigung auf sachlichen Gründen, zu-



mindest auf einer Störung des Vertrauensverhältnisses der Parteien als Faktum, beruhe und daher weder verwerflich noch willkürlich sei. Auch ein Verstoß gegen ein Gesetz sei nicht erkennbar; die Beklagte habe den Kläger nicht an der Ausübung seiner verfassungsmäßigen Grundrechte gehindert. Diese vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung läßt erkennen, daß es die im Tatbestand dieses Urteils näher mitgeteilten Gründe, die der Kläger jenseits der Sozialwidrigkeit gegen die Gültigkeit der Kündigung angeführt hatte, gewürdigt hat. Das genügt, um das angefochtene Urteil von dem in § 551 Ziffer 7 ZPO vom Gesetzgeber unter formalen Gesichtspunkten geregelten Vorwurf, nicht mit Gründen versehen zu sein, zu entheben. Denn § 551 Ziffer 7 ZPO greift nur in den Fällen durch, in denen Gründe entweder völlig fehlen oder so inhaltlos, unvollständig oder lückenhaft sind, daß nicht erkennbar ist, welches die Erwägungen des Gerichts überhaupt waren (vgl. Stein-Jonas, ZPO, § 551 Anm. II 7). Von einem solchen Mangel kann aber hier keine Rede sein. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts lautet in bündiger Kürze dahin, angesichts der Erschütterung des Vertrauensverhältnisses zwischen den Parteien griffen die vom Kläger geltend gemachten Unwirksamkeitsgründe nicht durch.

b) Mit Recht rügt jedoch die Revision insoweit eine Verletzung von § 138 Abs. 1 BGB.

Die Frage, ob die Kündigung vom 21. Februar 1956 sittenwidrig ist oder nicht, läßt sich vom Revisionsgericht nur beurteilen, wenn aus dem vom Berufungsgericht festgestellten Sachverhalt genügend klar hervorgeht, wie und in welchem Ausmaß es die in den Prozeß eingeführten tatsächlichen Umstände, die zur Kündigung führten, erwogen hat. Nur dann kann nämlich das Revisionsgericht nachprüfen, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff der Sittenwidrigkeit im Sinne des § 138 Abs. 1 BGB richtig erkannt und richtig angewandt hat, insbesondere ob es die gesamten Umstände des einzelnen Falles gewürdigt hat (BAG 1, 110 [113]; 1, 117

(1207). In dieser Beziehung hat es aber das angefochtene Urteil fehlen lassen. Seine Begründung für die Verneinung der Sittenwidrigkeit der Kündigung vom 21. Februar 1956 erschöpft sich in der Ausführung, weil das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien gestört sei, sei die Kündigung weder verwerflich noch sittenwidrig. Diese Begründung läßt aber völlig außer acht, daß der Kläger im einzelnen behauptet hatte, ihm sei Unrecht geschehen und die Beklagte habe unsäglich zugunsten seines Gegners W. Partei ergriffen. Würde das zutreffen, so ließe sich die vom Landesarbeitsgericht angenommene Verneinung der Sittenwidrigkeit nicht mit der Begründung halten, das Verhalten der Beklagten sei weder verwerflich noch willkürlich.

Unter diesen Umständen muß es als möglich erscheinen, daß das Landesarbeitsgericht den Begriff der Sittenwidrigkeit im Sinne des § 138 Abs. 1 BGE nicht richtig erkannt und nicht richtig angewendet hat. Diese Möglichkeit genügt für die Annahme einer Rechtsverletzung im Sinne des § 549 Abs. 1 ZPO, auf der das angefochtene Urteil deshalb beruhen kann, weil im Falle der Bejahung der Sittenwidrigkeit der Kündigung vom 21. Februar 1956 die Zahlungsansprüche des Klägers nicht mit der bisher vom Landesarbeitsgericht angenommenen Begründung verneint werden könnten, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe am 30. September 1956 geendet. Das führt gemäß §§ 564 Abs. 1, 565 Abs. 1, Abs. 3 Ziffer 1 ZPO zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht. Seine Aufgabe wird es sein, näher aufzuklären und nach näherer Maßgabe des oben Ausgeführten zu entscheiden, ob die Kündigung vom 21. Februar 1956 sittenwidrig ist oder nicht. Zu weiteren Hinweisen sieht sich der Senat nicht in der Lage, weil es in dem angefochtenen Urteil insoweit an den erforderlichen tatsächlichen Feststellungen fehlt, genügend bestimmte Hinweise im Übrigen geben zu können.

