

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

Gesetz: KSchG § 4

Leitsatz: Die Rechtskraft des der Kündigungsschutzklage stattgebenden Urteils hindert den Arbeitgeber daran, sich in einem späteren Verfahren zwischen denselben Parteien darauf zu berufen, ein Arbeitsverhältnis habe niemals bestanden.

Aktenzeichen: 5 AZR 593/75
Urteil des BAG vom 12. Januar 1977

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 593/75

4 Sa 829/75 Düsseldorf

Verkündet am
12. Januar 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. November 1976 durch den Richter Siara als Vorsitzenden, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wagner und Dr. Blasig für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 14. Juli 1975 - 4 Sa 829/75 - wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

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 Kläger war bis Mitte Januar 1973 als Verwaltungsangestellter beim Katasteramt der Stadt Moers beschäftigt. Unter dem 28. September 1972 schloß er einen "Anstellungsvertrag" sowie einen Zusatzvertrag auf Firmenbriefbogen der Firma "K -Bau GmbH" in Moers. Das Rubrum beider vertraglichen Abreden lautet wie folgt:

"Zwischen der
K -Bau Gesellschaft mit beschränkter
Haftung Bauträger - in 4130 Moers, E
Straße 80, vertreten durch den
Geschäftsführer H A.K ,
- nachstehend Gesellschafter genannt -
bzw. der Firma
H A.K - Bauträger -
und Herrn
G B , 4130 Moers, N
- nachstehend Angestellter genannt -
wird folgendes vereinbart:
....."

Beide Verträge sind von dem Beklagten unter Benutzung des Firmenstempels der K -Bau GmbH unterzeichnet. Nach dem Inhalt des Anstellungsvertrages wurde der Kläger ab 1. Januar 1973 als Angestellter mit einem monatlichen Bruttogehalt von 5.000,-- DM eingestellt. Das Gehalt sollte der Lohnentwicklung im Baugewerbe prozentual angepaßt werden; außerdem war ein 13. Monatsgehalt vereinbart. Das Vertragsverhältnis sollte bis zum 31. Dezember 1977 dauern und bis zu diesem Zeitpunkt für beide Vertragspartner unkündbar sein.

Mit Schreiben vom 3. Juli 1973 kündigte die Firma K -Bau GmbH das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. September 1973. Gegen die Kündigung erhob der Kläger im Verfahren 1 Ca 1191/73 ArbG Krefeld = 4 Sa 1023/73 LAG Düsseldorf Klage, die zunächst nur gegen die Firma K -Bau GmbH erhoben war. Der Klageantrag lautete wie folgt:

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



- 3 -

"festzustellen, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 3.7.1973 ausgesprochene Kündigung des zwischen den Parteien abgeschlossenen Dienstvertrages vom 28.9.72 unwirksam ist, und daß dieser Anstellungsvertrag auch für die Zeit nach dem 30.9.1973 seine volle Wirksamkeit hat."

Der Kläger dehnte, ohne den Feststellungsantrag zu ändern, die Feststellungsklage weiter auf den Beklagten des vorliegenden Rechtsstreits aus. Zur Begründung führte er aus, Arbeitgeber gemäß dem Anstellungsvertrag vom 28. September 1972 sei nicht nur die Firma K -Bau GmbH; sondern auch die Firma H A. K - Bauträger -, deren Inhaber der Beklagte des vorliegenden Rechtsstreits sei. Der Beklagte bestritt, daß er Arbeitgeber gewesen sei. Nachdem der Kläger noch einen Gehaltszahlungsanspruch in das Verfahren eingeführt hatte, hat das Arbeitsgericht Krefeld durch Urteil vom 22. August 1973 wie folgt erkannt:

- "1) Es wird festgestellt, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 3.7.1973 ausgesprochene Kündigung des zwischen den Parteien abgeschlossenen Dienstvertrages vom 28.9.1972 unwirksam ist und daß dieser Anstellungsvertrag auch für die Zeit nach dem 30.9.1973 seine volle Wirksamkeit hat.
- 2) Die Beklagten werden als Gesamtschuldner verurteilt, an den Kläger DM 3.804,63 (dreitausend-achthundertvier 63/100 Deutsche Mark) netto als Gehalt für den Monat Juli 1973 zu zahlen."

Die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil ist durch rechtskräftiges Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. November 1973 als unbegründet zurückgewiesen worden.

In einem weiteren Vorprozeß machte der Kläger gegen die Firma K -Bau GmbH sowie gegen den Beklagten Gehaltsansprüche für die Zeit bis zum 28. September 1973 geltend (1 Ca 1592/73 ArbG Krefeld). Auch in diesem Verfahren bestritt der Beklagte, Arbeitgeber des Klägers gewesen zu sein. Er wurde jedoch als Gesamtschuldner mit der Firma K -Bau GmbH durch rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 6. November 1973 verurteilt, an den Kläger 10.000,-- DM zu zahlen.

Am 12. März 1974 kündigten die Firma K -Bau GmbH

und der Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers erneut



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 4 -

- 4 -

fristlos. Auf die hiergegen gerichtete Klage hat das Arbeitsgericht Krefeld wiederum festgestellt, daß diese Kündigung das Anstellungsverhältnis nicht aufgelöst habe. Das letztere Verfahren schwebt zur Zeit in der Revisionsinstanz beim Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts (2 AZR 32/76).

Die Firma K -Bau GmbH hat inzwischen beim Amtsgericht Essen am 18. Juli 1974 Antrag auf Eröffnung des Konkursverfahrens gestellt. Durch Beschluß des Konkursgerichtes vom 19. August 1974 ist das Konkursverfahren mangels Masse eingestellt worden.

Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger gegen den Beklagten Gehaltsansprüche für die Zeit vom 1. Oktober 1973 bis zum 28. Februar 1974 geltend.

Er hat beantragt,

den Beklagten gesamtschuldnerisch mit der im Konkurs befindlichen Firma K -Bau Gesellschaft mit beschränkter Haftung in Bottrop, Sch , vertreten durch ihren Geschäftsführer, den Kaufmann H A K , jetzt vertreten durch den Konkursverwalter Rechtsanwalt Dr. B J in Essen, Z , zu verurteilen, an ihn DM 27.142,54 nebst 4 % Zinsen seit dem 1.1.1974 zu zahlen.

Der Beklagte hat, nachdem gegen ihn zunächst Versäumnisurteil ergangen war und er hiergegen Einspruch eingelegt hatte, beantragt, das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 19. August 1974 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Er hat vorgetragen, bei Abschluß des Anstellungsvertrages sei allen Beteiligten klargewesen, daß der Kläger lediglich Arbeitnehmer der K -Bau GmbH werden sollte. Das sei ausdrücklich im einzelnen besprochen worden. Im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses sei die K -Bau GmbH noch ein reines Bauunternehmen gewesen. Später sei es in eine Bauträgergesellschaft umgewandelt worden, für die der Kläger habe tätig werden sollen. Um eine frühzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 5 -



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



- 5 -

mit der Stadt Moers zu erreichen, habe der Kläger Wert darauf gelegt, daß der Anstellungsvertrag bereits am 28. September 1972, also noch vor der Umwandlung der GmbH in eine Bauträgergesellschaft abgeschlossen werde. Nur aus diesem Grunde sei der Beklagte vorläufig als Vertragspartner im Anstellungsvertrag mit angeführt worden.

Der Beklagte ist in beiden Vorinstanzen unterlegen.

Mit der Revision verfolgt der Beklagte den Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat sein Urteil zunächst damit begründet, daß der Beklagte Vertragspartner des Anstellungsvertrages vom 28. September 1972 geworden sei. Dazu hat es wörtlich wiederholt, was bereits in dem Berufungsurteil des Verfahrens 1 Ca 1191/73 vom 2. November 1973 ausgeführt war. Hierbei stützt sich das Landesarbeitsgericht entscheidend darauf, daß im Rubrum des Anstellungsvertrages auch die Einzelfirma des Beklagten zu 2) als Vertragspartner aufgenommen worden ist.

Diese Begründung trägt das angefochtene Urteil nicht. Die Revision hat in gehöriger Weise gerügt, daß das Landesarbeitsgericht das gesamte Vorbringen des Beklagten und die hierzu vorgetragenen Beweisantritte übergangen habe, die klären sollen, weshalb der jetzige Beklagte als Vertragspartner genannt sei. Dieses Vorbringen läßt sich dahin zusammenfassen, daß der Beklagte nur formal für eine vorübergehende Zeit nach außen hin, und zwar gegenüber der Stadt Moers, als Arbeitgeber in Erscheinung treten sollte, daß aber zwischen allen Beteiligten auf Grund ausdrücklicher Absprache klar gewesen sei, alleiniger Vertragspartner des Klägers solle die Firma K -Bau GmbH nach ihrer Umwandlung in eine Bauträgergesellschaft werden. Dieser vorgetragene und unter Beweis gestellte Vertragswille hat, wenn er richtig sein sollte, Vorrang vor dem Wortlaut des Anstellungsvertrages, den das Landesarbeits-



- 6 -

gericht allein als Auslegungsgrundlage herangezogen hat. Es ist nicht auszuschließen, daß das Landesarbeitsgericht, hätte es den vom Beklagten vorgetragenen Sachverhalt gewürdigt und die hierzu genannten Zeugen vernommen, zu einer anderen Feststellung über die Vertragspartner des Anstellungsvertrages gekommen wäre. Eine solche andere tatsächliche Feststellung ist nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Beklagte zugleich auch Gesellschafter und Geschäftsführer der Firma K -Bau GmbH gewesen ist. Daraus allein kann nicht gegen das übergangene Vorbringen gefolgert werden, der Beklagte habe den Kläger nicht nur für die GmbH, sondern auch für seine eigene Firma verpflichten wollen.

2. Der vorgenannte Verfahrensverstoß berührt jedoch nicht den Bestand des angefochtenen Urteils. Denn der Beklagte ist, wie das Landesarbeitsgericht in einer kurzen Hilfsbegründung zu Recht angenommen hat, mit dem Vorbringen, zwischen den Parteien habe überhaupt kein Arbeitsverhältnis bestanden, auf Grund der Rechtskraft des Urteils im Kündigungsrechtsstreit 1 Ca 1191/73 des Arbeitsgerichts Krefeld ausgeschlossen.

Streitgegenstand dieses Kündigungsschutzverfahrens war, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien - und darüber hinaus das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der K - Bau GmbH - aus Anlaß der Kündigung vom 3. Juli 1973 zum darin bezeichneten Kündigungsstermin vom 30. September 1973 aufgelöst worden war oder nicht. Dies ist in der Regel so bei einer Kündigungsschutzklage, bei der der Klageantrag gemäß § 4 KSchG gefaßt ist (BAG 7, 36 427 = AP Nr. 17 zu § 3 KSchG 1951 zu II, 3 der Gründe). Der Streitfall gibt keinen Anlaß, der im Schrifttum erörterten Frage nachzugehen, ob der Streitgegenstand damit in zu engen Grenzen gehalten werde; es wird teilweise die Ansicht vertreten, Streitgegenstand des Kündigungsschutzprozesses sei der Bestand des Arbeitsverhältnisses überhaupt, bezogen auf den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung (vgl. die Nachweise in dem angeführten Urteil

- 7 -



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



- 7 -

unter II, 3 der Gründe; ferner Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 4 RdNr. 48 - 50). Offen bleiben kann auch, ob der Streitgegenstand des Kündigungsschutzprozesses 1 Ca 1191/73 dadurch verändert worden ist, daß der Kläger den Klageantrag über den Wortlaut des § 4 KSchG hinaus erweitert hat. Sein Antrag enthielt das weitere Begehren, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis auch für die Zeit nach dem 30. September 1973 seine volle Wirksamkeit hat; diesem Antrag ist auch entsprochen worden.

Bei jeder der danach vertretenen Ansichten über den Streitgegenstand des Kündigungsschutzprozesses ist die Frage der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt oder seines Weiterbestehens von maßgeblicher Bedeutung. Mit der Rechtskraft des Urteils im Kündigungsschutzprozeß steht fest, ob zu diesem Zeitpunkt - nach der erwähnten Ansicht des Bundesarbeitsgerichts über den Streitgegenstand ist dies der Kündigungstermin - ein Arbeitsverhältnis zwischen den streitenden Parteien bestanden hat oder nicht; es wird also rechtskräftig über das Bestehen rechtlicher Bindungen zwischen den Parteien entschieden.

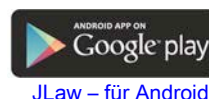
Die Rechtskraftwirkung schließt gemäß § 322 ZPO im Verhältnis der Parteien zueinander jede hiervon abweichende gerichtliche Feststellung in einem neuen Verfahren aus. Die unterlegene Partei kann eine abweichende Feststellung auch nicht dadurch erreichen, daß sie in einem späteren Verfahren hierfür geeignete neue, ihr bisher unbekannte Tatsachen vorbringt. Mit dem Vortrag solcher Tatsachen ist sie vielmehr ebenso wie mit ihrem bisherigen Vorbringen ausgeschlossen. Diese Folge der Rechtskraftwirkung ist als sog. Präklusionsprinzip in Rechtsprechung und Literatur anerkannt (BAG, aaO; BGH LM Nr. 27 zu § 322 ZPO; Stein-Jonas-Schumann-Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 322 Anm. X), weil sonst das Ziel der Rechtskraft, Rechtsfrieden und Rechtsgewißheit zu schaffen, nicht erreicht werden könnte. Es verwehrt der unterlegenen Partei, sich innerhalb der durch den Streitgegenstand gesetzten Grenzen nachträglich auf Tatsachen zu

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

- 8 -



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

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

stützen, die schon zur Zeit der letzten mündlichen Verhandlung vorgelegen haben, gleichviel, ob sie damals der Partei bekannt gewesen sind oder nicht (BAG AP Nr. 11 zu § 626 BGB zu 2 b der Gründe).

Die Anwendung dieses Grundsatzes wirkt sich nach rechtskräftig abgeschlossenem Kündigungsrechtsstreit nach beiden Seiten hin aus.

a) Der unterlegene Arbeitnehmer ist, wie das Bundesarbeitsgericht bereits in der Entscheidung BAG 7, 36 44 f. = AP Nr. 17 zu § 3 KSchG 1951 zu III, 3 der Gründe dargelegt hat, daran gehindert, die Unwirksamkeit der Kündigung aus anderen als den im Kündigungsverfahren vorgebrachten Gründen geltend zu machen. Mit der rechtskräftigen Verneinung der Sozialwidrigkeit der Kündigung z.B. ist auch ihre Unwirksamkeit aus sonstigen Gründen verneint; über die Frage, ob das Arbeitsverhältnis in bestimmten Zeitpunkten bestanden habe oder nicht, kann nur einheitlich geurteilt werden (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 64, VII, 3 mit weiteren Nachweisen und § 64, VIII, 2).

b) Der unterlegene Arbeitgeber andererseits kann sich danach in einem späteren Verfahren nicht auf solche Tatsachen berufen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem früheren Zeitpunkt ergeben als zu dem, der im Kündigungsrechtsstreit maßgeblich war. Würde man sie zulassen, so wäre die rechtskräftige Feststellung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in Frage gestellt. Eine solche Feststellung war überhaupt nur unter der zwingenden Voraussetzung möglich, daß das Arbeitsverhältnis nicht schon vor der beurteilten Kündigungsmaßnahme aus sonstigen Gründen beendet worden war. Der Arbeitgeber muß also bereits im Kündigungsrechtsstreit alle Tatsachen vortragen, die für eine zeitlich frühere Beendigung des Arbeitsverhältnisses sprechen könnten.

Das gleiche gilt entsprechend in einem späteren Verfahren für alle Behauptungen des Arbeitgebers zu der Frage, ob vor dem im Kündigungsrechtsstreit maßgeblichen



Zeitpunkt überhaupt ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien rechtlich zustande gekommen war; auch dies ist bereits in der unter a) genannten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts dargelegt. Würde das frühere rechtliche Bestehen des Arbeitsverhältnisses verneint, so entfielen damit zugleich die rechtskräftige Feststellung seines Bestehens im Kündigungsprozeß. Das Bestehen einer rechtlichen Bindung setzt ihre vorherige rechtliche Begründung als unerläßlich voraus; ein dahingehender Vortrag ist auch stets, wenigstens stillschweigend, im Vorbringen des sich gegen die Kündigung wendenden Arbeitnehmers enthalten. Da ersteres gemäß § 322 ZPO rechtskräftig feststeht, läßt sich das zweite in einem späteren Verfahren nicht mehr verneinen; zulässig bleibt in einem späteren Verfahren neues Vorbringen nur dazu, in welchem Zeitpunkt vor der beurteilten Kündigung das Arbeitsverhältnis begründet worden war.

Die zuvor begründete rechtliche Bindung erscheint nicht nur als eine den Streitgegenstand des Kündigungsschutzurteils bedingende ("präjudizielle") Rechtsbeziehung. Auf solche bedingenden Rechtsbeziehungen erstreckt sich nach herrschender Rechtsauffassung die materielle Rechtskraft nicht; der Wirkungsbereich der materiellen Rechtskraft wird auf den erhobenen Anspruch (§ 322 Abs. 1 ZPO) beschränkt. Danach erfaßt z.B. die Rechtskraft eines Lohnurteils nicht die zugleich mitentschiedene Frage, ob zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis als Grundlage des Lohnanspruches bestanden hat (Stein-Jonas-Schumann-Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 322 Anm. VI, 4 a; RAG ArbRS 41, 320 322); der Arbeitgeber ist daher durch die materielle Rechtskraft eines solchen Urteils nicht gehindert, in künftigen Verfahren zwischen denselben Parteien das Bestehen arbeitsrechtlicher Beziehungen mit den im Vorprozeß behandelten Gründen erneut zu bestreiten. Im Gegensatz zum Lohnprozeß ist wie gesagt im Kündigungsrechtsstreit das Bestehen des Arbeitsverhältnisses, also die Frage der rechtlichen Bindung der Parteien, selbst der Streitgegenstand. Wird diese rechtliche Bindung für einen bestimmten Zeitpunkt bejaht, so muß sie zwangsläufig schon vorher bestanden



- 10 -

Der Arbeitgeber kann sich damit in einem späteren Verfahren auf Grund der Rechtskraftwirkung des der Klage stattgebenden Urteils im Kündigungsschutzstreit nicht mehr darauf berufen, ein Arbeitsverhältnis sei vor dem Kündigungstermin überhaupt nicht begründet worden. Dies gilt unabhängig davon, ob er von dem ihn dazu veranlassenden Vorbringen im Kündigungsrechtsstreit Kenntnis hatte oder nicht (BAG AP Nr. 11 zu § 626 BGB; Stein-Jonas-Schumann-Leipold, aaO, § 322 Anm. X, 2).

Demgemäß war die Revision zurückzuweisen.

gez.: Siara

Dr. Heither

Dr. Seidensticker

Dr. Wagner

Dr. Blasig

