

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

Gesetz: BGB §§ 133, 140, 147, 151, 157, 626; KSchG § 1;
ZPO §§ 139, 286, 288, 290

Leitsätze:

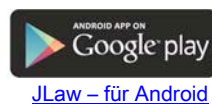
K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 757/76

Urteil des BAG vom 13. Juli 1978 IAG Berlin



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



2 AZR 757/76

4 Sa 35/76 Berlin

Verkündet am
13. Juli 1978

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juli 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Sickert und Dr. Müller für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 8. Oktober 1976 - 4 Sa 35/76 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

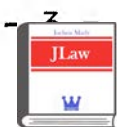


Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten seit Juni 1972 als Fleischer gegen einen monatlichen Bruttoverdienst von zuletzt 3.400,-- DM tätig. Nachdem er am 28. Oktober 1975 arbeitsunfähig erkrankt war, erschien er am 29. oder 30. Oktober 1975 auf Aufforderung der Beklagten in deren Betrieb. Der Geschäftsführer der Beklagten teilte ihm mit, er habe eine Speckschneidemaschine verschmutzen lassen. Das sei bemerkt worden, als durch einen anderen Arbeitnehmer Speck geschnitten werden sollte. Dem Kläger wurde angekündigt, daß sich die Beklagte von ihm fristlos trennen wolle. Der Geschäftsführer erklärte ihm zunächst, man werde aus Entgegenkommen eine fristgerechte Kündigung aussprechen und diese zurückdatieren, so daß das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung vom 10. Oktober 1975 zum 24. Oktober 1975 beendet worden sei. Nachdem der Kläger nach Rücksprache mit der Krankenkasse oder dem Arbeitsamt mitgeteilt hatte, er habe die Auskunft erhalten, daß die Kündigung nicht derartig rückdatiert werden könne, wurde er von dem Geschäftsführer der Beklagten am 30. Oktober 1975 fristlos entlassen.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß diese Kündigung rechtsunwirksam sei und das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien fortbestehe. Er hat bestritten, daß die Speckschneidemaschine durch sein Verschulden verschmutzt gewesen sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich zunächst darauf berufen, das Arbeitsverhältnis sei bereits am 10. Oktober fristgemäß zum 24. Oktober 1975 gekündigt worden. Die fristlose Kündigung sei am 30. Oktober 1975 nur für den Fall ausgesprochen worden, daß die fristgemäße Kündigung wegen der Erkrankung des Klägers unwirksam geworden sei. Vier Tage nach der Erkrankung des Klägers sei eine ungewöhnliche Verschmutzung der von ihm benutzten Speckschneidemaschine festgestellt worden. Der Kläger habe seine Pflicht gröblich verletzt, weil er



- 3 -

bereits mehrfach, zuletzt etwa einen Monat zuvor, wegen seines unsauberen Arbeitsplatzes und deswegen, weil er die Speckschneidemaschine nicht sauber gehalten habe, ermahnt worden sei. Aufgrund seiner seit mehr als drei Jahren ausgeübten Tätigkeit im Betrieb der Beklagten habe der Kläger gewußt, wie wichtig das Säubern der Maschine gewesen sei. Der Kläger habe zwar am 30. Oktober 1975 die ihm gemachten Vorhalte nicht hingenommen aber die Kündigung trotzdem "akzeptiert".

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Dagegen hat die Beklagte Berufung eingelegt und vorgetragen, es sei richtig, daß dem Kläger nicht bereits zum 24. Oktober 1975 gekündigt worden sei. Er habe auch noch am 27. Oktober 1975 gearbeitet. Sein Arbeitsverhältnis sei aber durch die außerordentliche Kündigung vom 30. Oktober 1975 beendet worden. Der Kläger sei mit dieser Kündigung einverstanden gewesen, indem er erklärt habe, "ist in Ordnung" und zum Ausdruck gebracht habe, das sei nicht so schlimm. Auch bei der Abholung seiner Arbeitspapiere am 7. November 1975 habe der Kläger nicht gegen die Kündigung protestiert, sondern sinngemäß erklärt, er habe gleich eine neue Arbeit bekommen. Etwaige Kündigungsschutzvorschriften kämen nicht in Betracht. Der Kläger sei zwar am 1. Juni 1972 eingestellt worden, aber zum 1. April 1975 wieder ausgeschieden. Das Arbeitsverhältnis sei dann zum 1. Juli 1975 neu begründet worden. Die Kündigung des Klägers sei auch aufgrund einer Produktionseinschränkung mit gleichzeitiger Verringerung der Zahl der Arbeitnehmer notwendig gewesen. Die Produktionsumstellung habe den Wegfall bestimmter Arbeitsplätze bedingt, die mit Fleischergesellen besetzt waren.

Der Kläger hat erwidert, die von der Beklagten erhobenen Vorwürfe rechtfertigten nicht die außerordentliche Kündigung eines seit drei Jahren bestehenden Arbeitsverhältnisses. Er sei nicht am 1. April 1975 bei der Beklagten

- 4 -



- 4 -

ausgeschieden. Von diesem Zeitpunkt ab habe er vielmehr die Arbeit eines erkrankten Kollegen mit erledigt. Seine Beschäftigung sei anschließend nur für die Dauer eines Betriebsurlaubs von fünf Wochen unterbrochen worden. Am 27. Oktober 1975 habe er den ganzen Tag über gearbeitet und am 28. Oktober 1975 hätten sich im Verlauf der Arbeit an beiden Handgelenken Zerrungen eingestellt. Nachdem die Schmerzen für ihn unerträglich geworden seien, habe er mit Einverständnis der Beklagten seinen Arbeitsplatz verlassen. Die Behauptung der Beklagten, sie habe einen anderen Arbeitnehmer am 25. Oktober 1975 beauftragt, Speck zu schneiden und das sei wegen der erheblichen Verschmutzung der Maschine nicht möglich gewesen, sei schon deswegen unrichtig, weil an dem angegebenen Tage bei der Beklagten überhaupt nicht gearbeitet worden sei.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet, weil das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten noch im Anschluß daran beendet worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die außerordentliche Kündigung vom 30. Oktober 1975 sei wegen Fehlens eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB unwirksam. Die Beklagte habe nicht substantiiert dargelegt, ob der Kläger die Speckschneidemaschine beim Auftreten seiner Erkrankung am 28. Oktober 1975 ungereinigt zurückgelassen habe, oder ob er mit dieser Maschine im verschmutzten Zustand zuvor noch Arbeiten verrichtet habe. Aber selbst dann, wenn er die Maschine im ver-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

schmutzten Zustand benutzt haben sollte, sei die fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt, weil der Kläger bereits sei drei Jahren bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei. Es sei davon auszugehen, daß das Arbeitsverhältnis seit dem 1. Juli 1972 ununterbrochen bestanden hatte. Das habe die Beklagte zwar in der zweiten Instanz bestritten, aber sie habe nicht im einzelnen dargelegt, wodurch diese Unterbrechung eingetreten sei und habe im übrigen auch keinerlei Beweise angetreten. Die Beklagte habe auch nicht vorgetragen, daß sie den Kläger wegen ähnlicher Vorgänge unter Kündigungsandrohung abgemahnt habe. Der Vortrag der Beklagten sei auch insoweit unsubstantiiert und ohne Beweisangebot, als sie sich im Berufungsverfahren zusätzlich darauf berufen habe, aus betrieblichen Gründen sei bei ihr eine Produktionseinschränkung notwendig geworden.

II. Dieser Würdigung ist im Ergebnis zuzustimmen. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Der Vortrag der Beklagten, die vom Kläger benutzte Speckschneidemaschine sei so verschmutzt gewesen, daß sie erst nach gründlicher Reinigung wieder habe in Betrieb genommen werden können, ist auch im Berufungsverfahren in wesentlichen Punkten unklar und widersprüchlich geblieben. Zunächst hatte die Beklagte behauptet, der Kläger sei bereits vor dem 24. Oktober 1975 arbeitsunfähig gewesen und ein anderer Fleischer habe die unglaubliche Verschmutzung der Maschine vier Tage nach der Benutzung durch den Kläger festgestellt. Dann hat die Beklagte zwar eingeräumt, der Kläger habe noch am 27. Oktober 1975 gearbeitet, aber daran festgehalten, am 25. Oktober 1975 sei ein anderer Fleischer beauftragt worden, Speck zu schneiden; das sei wegen der Verschmutzung der vom Kläger benutzten Maschine nicht möglich gewesen. Zu dem Vortrag des Klägers, er habe noch am 28. Oktober 1975 morgens im Betrieb der Beklagten gearbeitet und erst danach wegen Zerrungen die Arbeit eingestellt, hat sich die Beklagte nicht geäußert.

- 6 -



- 6 -

Nach diesem zu ungenau geschilderten Kündigungssachverhalt ist nicht auszuschließen, daß der Kläger noch am 28. Oktober 1975 die Speckschneidemaschine benutzt und es nur wegen seiner Erkrankung unterlassen hat, sie zu reinigen. Wenn dem Kläger nur ein solches Versäumnis anzulasten ist, liegt darin - wenn überhaupt - so doch keine erhebliche Pflichtverletzung, die einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB bilden könnte.

Entgegen der Auffassung der Revision kommt es insoweit nicht darauf an, ob der Kläger in der Klagebegründung zugestanden hat, eine Speckschneidemaschine nicht gesäubert zu haben, oder ob er mit seinem Vortrag nur die Begründung der Kündigung durch die Beklagte wiederholt hat. Ein vorweggenommenes, entscheidungserhebliches Geständnis des Klägers nach § 288 ZPO ist deswegen nicht erfolgt, weil nach dem Vortrag der Beklagten in den Tatsacheninstanzen offengeblieben ist, wann der Kläger die Reinigung der Maschine unterlassen haben soll. Wie die Revision verkennt, ist nicht nach dem "beiderseitigen Vorbringen der Parteien" davon auszugehen, daß der Kläger die Maschine bei Betriebsschluß am Montag, den 27. Oktober 1975, nicht gereinigt hat. Es handelt sich insoweit vielmehr um einen unzulässigen neuen Tatsachenvortrag in der Revisionsinstanz.

2. Die von der Beklagten zusätzlich vorgetragenen betriebsbedingten Gründe reichen nach der zutreffenden Würdigung des Landesarbeitsgerichts ebenfalls nicht als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung aus. Das räumt die Revision ein, indem sie ausführt, die weitere Begründung der Kündigung könne keinen anderen Sinn gehabt haben als den, daß hilfsweise auch die ordentliche Kündigung geltend gemacht werden sollte und zwar mit der Maßgabe, daß § 1 KSchG keine Anwendung finde.

- 7 -



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



3. Da die außerordentliche Kündigung der Beklagten schon aus den erörterten Gründen unwirksam ist, kann es dahingestellt bleiben, ob auch die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, es fehle an einer Abmahnung mit "Kündigungsandrohung" frei von Rechtsfehlern ist. Nur zur Klarstellung ist darauf hinzuweisen, daß entgegen der Annahme der Revision bei Störungen im Leistungsbereich vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung grundsätzlich eine vorherige vergebliche Abmahnung erforderlich ist (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 124 GewO). Diese Abmahnung braucht allerdings nicht mit der Androhung einer Kündigung für den Fall einer wiederholten Pflichtverletzung verbunden zu werden. Es genügt vielmehr jeder Hinweis, aus dem sich ergibt, daß das vertragswidrige Verhalten beanstandet und erwartet wird, daß die Vertragspflichten künftig ordnungsgemäß erfüllt werden (vgl. Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 9. Aufl. § 1 Anm. 98 und Herschel in der Anmerkung zu BAG AP Nr. 63 zu § 626 BGB).

III. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist auch nicht im Anschluß an die außerordentliche Kündigung vom 30. Oktober 1975 durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, wenn der Kläger nach Aushändigung der Kündigung die von der Beklagten behaupteten Äußerungen ("ist in Ordnung" und "das ist nicht so schlimm") gemacht haben sollte, dann sei darin kein Einverständnis mit der ihm gegenüber zuvor ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung zu sehen. Abgesehen davon, daß der Kläger Ausländer und möglicherweise in der Wortwahl nicht ganz sicher sei, seien derartige Bemerkungen bei der Entgegennahme einer Kündigung nicht selten. Sie stellten in der Regel "Verlegenheitserklärungen" dar, mit denen lediglich zum Ausdruck gebracht werde, daß die Erklärung widerspruchsfrei entgegengenommen werde, nicht aber, daß das Einverständnis mit ihrem Inhalt erklärt werde.



2. Diese Auslegung des von der Beklagten behaupteten Verhaltens des Klägers ist nach den §§ 133, 157 BGB nicht nur möglich, sondern naheliegend und damit für den Senat bindend. Das Landesarbeitsgericht ist von den Grundsätzen ausgegangen, die der Senat für die Umdeutung einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung in ein Angebot zur Aufhebung des Vertrages und die Annahme eines solchen Angebotes durch den Gekündigten aufgestellt hat (vgl. BAG AP Nr. 64 zu § 626 BGB). Danach kann eine unwirksame fristlose Kündigung nicht nur in eine fristgemäße, sondern auch in ein Vertragsangebot zur sofortigen einverständlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses umgedeutet werden. Das setzt jedoch zunächst voraus, daß es dem mutmaßlichen Willen des Kündigenden entspricht, auch bei Fehlen eines wichtigen Grundes gleichwohl unter allen Umständen das Arbeitsverhältnis sofort zu beenden. Aber auch dann, wenn ein solcher mutmaßlicher Wille festzustellen ist, kommt es nicht stets zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages, wenn der Kündigungsempfänger die Kündigung "akzeptiert". Das ist vielmehr nur dann anzunehmen, wenn der Kündigungsempfänger die Kündigung in dem Bewußtsein annimmt, eine rechtsgeschäftliche Willenserklärung abgeben zu können und zu wollen. Das setzt voraus, daß er die Unwirksamkeit der Kündigung erkannt hat, diese als Angebot zur Vertragsaufhebung werten kann und diesem mutmaßlichen Willen des Kündigenden zu entsprechen auch bereit ist.

Im Streitfall fehlt nach der fehlerfreien Auslegung des Landesarbeitsgerichts zumindest die Voraussetzung, daß der Kläger bereit war, sich mit einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses einverstanden zu erklären. Das Landesarbeitsgericht hat in Übereinstimmung mit der angezogenen Entscheidung des Senates darauf hingewiesen, daß eine "Akzeptierung" der Kündigung lediglich eine Bestätigung ihres Empfanges sein kann und kein zwingendes Anzeichen für einen eigenen rechtsgeschäftlichen Willen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



Da der Kläger sich am 30. Oktober 1975 noch nicht um eine neue Arbeitsstelle bemüht hatte, läßt es seine Lage schon allein nach objektiven Gesichtspunkten zweifelhaft erscheinen, ob ein vernünftig handelnder Arbeitnehmer bereit gewesen wäre, sich trotz Fehlens eines wichtigen Grundes vor Antritt einer neuen Stellung sofort vom Vertrag zu lösen (vgl. BAG AP Nr. 64 zu § 626 BGB [zu 4 a der Gründe]). Dagegen spricht insbesondere auch, daß der Kläger, nachdem er sich über die Wirkungen einer rückdatierten Kündigung zum 24. Oktober 1975 erkundigt hatte, bei einer sofortigen Beendigung des Vertrages mit Nachteilen rechnen mußte.

3. Die Rügen der Revision, die Auslegung des Landesarbeitsgerichts verletze die §§ 133, 147 und 151 BGB, und das Landesarbeitsgericht habe durch Nichterhebung von Beweisen den Grundsatz des rechtlichen Gehörs und weiter auch seine Aufklärungspflicht nach § 139 ZPO verletzt, sind teils schon im Ausgangspunkt verfehlt und im übrigen unzulässig oder unbegründet.

a) Die Revision hat ihre Verpflichtung, eine der Eigenart des Falles und der angefochtenen Entscheidung angepaßte Revisionsbegründung zu geben, verletzt, indem sie vorträgt, die Meinung des "Vorderrichters", ein Widerspruch des Klägers gegen die ihm gemachten Vorwürfe schließe die Annahme eines Einverständnisses mit der Kündigung aus, widerspreche der Logik. Die Revisionsbegründung setzt sich insoweit nicht mit dem angefochtenen Urteil, sondern mit dem Urteil des Arbeitsgerichts auseinander.

b) Es ist nicht ersichtlich, wodurch § 147 BGB verletzt worden sein soll. Die Auslegungsregel des § 151 BGB ist nicht anwendbar, weil nach der Verkehrssitte nicht zu erwarten ist, daß der Empfänger einer außerordentlichen Kündigung mit seinem sofortigen Ausscheiden einverstanden ist, wenn er nicht der Wirksamkeit der Kündigung sofort widerspricht.



- 10 -

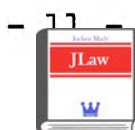
c) Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht unter Verletzung des § 133 BGB einen für die Auslegung maßgebenden Umstand unberücksichtigt gelassen, indem es nicht darauf eingegangen ist, daß der Kläger am 7. November 1975 seine Arbeitspapiere abgeholt und dabei darauf hingewiesen haben soll, daß er ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen sei. Daraus kann schon deswegen nicht auf seinen rechtsgeschäftlichen Willen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Oktober 1975 geschlossen werden, weil er bereits am 6. November 1975 seinen Prozeßbevollmächtigten beauftragt hatte, eine Kündigungsschutzklage zu erheben. Im übrigen hätte ein Angebot der Beklagten vom 30. Oktober 1975 zur Aufhebung des Vertrages vom Kläger nach § 147 BGB nur sofort angenommen werden können; dies ist nicht geschehen.

d) Da das Landesarbeitsgericht die von der Beklagten behaupteten Äußerungen des Klägers, aus denen sie die Annahme der Kündigung herzuleiten versucht, zugunsten der Beklagten als richtig unterstellt hat, brauchte es die von der Beklagten angebotenen Beweise nicht zu erheben. Insoweit käme im übrigen bei einer begründeten Rüge nur die Verletzung des § 286 ZPO und nicht des Art. 103 GG in Betracht.

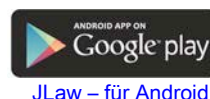
Unzulässig ist die Rüge, das Landesarbeitsgericht hätte den Sachverhalt weiter aufklären müssen, wenn noch ein weiterer Vortrag durch die Beklagte erforderlich gewesen sei. Die Revision hat nicht vorgetragen, welche Fragen hätten gestellt werden müssen, und was die Beklagte darauf erwidert hätte (vgl. BAG 13, 340 [344] = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO).

IV. Das Arbeitsverhältnis ist durch die Kündigung vom 30. Oktober 1975 auch nicht fristgemäß beendet worden.

1. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers zum Zeitpunkt der Kündigung bereits länger als sechs Monate bestand und die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung deswegen nach



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



§ 1 KSchG zu überprüfen war. Demgegenüber macht die Revision geltend, der Kläger sei auf eine neue Bewerbung erst zum 1. Juli 1975 erneut eingestellt worden. Dieser Vortrag der Beklagten sei unmißverständlich und sogar nach den Daten präzise gewesen. Es sei nicht ersichtlich, was dazu noch weiter hätte vorgetragen werden sollen. Ein Beweisangebot durch die Beklagte sei nicht notwendig gewesen, weil das Gericht nur den Kläger hätte zu befragen brauchen (§ 139 ZPO).

Diese Rüge ist unbegründet. Es ist im Verfahren vor dem Arbeitsgericht nicht nur unstreitig gewesen, sondern ist von der Beklagten ausdrücklich zugestanden worden, daß der Kläger bereits "seit mehr als drei Jahren" in ihrem Betrieb beschäftigt war. Dieses Geständnis war bereits in der Klageerwidernug vom 4. Dezember 1975 enthalten, die in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht vorgetragen worden ist (vgl. § 288 ZPO). Die Beklagte ist an das gerichtliche Geständnis nach § 290 ZPO gebunden, weil sie davon im Berufungsverfahren ohne ausreichende Begründung abgerückt ist. Sie hat zudem die Darstellung des Klägers, er sei vor dem 1. Juli 1975 nur wegen eines "Betriebsurlaubs" fünf Wochen lang nicht beschäftigt worden in ihrem weiteren Schriftsatz vom 26. August 1976 nicht substantiiert, sondern nur pauschal bestritten, was nach der genauen Schilderung des Klägers nicht ausreichte.

2. Das Landesarbeitsgericht hat die Umdeutung der unwirksamen fristlosen Kündigung nach § 140 BGB in eine wirksame ordentliche Kündigung mit einer doppelten Begründung abgelehnt: Es hat zunächst darauf abgestellt, die Beklagte habe nicht vorgetragen, daß sie die Beendigung zum nächst zulässigen Termin erstrebt habe. Zusätzlich hat es ausgeführt, die angeführten Kündigungsgründe - so wie sie vorgetragen worden seien - könnten auch keiner Beurteilung nach § 1 KSchG standhalten.

- 12 -

a) Diese Würdigung hält die Revision mit folgender Begründung für fehlerhaft: Aus den Ereignissen seit dem 30. Oktober 1975 und auch aus dem vorliegenden Prozeß ergebe sich mit absoluter Eindeutigkeit, daß die Beklagte das Arbeitsverhältnis in jedem Falle beenden wollte. Die vom Landesarbeitsgericht vertretene Meinung, es sei zweifelhaft, ob die Beklagte die fristgemäße Kündigung überhaupt erstrebe, sei lebensfremd und abwegig. Das gelte umsomehr, als die Beklagte eingehend vorgebracht habe, daß das zweite Arbeitsverhältnis des Klägers erst am 1. Juli 1975 begründet worden sei. Dieser Vortrag und der Hinweis auf den Umsatzrückgang und die Einschränkung des Betriebes der Beklagten hätten keinen anderen Sinn als den gehabt, daß hilfsweise auch eine ordentliche Kündigung nach § 621 BGB geltend gemacht werden sollte, auf die § 1 KSchG nicht anzuwenden sei. Wenn aber das Landesarbeitsgericht zu dem Inhalt des Vorbringens der Beklagten Zweifel gehabt habe, so wäre auch hier "die Anwendung des § 139 ZPO" geboten gewesen.

b) Beide Begründungen des Landesarbeitsgerichts tragen das angefochtene Urteil.

aa) Die Hauptbegründung entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der sich der Arbeitgeber im Prozeß auf eine ersatzweise gewollte ordentliche Kündigung berufen muß und eine Umdeutung von Amts wegen nicht vorzunehmen ist (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 615 BGB Böswilligkeit; AP Nr. 3 zu § 13 KSchG 1969; AP Nr. 10 zu § 626 BGB Druckkündigung). Das ist durch die Beklagte nicht ausdrücklich geschehen und läßt sich auch nicht aus ihrem Vortrag über die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Klägers und die behauptete Einschränkung des Betriebes der Beklagten deutlich entnehmen. Es fehlt insbesondere auch der für eine Umdeutung weiter erforderliche Vortrag der Beklagten, daß der Kläger habe erkennen können, ihm solle jedenfalls fristgemäß gekündigt werden.

- 13 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

