

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BBiG § 15; BGB §§ 113, 125, 126, 131, 141, 166;
ArbGG § 111; ZPO § 561

Leitsätze:

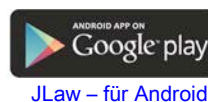
1. Die Angabe der Kündigungsgründe im Kündigungsschreiben ist nach § 15 Abs. 3 BBiG Wirksamkeitsvoraussetzung für die außerordentliche Kündigung eines Berufsausbildungsvertrags. Fehlt es daran, so ist die Kündigung nichtig. Der Kündigende muß in dem Schreiben die Tatsachen mitteilen, die für die Kündigung maßgebend sind; Werturteile wie "mangelhaftes Benehmen" oder "Störung des Betriebsfriedens" genügen nicht. Auch bei solcher Bezeichnung der Kündigungsgründe ist die Kündigung nichtig. Die mangelnde Begründung kann nicht nachgeholt werden (Bestätigung von BAG AP Nr. 1 zu § 15 BBiG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).
2. Ist der Auszubildende minderjährig, dann kann der Ausbildende eine außerordentliche Kündigung grundsätzlich nur gegenüber dem gesetzlichen Vertreter des Minderjährigen wirksam erklären. Diesem sind auch die Tatsachen mitzuteilen, die die Kündigung begründen sollen. Es reicht nicht aus, wenn dem Minderjährigen selbst die Kündigungsgründe bekanntgegeben werden.
3. Das Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden (§ 111 Abs. 2 ArbGG) erfüllt auch dann seinen Zweck, wenn es nach Klageerhebung, aber vor der streitigen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht stattfindet.

Aktenzeichen: 2 AZR 751/75
Urteil des BAG vom 25. November 1976

LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 Sa 202/74 u. 11/75 Bremen

Verkündet am
25. November 1976

gez. Bittner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 25. November 1976 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht
und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Hackmann und
Thieß für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Bremen vom
2. Oktober 1975 - 3 Sa 202/74 und 11/75 -
wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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



- 2 -

Tatbestand:

Die im Februar 1954 geborene Klägerin wurde aufgrund eines zwischen ihren Eltern und der Beklagten abgeschlossenen Ausbildungsvertrages seit August 1973 von der Beklagten für den Beruf des Werkzeugmachers ausgebildet. Die Ausbildungszeit war bis zum 15. Februar 1977 befristet.

Mit einem an die Eltern der Klägerin gerichteten Schreiben vom 28. August 1974 kündigte die Beklagte das Ausbildungsverhältnis fristlos. Dieses Schreiben lautet:

".....

Wir haben uns leider gezwungen gesehen, das am 21. Juni 1973 mit Ihrer Tochter Gisela und Ihnen geschlossene Ausbildungsverhältnis unter Wahrung der Rechte des Betriebsrates mit dem heutigen Tage fristlos zu kündigen.

Das Benehmen Ihrer Tochter läßt eine Weiterbeschäftigung nicht zu. Trotz ausreichender Ermahnung ist eine ernsthafte Störung des Betriebsfriedens nur durch eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses zu vermeiden.

....."

Der Klägerin persönlich teilte die Beklagte mit Schreiben vom 29. August 1974 folgendes mit:

"Unsere fristlose Kündigung des Ausbildungsverhältnisses vom 28. August 1974

Sehr geehrtes Fräulein Z !

Die Ihnen bereits mündlich mitgeteilten Gründe, die zu der fristlosen Kündigung des Ausbildungsverhältnisses geführt haben, wiederholen wir hiermit schriftlich:

Ihr persönliches Verhalten während der Berufsausbildung hat schon oft Anlaß zu Kritik gegeben, und wir haben Sie diesbezüglich mehrmals ermahnt. In der letzten Woche und Anfang dieser Woche sind Sie gegenüber Ihren Vorgesetzten in einer derart provozierenden Form aufgetreten, daß Ihre Ausbilder es strikt ablehnen, Sie weiterhin auszubilden. Notwendige Anordnungen unseres Ausbildungsleiters haben Sie ignoriert. Sie haben,

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

gemeinschaftlich mit zwei Kolleginnen handelnd, beweisbar zu erkennen gegeben, daß Sie Interessen vertreten, die mit dem gesteckten Ziel Ihrer Berufsausbildung nicht zu vereinbaren sind.

Der Betriebsfrieden war durch Ihre Versuche, insbesondere unter den Auszubildenden Unruhe zu stiften, ernsthaft gestört. Sie haben damit auch gegen unsere Betriebsordnung verstoßen.

....."

Mit der am 3. September 1974 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage haben sich die Eltern der Klägerin gegen die fristlose Kündigung gewandt.

Am 23. September 1974 fand vor dem zuständigen Ausschuß der Handelskammer ein Schlichtungsverfahren statt, das ohne Erfolg blieb. Erst danach ist das Güteverfahren vor dem Arbeitsgericht durchgeführt worden, nach dessen Scheitern die Klägerin beantragt hat

festzustellen, daß das Berufsausbildungsverhältnis durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 28. August 1974 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klägerin habe am 23. August 1974 die im Betrieb geltende Anordnung für die Benutzung der Stempeluhr mißachtet und andere Auszubildende angestiftet, ebenfalls die betriebliche Ordnung zu verletzen. Sie habe sich am 26. August 1974 geweigert, sich wegen dieses Vorfalls bei ihrem Ausbilder und beim Geschäftsführer der Beklagten zu melden. Da die Klägerin sich auch sonst den Ausbildern gegenüber nicht angemessen verhalten habe, hätten diese es abgelehnt, die Klägerin weiter auszubilden. Bei dieser Sachlage sei es ihr nicht mehr zuzumuten, das Ausbildungsverhältnis mit der Klägerin fortzusetzen. Das sei ihr vor Ausspruch der Kündigung eingehend dargelegt worden. Auch die Klägerin selbst habe das Kündigungsschreiben vom 28. August 1974 erhalten und ihren Eltern sei eine "Kopie" des Schreibens vom 29. August zugesandt worden.

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

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Klägerin hat sich insbesondere darauf berufen, daß die Beklagte in dem an ihre Eltern gerichteten Kündigungsschreiben vom 28. August 1974 die angeblichen Kündigungsgründe nicht ausreichend bezeichnet habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Beklagte hat mit ihrer Berufung neben der Klageabweisung hilfsweise beantragt festzustellen, daß das Ausbildungsverhältnis jedenfalls durch die fristlose Kündigung vom 29. August 1974 beendet worden sei. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Widerklage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihre in der Berufungsinstanz gestellten Anträge weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, daß die Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung vom 28. August 1974 zulässig und begründet ist.

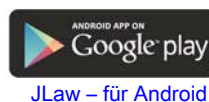
I. Der Zulässigkeit der Klage steht nicht entgegen, daß das Schlichtungsverfahren vor dem Einigungsausschuß der Handelskammer Bremen erst stattfand, nachdem die Eltern der Klägerin bereits die Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung gerichtlich geltend gemacht hatten.

1. Nach dem Urteil des Senats vom 18. September 1975 - 2 AZR 602/74 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu § 111 ArbGG (zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt), ist auch bei einem Streit über die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung eines Berufsausbildungsvertrages gemäß § 111 Abs. 2 ArbGG zunächst das Verfahren vor einem zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden gebildeten Ausschuß durchzuführen. Diese vorgeschaltete Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß ist eine Prozeßvoraussetzung für die Klage (vgl. § 111 Abs. 2 Satz 4 ArbGG, ferner Grunsky, ArbGG, § 111 Anm. 3).

2. Daraus folgt jedoch nicht, daß einer vor der Verhandlung vor dem Ausschuß erhobenen Klage ein unbehebbares Prozeßhindernis entgegenstehe. Die Verhandlung vor dem Ausschuß ersetzt vielmehr nach § 111 Abs. 2 Satz 7 ArbGG das Güteverfahren und macht eine Klage nur dann überflüssig, wenn beide Parteien den Spruch des Ausschusses anerkannt haben (vgl. § 111 Abs. 2 Satz 5 ArbGG). Dem Erfordernis des außergerichtlichen Schlichtungsverfahrens wird nach seinem Zweck und seiner Bedeutung auch dann genügt, wenn die Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß - wie im Streitfall - zwar erst nach der Klageerhebung, aber vor der streitigen Verhandlung ohne bindenden Spruch stattfindet. Die zunächst unzulässige Klage wird dann nachträglich zulässig (vgl. Grunsky, aaO, § 111 Anm. 3).

II. In der Sache selbst hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die außerordentliche Kündigung vom 28. August 1974 schon wegen unzureichender Angabe der Kündigungsgründe gemäß § 15 Abs. 3 BBiG in Verbindung mit § 125 BGB nichtig sei. Diese Auffassung wird im angefochtenen Urteil wie folgt begründet:

Nach § 15 Abs. 3 BBiG müßten die Kündigungsgründe so bezeichnet werden, daß der Kündigungsempfänger eindeutig erkennen könne, um welche konkreten Vorfälle es sich handle. Diesen Anforderungen genüge das Kündigungsschreiben der Beklagten vom 28. August 1974 nicht. Aufgrund dieses Schreibens hätten die Eltern der Klägerin nicht prüfen können, ob es sinnvoll sei, sich gegen die Kündigung zu wenden. Auch wenn die damals noch minderjährige Klägerin Vertragspartnerin der Beklagten gewesen sei, komme es nicht auf deren Kenntnis, sondern auf die Kenntnis ihrer Eltern an, weil ihnen nach § 131 BGB die Kündigung habe zugehen müssen. Das spätere Schreiben der Beklagten vom 29. August 1974 sei nicht geeignet, für die fristlose Kündigung vom 28. August 1974 die fehlende Begründung nachzuliefern.



- 6 -

III. Diese rechtliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts greift die Revision mit materiellrechtlichen Rügen erfolglos an. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Entgegen der Auffassung der Revision ist daran festzuhalten, daß die außerordentliche Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses nach § 15 Abs. 2 und 3 BBiG zugleich auch die schriftliche Angabe der Kündigungsgründe erfordert und die Kündigung nach § 125 BGB nichtig ist, wenn die schriftliche Begründung fehlt oder nicht ausreicht (vgl. das Urteil des Senates vom 22. Februar 1972 - 2 AZR 205/71 - BAG 24, 133 = AP Nr. 1 zu § 15 BBiG mit zustimmender Anmerkung von Söllner = SAE 1973, 108 mit zustimmender Anmerkung von Monjau = ArbuR 1973, 92 mit kritischer Anmerkung von Frey, soweit es die Kündigung durch den Auszubildenden betrifft; Degen-Spiertz, Berufsbildungsrecht, Anm. zu § 15 BBiG [108]; Herkert, BBiG, § 15 Anm. 8; Natzel, Das Berufsausbildungsverhältnis, 2. Aufl., S. 108, 109; Rumpff-Kuhfuhs, AR-Blattei "Berufsausbildung II" Abschn. D IV 1 b und c; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 2. Aufl., S. 38 Rdnr. 62 und Weber, BBiG, § 15 Anm. 3).

a) Diese Auslegung des § 15 Abs. 3 BBiG mag sich zwar nicht zwingend aus dem Wortlaut der Vorschrift herleiten lassen (vgl. Monjau, aaO, S. 111; Söllner, aaO, unter Abschn. 1). Sie ist aber näherliegend als die gegenteilige Auffassung und jedenfalls deswegen geboten, weil nur sie dem Sinn und Zweck des Begründungszwanges entspricht, der im Gesetz selbst bereits einen deutlichen Ausdruck gefunden hat.

Nach dem schriftlichen Bericht des Bundestagsausschusses für Arbeit (vgl. BT-Drucks. V/4260, S. 11 zu § 15 BBiG) soll die Schriftform den kündigenden Vertragsteil vor Übereilung bewahren und gleichzeitig die Rechtsklarheit und Beweissicherung sicherstellen. Der Begründungszwang dient damit auch den Interessen des anderen Vertragsteils. Er soll abwägen können, ob er die vorgetragene Begründung anerkennen kann oder nicht, und ob es aussichtsreich ist, sich gegen die Kündigung zu wenden (vgl. das vorgenannte Urteil des Senates vom 22. Februar

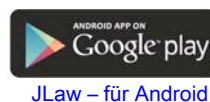
1972 sowie Natzel, aaO, S. 108). Diese Prüfung kann der Vertragsteil, dem gekündigt wird, nur dann zuverlässig und besonnen vornehmen, wenn ihm die Kündigungsgründe nicht nur mündlich mitgeteilt, sondern im Kündigungsschreiben selbst angegeben werden. Es entspricht deshalb dem Zweck des § 15 Abs. 3 BBiG, die schriftliche Begründung als notwendigen Bestandteil der Kündigung zu behandeln (so Monjau, aaO, S. 111).

b) Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, die mit der Auffassung des Senates übereinstimmt, widerspricht auch nicht dem § 125 BGB. Was zu den formbedürftigen Bestandteilen eines Rechtsgeschäftes gehört, bestimmt das Gesetz, das jeweils die Schriftform anordnet, und nicht § 125 BGB selbst, der nur vorschreibt, daß ein Rechtsgeschäft nichtig ist, das der durch Gesetz vorgeschriebenen Form ermangelt.

Auch § 126 BGB läßt sich für die Auslegung des § 15 Abs. 3 BBiG nicht heranziehen; denn er regelt nur die äußere Form eines schriftlich vorzunehmenden Rechtsgeschäftes und verlangt dafür eine vom Aussteller unterzeichnete Urkunde, ohne den notwendigen Inhalt eines formbedürftigen Rechtsgeschäftes zu bestimmen.

2. Die Revision hat auch nicht mit der Rüge Erfolg, das Landesarbeitsgericht habe die im Kündigungsschreiben enthaltenen Hinweise auf das "Benehmen" der Klägerin und die "Störung des Betriebsfriedens" rechtsfehlerhaft nicht als ausreichende Angabe der Kündigungsgründe gewertet.

a) Wie der Senat bereits in dem Urteil vom 22. Februar 1972 (aaO) entschieden hat, sind bei der fristlosen Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses die für die Kündigung maßgebenden Tatsachen anzugeben. Auch wenn keine volle Substantiierung wie im Prozeß zu verlangen ist - was der Senat offen gelassen hat -, müssen die Kündigungsgründe jedenfalls so genau bezeichnet werden, daß der Kündigungsempfänger erkennen kann, um welche konkreten Vorfälle es sich dabei handelt.



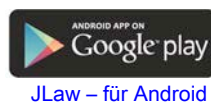
- 8 -

b) Das Landesarbeitsgericht hat diese Grundsätze zutreffend angewendet mit seiner Erwägung, daß der Inhalt des Kündigungsschreibens vom 28. August 1974 keinen Hinweis auf konkrete Vorfälle enthalte und damit nicht den Anforderungen des § 15 Abs. 3 BBiG genüge. Der im Streitfall zu beurteilende Sachverhalt ist ähnlich gelagert wie der, der der Entscheidung des Senates vom 22. Februar 1972 (aaO) zugrunde lag. Der Senat hat damals einen im Kündigungsschreiben enthaltenen Hinweis auf Vorfälle, die sich in der Vergangenheit ereignet haben sollten, nicht als ausreichende Mitteilung der Kündigungsgründe angesehen. Auch die in dem Schreiben der Beklagten vom 28. August 1974 gegen die Klägerin erhobenen Vorwürfe sind keine Tatsachenbehauptungen, sondern nur für die Eltern der Klägerin nicht nachprüfbare Werturteile. Es besteht deshalb keine Veranlassung, näher darzulegen, wie genau die Kündigungsgründe in tatsächlicher Hinsicht geschildert werden müssen. Dafür wird sich im übrigen auch kein allgemeiner Maßstab aufstellen lassen.

Die unzureichende Kennzeichnung der Kündigungsgründe kann auch nicht ebenso behandelt werden wie der von der Revision angeführte Fall, daß in einem Kündigungsschreiben objektiv oder jedenfalls nach der subjektiven Beurteilung des Gekündigten unzutreffende Kündigungsgründe angegeben werden. Die ausreichende Begründung ist bei der Kündigung von Berufsausbildungsverhältnissen unentbehrlich.

3. Dem Landesarbeitsgericht ist weiter darin zu folgen, daß es darauf ankommt, ob die Eltern der Klägerin erkennen konnten, aufgrund welcher konkreten Vorfälle die außerordentliche Kündigung ausgesprochen wird. Die Meinung der Revision, es sei als unstreitig zu behandeln, daß der Klägerin selbst die Kündigungsgründe vorher mündlich näher erläutert worden seien, ist deshalb echtlich unerheblich.

) Die Parteien haben nicht vorgetragen, die Eltern der Klägerin hätten diese gemäß § 113 Abs. 1 BGB ermächtigt, ein Berufsausbildungsverhältnis einzugehen. Deshalb braucht die Streitfrage, ob § 113 BGB überhaupt auf Berufsausbildungsverträge an-



zuwenden ist, nicht erörtert zu werden (vgl. dazu nur Rumpff-Kuhfuhs, aaO, Abschn. B III 2 a; Staudinger-Coing, BGB, 11. Aufl., § 113 Anm. 4, beide mit weiteren Nachweisen, sowie RAG 3, 221 und Schatter, RdA 1951, 445 [447]).

Die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses mit der damals noch minderjährigen Klägerin mußte somit nach § 131 BGB gegenüber ihren gesetzlichen Vertretern erklärt werden. Das waren gemäß § 1626 BGB die Eltern der Klägerin, die allein zur Entgegennahme der Kündigung befugt waren (vgl. Haase-Richard-Wagner, BBiG, § 15 Anm. 1; Herkert, aaO, § 15 Anm. 5; Staudinger-Coing, aaO, § 131 Anm. 4 und 5; Natzel, aaO, S. 108, und IAG Düsseldorf, DB 1970, 1135).

b) Da nur die gesetzlichen Vertreter bei Ausspruch der Kündigung darüber entscheiden können, ob die Kündigung hingenommen oder angegriffen werden soll, ergibt sich schon aus dem Zweck des Begründungszwanges, daß ihnen die Kündigungsgründe in verständlicher und aufschlußreicher Form mitzuteilen sind (vgl. Natzel, aaO, S. 108).

Das wird durch den im § 166 Abs. 1 BGB enthaltenen allgemeinen Rechtsgedanken bestätigt, der auch für gesetzliche Vertreter gilt. Danach ist für die Kenntnis oder das Kennenmüssen von rechtserheblichen Umständen nicht die Person des Vertretenen, sondern die des Vertreters maßgebend (vgl. Erman-Westermann, BGB, 6. Aufl., § 166 Anm. 3 und 5; Staudinger-Coing, aaO, § 166 Anm. 2 und 8; BGHZ 38, 65 [67]).

Der Grundsatz des § 166 Abs. 1 BGB, der es für die Kenntnis oder das Kennenmüssen von Tatsachen allein auf die Person des Vertreters abstellt, gilt nach § 166 Abs. 2 BGB nur dann nicht, wenn im Falle einer durch Rechtsgeschäft erteilten Vertretungsmacht (Vollmacht) der Vertreter nach bestimmten Weisungen des Vollmachtgebers gehandelt hat. Diese Einschränkung ist allerdings auf die Fälle der gesetzlichen Vertretung nur dann entsprechend anzuwenden, wenn der gesetzliche Vertreter in allen wesentlichen Punkten dem nach Weisungen handelnden Bevollmächtigten des § 166 Abs. 2 BGB gleichzustellen ist (vgl. BGHZ 38, 65 [70]).



Im vorliegenden Fall scheidet eine entsprechende Anwendung des § 166 Abs. 2 BGB aus. Das folgt bereits aus dem hier nicht einschlägigen Schutzzweck dieser Bestimmung, die es dem Vertretenen verwehren will, durch die Einschaltung eines unwissenden Vertreters, die eigene Kenntnis unschädlich zu machen. Die Klägerin hat nicht ihre Eltern zur Entgegennahme der Kündigung veranlaßt, um hierdurch deren Unkenntnis von den näheren Kündigungsgründen auszunutzen. Die Notwendigkeit, die Kündigung gegenüber den Eltern der Klägerin zu erklären, ergibt sich vielmehr zwingend aus deren gesetzlicher Vertretungsmacht, die durch § 131 BGB für den Zugang empfangsbedürftiger Willenserklärungen konkretisiert wird.

4. Das angefochtene Urteil ist auch insoweit rechtsfehlerfrei, wie es in Übereinstimmung mit der Entscheidung des Senates vom 22. Februar 1972 (aaO) ausgeführt hat, daß die unzureichende Angabe der Kündigungsgründe im Kündigungsschreiben vom 28. August 1974 durch eine spätere Nachholung der Begründung nicht geheilt worden ist. Die vom Landesarbeitsgericht übernommene Auffassung des Senates, die insbesondere damit begründet worden ist, daß eine Kündigung nicht in mehreren zeitlich aufeinanderfolgenden Teilakten vorgenommen werden könne, weil ein solcher Schwebezustand mit ihrem Wesen nicht zu vereinbaren sei, hat im Schrifttum überwiegend Zustimmung gefunden (vgl. Monjau, aaO, S. 111; Natzel, aaO, S. 109; Söllner, aaO, unter Abschn.3; a.A. nur Frey, aaO, S. 96, der bei einer Kündigung durch den Auszubildenden eine Nachholung der Begründung für zulässig hält).

Gegen die Möglichkeit, die Begründung nachzuholen, spricht insbesondere auch der in der Rechtsprechung des Senates zu den §§ 102 und 103 BetrVG 1972 herausgestellte Grundsatz, daß ein einseitiges Rechtsgeschäft, wie die Kündigung, unheilbar nichtig ist, wenn ihm eine Wirksamkeitsvoraussetzung fehlt (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 102 BetrVG 1972 mit zustimmender Anmerkung von Richardi und BAG AP Nr. 1 zu § 103 BetrVG 1972, beide zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Es kann deshalb offen bleiben, ob das an die Klägerin persönlich gerichtete Schreiben der Beklagten vom 29. August 1974 auch den Eltern

der Klägerin zugegangen und ob hierin der Kündigungssachverhalt ausreichend beschrieben worden ist.

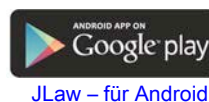
B. Das Landesarbeitsgericht hat die hilfsweise erhobene Widerklage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis jedenfalls durch die Kündigung der Beklagten vom 29. August 1974 beendet worden ist, zu Recht abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Widerklage sei deshalb unbegründet, weil das Schreiben der Beklagten vom 29. August 1974 keine erneute Kündigung enthalte. Es fehle an einer ausdrücklichen Erklärung, daß das Arbeitsverhältnis erneut gekündigt werden solle. Ein solcher Wille lasse sich auch nicht durch Auslegung ermitteln; dem stehe der objektive Erklärungswert entgegen. Schon die von der Beklagten gewählte Überschrift "Unsere fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 28. August 1974" lasse klar erkennen, daß nur ein Nachtrag zu der Kündigungserklärung vom 28. August 1974 beabsichtigt gewesen sei. Die Beklagte habe zudem nur die Gründe wiederholt, die sie zu der bereits ausgesprochenen Kündigung veranlaßt hätten. Es sei ihr Wille gewesen, die für die Kündigung vom 28. August 1974 fehlende Begründung nachzuholen.

II. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

Die Revision bemängelt, das Landesarbeitsgericht habe bei der Auslegung des Schreibens vom 29. August 1974 übersehen, daß eine Kündigung nicht ausdrücklich, sondern nur unmißverständlich ausgesprochen werden müsse. Ein solcher Wille sei eindeutig, wenn ein Kündigender die Gründe, die ihn zu einer vorangegangenen Kündigung bewogen hätten, noch einmal wiederhole. Diese Rüge greift nicht durch.

Das Landesarbeitsgericht hat die Bedeutung des Schreibens vom 29. August 1974 nicht allein aufgrund einer Auslegung nach § 133 BGB ermittelt, sondern weiter festgestellt, es sei der Wille der Beklagten gewesen, mit dem Schreiben vom 29. August 1974 die Begründung für die Kündigung vom



- 12 -

28. August 1974 nachzuholen. Diese Ermittlung des wirklichen (inneren) Willens der Beklagten ist eine tatrichterliche Aufgabe (vgl. BAG AP Nr. 30 und 33 zu § 133 BGB). Der Senat ist an diese der Auslegung zugrunde liegende tatsächliche Feststellung gemäß § 561 ZPO gebunden; prozessuale Rügen hat die Revision dagegen nicht erhoben.

Die Auslegung verstößt im übrigen auch nicht gegen Denkgesetze oder Erfahrungsregeln. Das Landesarbeitsgericht hat den fehlenden Willen der Beklagten, mit dem Schreiben vom 29. August 1974 eine weitere Kündigung auszusprechen, u.a. daraus geschlossen, daß ihr damals die Unwirksamkeit der Kündigung vom 28. August 1974 noch nicht bekannt gewesen sei. Diese Erwägung entspricht der Regelung des § 141 BGB, wonach dann, wenn ein nichtiges Rechtsgeschäft bestätigt wird, die Bestätigung als erneute Vornahme zu beurteilen ist. Eine Bestätigung eines nichtigen Rechtsgeschäftes setzt jedoch einen Bestätigungswillen, d.h. die Kenntnis der Fehlerhaftigkeit des zu bestätigenden unwirksamen Rechtsgeschäftes oder zumindest das Bewußtsein voraus, daß es fehlerhaft sein könnte (vgl. RGZ 138, 52 [56]; BGHZ 11, 59 [60] und das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmte Urteil des Senates vom 13. November 1975 - 2 AZR 610/74 -, [demnächst] AP Nr. 7 zu § 102 BetrVG 1972 [unter 4 der Gründe]). Diese Voraussetzungen für die Annahme, die Beklagte habe am 29. August 1974 erneut kündigen wollen, haben aber nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gefehlt.

gez.: Dr. Gröninger

Hillebrecht

Dr. Jobs

Hackmann

Thieß



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

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