

Aktenzeichen: 6 AZR 1105/77

LAG Frankfurt/Main

Urteil des BAG vom 16. Februar 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 §§ 1, 4; MuSchG § 9 Abs. 1 Satz 1;
ZPO § 179

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 1105/77

5 Sa 1245/76 Frankfurt am Main

Verkündet am
26. Februar 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Februar 1980 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, den Richter Roeper und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Lehmann und Mergenthaler für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 4. Oktober 1977 - 5 Sa 1245/76 - aufgehoben und der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Beklagte ist Inhaber eines Architekturbüros. Er schloß am 2. August 1976 mit der Klägerin einen Arbeitsvertrag, wonach diese als Sekretärin zu einem Anfangsgehalt von 2.200,-- DM monatlich bei ihm tätig wurde. In dem Vertrag war eine Probezeit von einem Monat vereinbart. Am 16. August 1976 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos mit der Begründung, die Leistungen der Klägerin entsprächen nicht den in sie gestellten Erwartungen. Mit Schreiben vom 20. August 1976 teilte die Klägerin dem Beklagten unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung vom 19. August 1976 mit, daß sie schwanger sei. Die Klägerin wurde am 12. März 1977 von einem Mädchen entbunden.

Mit Schreiben vom 24. August 1976 hat der Beklagte die Anfechtung des Arbeitsverhältnisses wegen arglistiger Täuschung erklärt mit der Begründung, die Klägerin habe bei dem Einstellungsgespräch unrichtige Angaben über ihre Schreibmaschinen- und Stenografiekenntnisse gemacht.

Mit ihrer am 27. August 1976 erhobenen Klage hat die Klägerin sich gegen die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung gewandt und Feststellung begehrt, daß die Kündigung vom 16. August 1976 das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst habe.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und zunächst die Auffassung vertreten, der besondere Kündigungsschutz des § 9 MuSchG greife nicht ein, da die Klägerin zum Zeitpunkt der Kündigung nicht schwanger gewesen sei. Hilfsweise hat der Beklagte weiter vorgetragen, das Arbeitsverhältnis sei durch die am 24. August 1976 erklärte Anfechtung weggefallen. Zumindest habe es aber durch Zeitablauf mit dem 31. August 1976 sein Ende gefunden, da mit der Klägerin ein auf einen Monat befristetes Probearbeitsverhältnis vereinbart gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und festgestellt, daß die Kündigung vom 16. August 1976 das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst habe. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen.

- 3 -



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



Mit seiner Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter; hilfsweise bittet er um Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Berufungsgericht ist zwar zu Recht davon ausgegangen, daß das Arbeitsverhältnis durch die von dem Beklagten am 16. August 1976 ausgesprochene fristlose Kündigung nicht beendet worden ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, die Klägerin habe am 12. März 1977 ein Kind geboren; daraus ergebe sich, daß sie zur Zeit des Zugangs der Kündigungserklärung am 16. August 1976 schwanger gewesen sei. Es hat weiter ausgeführt, da die Klägerin dem Beklagten die Schwangerschaft innerhalb der Zweiwochenfrist des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG mitgeteilt und die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde eine Ausnahmeerklärung über die Zulässigkeit der Kündigung nicht abgegeben habe, gelte das Kündigungsverbot des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG uneingeschränkt. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sei daher durch die Kündigung vom 16. August 1976 nicht aufgelöst worden.

2. Diese Ausführungen, gegen die in der Revision Verfahrensrügen nicht erhoben werden, sind materiellrechtlich nicht zu beanstanden. Da die Schwangerschaft der Klägerin bereits am 16. August 1976 bestanden und die Klägerin dem Beklagten hiervon am 20. August 1976 Mitteilung gemacht hat, stand einer Kündigung das Verbot des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG entgegen, so daß die Kündigung unwirksam ist.

II. Das Berufungsurteil hält der Revision jedoch insoweit nicht stand, als die Verletzung der Aufklärungspflicht hinsichtlich der beiden anderen vom Beklagten in den Prozeß



eingeführten Beendigungsgründe gerügt wird.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Frage, ob das Arbeitsverhältnis durch die am 24. August 1976 erklärte Anfechtung weggefallen oder ob es mit dem 31. August 1976 durch Befristung geendet habe, sei im vorliegenden Verfahren nicht zu entscheiden gewesen. Der Klageantrag habe sich nur auf die Feststellung bezogen, daß die außerordentliche Kündigung vom 16. August 1976 das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst habe. Zur Entscheidung dieser Frage hätten die von dem Beklagten vorgebrachten sonstigen Beendigungsgründe unbeachtet bleiben können.

2. Die hiergegen vom Beklagten erhobene Rüge der Verletzung der Aufklärungspflicht, § 139 ZPO, greift durch.

a) Die Rechtsauffassung des Beklagten, über seine Einwendungen, nämlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Anfechtung und ferner Beendigung wegen Fristablaufs hätte auch ohne Erhebung einer Widerklage seinerseits und ohne Klageerweiterung der Klägerin mit entsprechender Antragsstellung entschieden werden müssen, ist zwar nicht zutreffend.

Das Begehren der Klägerin ging auf Feststellung, daß die vom Beklagten ausgesprochene außerordentliche Kündigung vom 16. August 1976 das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat. Nach diesem Antrag war Streitgegenstand lediglich die Feststellung, ob die Kündigungserklärung des Beklagten das Arbeitsverhältnis beendet hat oder nicht (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, S. 657, dort Fußnote 115 a). Maßgebend für den Streitgegenstand ist der wirklich gestellte Antrag unter Berücksichtigung seiner Begründung. Die Klägerin hat sich auch in ihrer Klagebegründung lediglich darauf gestützt, daß Kündigungsgründe nicht vorlägen. Für den Streitgegenstand sind Einwendungen des Beklagten, sofern sie sich nicht auf den Klageantrag und seine Begründung beziehen, unbeachtlich (BAG AP Nr. 2 zu § 611 BGB Gemischter Vertrag; BGHZ 48, 179; Baumbach-Lauterbach, Kommentar zur ZPO, 36. Aufl., Anm. 2 B zu § 2). Etwas anderes kann nur dann gelten, wenn erst die Einlassung des Beklagten das wahre Streitverhältnis erkennen läßt, wie es zum Beispiel häufig



bei verneinenden Feststellungsklagen der Fall ist (RGZ 17, 379). Ein solcher Ausnahmefall liegt nicht vor. Mit ihrem Klageantrag hat die Klägerin eindeutig zu erkennen gegeben, daß sie sich lediglich gegen die vom Beklagten ausgesprochene Kündigung wandte. Von ihrer Interessenlage aus hatte die Klägerin, da ihr gegen die Kündigung der absolute Kündigungsschutz des § 9 MuSchG zur Seite stand, zunächst keine Veranlassung, auf die vom Beklagten in den Prozeß eingeführten weiteren möglichen Beendigungsgründe einzugehen und etwa ihre Feststellungsklage dahin zu erweitern, daß sie nunmehr auch Feststellung begehrte, daß das Arbeitsverhältnis weder durch die vom Beklagten erklärte Anfechtung aufgelöst worden ist, noch daß es durch Befristung mit dem 31. August 1976 sein Ende gefunden habe. In dieser Prozeßsituation hätte es vielmehr dem Beklagten obliegen, seine Einwendungen im Wege der Feststellungswiderklage geltend zu machen. Da die Klägerin weder ihre Klage erweitert hat, noch der Beklagte Feststellungswiderklage erhoben hat, konnte das Berufungsgericht keine Entscheidung darüber treffen, ob das Arbeitsverhältnis, das durch die fristlose Kündigung des Beklagten am 16. August 1976 nicht aufgelöst worden ist, zu einem späteren Zeitpunkt durch andere Umstände beendet worden ist.

b) Der Umstand, daß der Beklagte durch seine Einwendungen den Streitgegenstand auf weitere mögliche Beendigungstatbestände erweitern wollte, hätte für das Gericht im vorliegenden Fall jedoch Veranlassung sein müssen, auf eine richtige Antragsstellung hinzuwirken (vgl. BAG 19, 342 [350] = AP Nr. 13 zu § 91 a ZPO; BAG AP Nr. 31 zu § 611 BGB DO-Angestellte).

Nach § 139 ZPO hat das Gericht auf sachdienliche Anträge hinzuwirken. Zwar bedürfen Rechtsanwälte regelmäßig keiner Belehrung über die Rechtsfolgen ihres Handelns oder - wie hier - ihres Unterlassens (RGZ 92, 256). Im allgemeinen erübrigt sich daher auch ein Hinweis des Gerichts über den Umfang des Streitgegenstandes, wenn der Antrag des Klägers sich wie vorliegend lediglich auf die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung bezieht. Offenbar ging das Berufungsgericht zunächst jedoch selbst davon aus, daß es nicht nur über die vom Beklagten am 16. August 1976 ausgesprochene fristlose Kündigung, sondern auch darüber zu entscheiden hätte, ob



- 6 -

das Arbeitsverhältnis von dem Beklagten am 24. August 1976 wirksam nach § 123 Abs. 1 BGB angefochten worden ist und dadurch sein Ende gefunden hat. Denn das Berufungsgericht hat Beweis erhoben über die Frage, ob die vom Beklagten erklärte Anfechtung wirksam ist. In dieser Situation wäre es sachdienlich gewesen, die Parteien über den Umfang des Streitgegenstandes zu belehren und darauf hinzuwirken, daß die Parteien solche Anträge stellen, durch die der Streit um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem späteren als der durch die Kündigung ausgesprochenen Zeitpunkt gleich aus welchen anderen Rechtsgründen mit entschieden worden wäre.

Der Beklagte könnte zwar die Frage, ob das Arbeitsverhältnis durch Anfechtung des Vertrags oder durch Befristung sein Ende gefunden hat, in einem neuen Prozeß klären lassen. Einem solchen Prozeß würde die Rechtskraft eines Urteils, das die Unwirksamkeit der am 16. August 1976 erklärten Kündigung feststellt, nicht entgegenstehen. Der Streitfall gibt keinen Anlaß, der im Schrifttum erörterten Frage nachzugehen, ob der Streitgegenstand eines Kündigungsschutzprozesses den Bestand des Arbeitsverhältnisses überhaupt, bezogen auf den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung, umfaßt (vgl. hierzu BAG 7, 36, [42] = AP Nr. 17 zu § 3 KSchG 1951 [zu II 3 der Gründe] mit Anmerkung von Molitor in SAE 1959, 165; BAG AP Nr. 3 zu § 4 KSchG 1969 mit Anmerkung Grunsky). Teilweise wird diese Ansicht vertreten (Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 9. Aufl., § 4 Rdn. 48 - 50 und die Nachweise in dem soeben angeführten Urteil). Der Senat hält jedenfalls an der bisherigen Auffassung des Bundesarbeitsgerichts in dem angeführten Urteilen fest, wonach mit der Rechtskraft des Urteils in einem Kündigungsschutzprozeß feststeht, ob zum Zeitpunkt des Kündigungstermins ein Arbeitsverhältnis zwischen den streitenden Parteien bestanden hat oder nicht. Die Rechtskraftwirkung eines solchen Urteils schließt gemäß § 322 ZPO im Verhältnis der Parteien zueinander jede hiervon abweichende gerichtliche Feststellung in einem neuen Verfahren aus. Vor-

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

- 7 -



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



liegend macht der Beklagte jedoch Auflösungsstatbestände geltend, die zeitlich nach dem Kündigungszeitpunkt liegen. Einer solchen Geltendmachung stünde die rechtskräftige Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 16. August 1976 nicht beendet worden ist, nicht entgegen (BAG, Urteil vom 12. Januar 1977 in AP Nr. 3 zu § 4 KSchG 1969 mit Anmerkung von Grunsky, sowie die Anmerkung von Kuchinke zu demselben Urteil in SAE 79, S. 284 [288]; zum Streitgegenstand im Kündigungsschutzprozeß, vgl. ferner BAG AP Nr. 10 zu § 102 BetrVG 1972 mit Anmerkung von Maydell in SAE 1978, 77).

3. Soweit die Revision eine "Gesetzesverletzung anläßlich der durchgeführten Beweisaufnahme" geltend macht, rügt sie damit offenbar eine Verletzung des § 355 ZPO. Diese Verfahrensrüge bedarf jedoch keiner Erörterung. Das Berufungsgericht hat die beanstandete Beweisaufnahme bei seiner Urteilsfindung nicht verwertet, da es die Frage, ob die Anfechtung durchgreift, nicht entschieden hat.

III. Bei der erneuten Verhandlung wird das Berufungsgericht die Parteien auf eine der tatsächlichen Streitlage entsprechende Antragsstellung hinzuweisen haben, damit nicht nur über die fristlose Kündigung, sondern auch über die mögliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Anfechtung des Arbeitsvertrages oder durch Befristung entschieden werden kann. Nach einer entsprechenden Antragsstellung, sei es im Wege der Klageerweiterung durch die Klägerin oder durch Erhebung einer negativen Feststellungswiderklage durch den Beklagten, wird das Berufungsgericht die zur Frage der Anfechtung erhobenen Zeugenbeweise zu würdigen und evtl. auch Rechtsausführungen darüber zu machen haben, ob das Arbeitsverhältnis bis zum 31. August 1976 befristet war.

gez.:	Dr. Auffarth	Richter am Bundesarbeitsgericht Roeper befindet sich in Urlaub und ist verhindert zu unterschreiben	Michels-Holl
	Lehmann	Dr. Auffarth	Mergenthaler

