

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

Gesetz: SchwbG §§ 14, 15, 16; KSchG §§ 1, 13

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 68/75

Urteil des BAG vom 6. Mai 1976 LAG Frankfurt am Main



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



4 AZR 68/75
6 Sa 750/73 Frankfurt am Main

Urteilstenor
zugestellt am
6. Mai 1976

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 5. Mai 1976 durch den Vizepräsidenten Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Schulz-Rupp und Jahnz für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 26. September 1974 - 6 Sa 750/73 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der am 10. September 1910 geborene Kläger ist seit 1946 bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin in leitender Position beschäftigt gewesen. Er war Prokurist der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin, ohne jedoch zum Organ der Beklagten, die mit Wirkung vom 31. Dezember 1972 in eine GmbH umgewandelt worden war, formell bestellt gewesen zu sein. Der Kläger ist seit 1952 Schwerbeschädigter im Sinne des SchwbG mit einer um 50 % geminderten Erwerbsfähigkeit.

Dem Arbeitsverhältnis liegt der schriftliche Arbeitsvertrag vom 27. März 1956 zugrunde, der u.a. bestimmt, daß der Vertrag grundsätzlich unkündbar, bei völliger Arbeitsunfähigkeit oder dauernder Krankheit des Klägers jedoch mit sechsmonatiger Frist zum 1. Januar und 30. Juni eines Jahres ordentlich kündbar ist. Außerdem ist das Recht zur fristlosen Kündigung vorbehalten. Der Kläger hat zuletzt monatlich 3.610,-- DM brutto verdient. Daneben erhielt er eine Jahrestantieme in Höhe von 8 % des nach der Steuerbilanz errechneten Reingewinns der Beklagten.

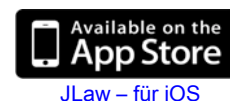
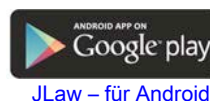
Am 27. Oktober 1972 erlitt der Kläger auf dem Wege zum Betrieb der Beklagten ohne sein Verschulden einen schweren Verkehrsunfall, der ihn für längere Zeit arbeitsunfähig machte. Am 19. Juni 1973 erklärte er dem zwischenzeitlich verstorbenen Geschäftsführer der Beklagten, Werner K , daß er nicht sagen könne, wann er wiederhergestellt sei, doch sei er überzeugt, daß es ihm gelingen werde, seine Arbeitskraft wiederzufinden.

Mit Schreiben vom 26. Juni 1973, das dem Kläger am 27. Juni 1973 zuging, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 1. Januar 1974. Die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zu der Kündigung hat die Beklagte am 10. Oktober 1973, einen Tag vor Verkündung des erstinstanzlichen Urteils, beantragt. Dieser Antrag ist am 12. Oktober 1973 bei der Hauptfürsorgestelle eingegangen. Eine Entscheidung der Hauptfürsorgestelle ist noch nicht ergangen.

- 3 -



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



- 3 -

Mit seiner Klage macht der Kläger die Unwirksamkeit der Kündigung der Beklagten geltend. Er hat die Auffassung vertreten, es fehle schon an den arbeitsvertraglich vereinbarten Voraussetzungen für die Kündigung, da nicht feststehe, daß er völlig arbeitsunfähig sei. Unter Berücksichtigung des Umstandes, daß ihm der Vertrag eine Lebensstellung einräume, hätte die Beklagte der bei einer Kündigung wegen andauern- der Erkrankung erforderlichen Erkundigungspflicht unbedingt nachkommen müssen. Andere Gründe in seiner Person oder in seinem Verhalten oder betriebsbedingter Art lägen nicht vor, so daß die Kündigung auch sozialwidrig sei. Die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zu seiner Kündigung sei zudem erforderlich gewesen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 26. Juni 1973 nicht aufgelöst wird. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat ausgeführt, die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur Kündigung des Klägers sei nicht erforderlich, da der Kläger sich wie ein Geschäftsführer behandeln lassen müsse und seine formelle Bestellung dazu nur wegen seiner Arbeitsunfähigkeit nicht erfolgt sei. Schließlich könne die Zustimmung aber auch nachträglich erteilt werden. Bei Ausspruch der Kündigung sei nicht abzusehen gewesen, wann der Kläger wieder arbeitsfähig werde. Das gelte nach wie vor. Eine weitergehende Erkundigungspflicht habe sie auch aufgrund des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien nicht gehabt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit der Begründung stattgegeben, daß die Kündigung der Beklagten in jedem Falle nach § 1 KSchG sozialwidrig sei, so daß es auf die für die Rechtswirksamkeit der Kündigung an sich erforderliche Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nicht ankomme, und den Streitwert auf 55.000,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten mit der Begründung zurückgewiesen, die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle fehle und deren Erteilung könne die Kündigung keinesfalls mehr zum 1. Januar 1974 wirksam werden lassen.

Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter. Der Kläger beantragt die Revision zurückzuweisen.



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 4 -

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

- 4 -

Entscheidungsgründe:

Der Revision war stattzugeben.

Zu Unrecht nimmt das Landesarbeitsgericht an, der Klage müsse bereits deshalb stattgegeben werden, weil die Beklagte den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung erst am 12. Oktober 1973 bei der Hauptfürsorgestelle eingereicht hat und deshalb nach § 15 SchwbG die Kündigungsfrist erst von diesem Tage an zu laufen beginne, so daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 26. Juni 1973 in keinem Falle mehr zum 1. Januar 1974 aufgelöst werden konnte. Damit hat das Landesarbeitsgericht den Streitgegenstand des vorliegenden Rechtsstreits verkannt, wie die Revision mit Recht hervorhebt. Nach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts steht nämlich lediglich fest, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die Kündigung vom 26. Juni 1973 nicht zum 1. Januar 1974 aufgelöst worden ist. Dagegen ist völlig offen geblieben, ob das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung zu einem späteren Zeitpunkt, etwa dem 30. Juni 1974, aufgelöst worden ist oder nicht. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wollte aber der Kläger nach seinem Klageantrag nicht nur festgestellt wissen, daß das Arbeitsverhältnis zum 1. Januar 1974 nicht aufgelöst würde; er hat vielmehr nach seinem Klageantrag und der zur Auslegung dieses Antrages maßgeblichen Begründung ausdrücklich verlangt, die Unwirksamkeit der Kündigung vom 26. Juni 1973 insgesamt, d. h. auch mit Wirkung für einen etwaigen späteren Zeitpunkt festzustellen. Der Kläger hat nämlich nicht nur den Kündigungsschutzantrag i.S. von § 4 Satz 1 KSchG gestellt und die soziale Unwirksamkeit der Kündigung behauptet, sondern in erster Linie vorgetragen, daß die Kündigung schon vertragswidrig sei, weil er weder völlig arbeitsunfähig noch dauernd krank sei. Damit hat der Kläger eindeutig zum Ausdruck gebracht, daß es ihm in erster Linie darum geht, die Unwirksamkeit deshalb gerichtlich feststellen zu lassen, weil eine ordentliche Kündigung nach dem Arbeitsvertrag überhaupt ausgeschlossen sei. Damit macht der Kläger in erster Linie geltend, daß seine Kündigung bereits aus an-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

deren als den in § 1 Abs. 2 und 3 KSchG bezeichneten Gründen unwirksam i.S. von § 13 Abs. 3 KSchG ist. Damit ist aber Streitgegenstand im vorliegenden Rechtsstreit die Frage der Unwirksamkeit der Kündigung vom 26. Juni 1973 zu jedem möglichen Endigungszeitpunkt. Unter diesen Umständen konnte das Landesarbeitsgericht sich nicht allein damit begnügen festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zum 1. Januar 1974 nicht aufgelöst worden ist, sondern mußte darüber hinaus auch prüfen, ob die Kündigung als solche wirksam ist oder nicht. Dafür kann es maßgeblich sein, ob die Kündigung als ordentliche Kündigung nach dem Arbeitsvertrag überhaupt zulässig ist, wobei auch berücksichtigt werden muß, daß der Kläger im Jahre 1974 wieder tätig geworden ist und damit u. U. die Kündigung auch rückgängig gemacht worden sein könnte. Auch die vom Arbeitsgericht festgestellte soziale Unwirksamkeit der Kündigung machte die Kündigung insgesamt, d.h. zu jedem Endigungszeitpunkt i.S. des Antrages des Klägers unwirksam.

Das Landesarbeitsgericht wird daher die Frage, ob die Kündigung auch zu einem späteren Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat, unter diesen Gesichtspunkten neu zu prüfen haben, wobei auch eine Rolle spielen kann, daß die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle fehlt und von der Beklagten auch nach ihrem Antrag nicht weiter betrieben worden ist. Dabei wird das Landesarbeitsgericht auch über die Kosten der Revision mitzubefinden haben.

gez.: Dr. Poelmann

Dr. Feller

Dr. Neumann

Schulz-Rupp

Jahnz

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