

Aktenzeichen: 6 AZR 881/77

LAG Berlin

Urteil des BAG vom 13. November 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB §§ 180, 177 Abs. 2; KSchG §§ 9, 10

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 881/77

4 Sa 15/77 Berlin

Verkündet am
13. November 1979

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 13. November 1979 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hollmann und Lehmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 11. August 1977
- 4 Sa 15/77 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt der Kläger.

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 bei der Beklagten, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, seit 1. Juli 1974 als Geschäftsführer aufgrund eines am 25. Januar 1974 von der Delegiertenversammlung der Beklagten genehmigten Arbeitsvertrages tätig. Am 29. Juni 1976 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristgemäß zum 31. Dezember 1976.

Nachdem der Kläger am 2. Juli 1976 Kündigungsschutzklage erhoben hatte, forderte er die Beklagte am 28. September 1976 auf, ihm mitzuteilen, ob die Genehmigung der Delegiertenversammlung der Beklagten zu seiner Entlassung vorliege. Die Beklagte unterrichtete den Kläger am 21. Oktober 1976 davon, daß die Delegiertenversammlung die Kündigung am 19. Oktober 1976 gebilligt hatte.

Der Kläger hat die Kündigung für unwirksam gehalten, weil ihm die gemäß § 14 Nr. 1 Satz 3 der Satzung der Beklagten erforderliche Genehmigung durch die Delegiertenversammlung entgegen § 180, § 177 Abs. 2 BGB nicht fristgemäß innerhalb von 2 Wochen mitgeteilt worden sei; jedenfalls sei die Kündigung sozial ungerechtfertigt.

§ 14 Nr. 1 der Satzung der Beklagten lautet:

"Der Vorstand führt die Geschäfte der Kammer im Rahmen des Haushaltsplanes. Er beschließt über die Einstellung und Entlassung von Angestellten. Verträge über die Einstellung und Entlassung leitender Angestellter bedürfen der Genehmigung durch die Delegiertenversammlung."

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 29. Juni 1976 nicht aufgelöst wird und über den 31. Dezember 1976 hinaus fortbesteht. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise, das Arbeitsverhältnis des Klägers gemäß §§ 9, 10 KSchG aufzulösen.

Das Arbeitsgericht hat das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. Dezember 1976 aufgelöst und die Beklagte verurteilt,

- 3 -



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



- 3 -

an den Kläger eine Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG in Höhe von 11.100,-- DM zu zahlen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Abfindung auf 11.739,06 DM festgesetzt und im übrigen die Berufung zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Verfahrensziel erster Instanz weiter, soweit ihm bisher nicht entsprochen ist, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Nachdem rechtskräftig feststeht, daß die Kündigung der Beklagten sozial nicht gerechtfertigt ist, beschränkt sich die Auseinandersetzung der Parteien nur noch darauf, ob die Kündigung der Beklagten nach § 14 Nr. 1 Satz 3 der Satzung der Genehmigung durch die Delegiertenversammlung bedurft hätte, diese Genehmigung dem Kläger nicht innerhalb der Frist nach § 180, § 177 Abs. 2 BGB mitgeteilt worden ist und auch infolge dessen das Arbeitsverhältnis nicht gegen eine Abfindungszahlung hätte aufgelöst werden dürfen.

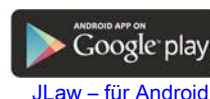
Das Landesarbeitsgericht hat einen Verstoß der Beklagten gegen § 14 Nr. 1 Satz 3 der Satzung mit der Begründung verneint, der Kläger könne die Unwirksamkeit der ihm gegenüber erklärten Kündigung vor allem deshalb nicht auf § 14 Nr. 1 Satz 3 der Satzung zurückführen, weil diese Kündigung eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung beinhalte, die Satzungsbestimmung jedoch nur auf Verträge über die Entlassung leitender Angestellter anwendbar sei. Weder dem Wortlaut noch dem Sinnzusammenhang von § 14 Nr. 1 Satz 3 der Satzung könne entnommen werden, daß es sich bei der Wortwahl in dieser Bestimmung um eine ungenaue, nicht wörtlich zu nehmende Ausdrucksweise gehandelt haben sollte.

Diesen Erwägungen des Landesarbeitsgerichts ist beizutreten. Die Angriffe der Revision hiergegen rechtfertigen keine andere Beurteilung.

- 4 -



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



- 4 -

Der Revision ist zwar darin zuzustimmen, daß die Regelungen über die Stellvertretung ohne Vertretungsmacht des Privatrechts auch auf Organe von Körperschaften des öffentlichen Rechts anzuwenden sind (BGHZ 32, 375 /³⁸¹7; BGH MDR 1962, 374; Soergel-Schultze-v. Lasaulx, BGB, 10. Aufl., § 177 Rdnr. 10). Daraus folgt aber entgegen der Auffassung der Revision nicht, daß aus einer die Stellvertretung einschränkenden Satzungsregelung geschlossen werden müßte, daß sie entgegen ihrem Wortlaut auch auf einseitige Rechtsgeschäfte anzuwenden sei.

Für die Beantwortung der Frage, ob der Vorstand der Beklagten gegenüber dem Kläger ohne Mitwirkung der Delegiertenversammlung wirksam kündigen konnte, ist von § 14 Nr. 1 Satz 3 der Satzung auszugehen. Die Überprüfung der Auslegung dieser Bestimmung durch das Landesarbeitsgericht ist zwar in der Revisionsinstanz nicht darauf beschränkt, ob Denkgesetze, allgemeine Erfahrungssätze oder anerkannte Auslegungsgrundsätze verletzt sind. Das Revisionsgericht hat die Satzungsregelung vielmehr selbständig auszulegen. Diese Prüfungsbefugnis hat das Bundesarbeitsgericht u.a. bereits für die Satzungen von rechtsfähigen Stiftungen (AP Nr. 1 zu § 611 BGB Faktisches Arbeitsverhältnis) und für die Satzung von Gewerkschaften (BAG 16, 329 /³³⁶7 = AP Nr. 1 zu § 2 TVG Tarifzuständigkeit /^{zu II 2 der Gründe}7), also insbesondere auch bei Verbänden des Privatrechts angenommen. Der Senat schließt sich dieser Rechtsprechung auch für die Satzungen von öffentlich-rechtlichen Körperschaften an. Auch hier handelt es sich um Vorschriften, die vor allem auch die äußeren Rechtsbeziehungen der Körperschaft im Rechtsverkehr mit Dritten regeln (für die Satzung der Versorgungsanstalt der Bundespost vgl. insoweit entsprechend BAG AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Zusatzversorgung).

Entgegen der Auffassung der Revision ist aber die Auslegung von § 14 Nr. 1 Satz 3 der Satzung der Beklagten durch das Landesarbeitsgericht nicht zu beanstanden. Die Vorschrift schränkt nach ihrem Wortlaut eindeutig die Befugnis des Vorstandes der

- 5 -



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



- 5 -

Beklagten nur für Verträge über die Einstellung und Entlassung leitender Angestellter ein. Damit verbleibt es hinsichtlich der einseitigen Beendigung der Arbeitsverhältnisse dieser Personen bei der dem Vorstand in § 14 Nr. 1 Satz 1 und 2 der Satzung eingeräumten Kompetenz. Dem steht im Gegensatz zur Meinung der Revision nicht entgegen, daß der Gebrauch des Wortes "Entlassung" bei Verträgen über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen unangebracht sei, weil "Entlassung" nach allgemeinem Sprachgebrauch die Kennzeichnung einer einseitigen Handlung des Arbeitgebers, nämlich die der Kündigung sei. Dieser Hinweis zwingt nicht dazu, der sprachlichen Wendung "Verträge über die Einstellung und Entlassung" zu entnehmen, daß mit dem Wort "Entlassung" auch Kündigungen von der Genehmigungspflicht durch die Delegiertenversammlung umfaßt werden sollen. Vielmehr ist aus der Verwendung des Wortes Entlassung in § 14 Nr. 1 Satz 2 und § 14 Nr. 1 Satz 3 der Satzung zu folgern, daß nach der Satzung der Beklagten mit diesem Wort allgemein die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bezeichnet wird. Ist damit nach dem Wortlaut der Satzungsbestimmung davon auszugehen, daß nur die vertragliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen leitender Angestellter der Genehmigung der Delegiertenversammlung bedarf, kann die Wirksamkeit der dem Kläger erklärten Kündigung nicht an einer fehlenden oder verspäteten Genehmigung der Delegiertenversammlung scheitern. Entgegen der Auffassung der Revision kann auch nicht von der Genehmigungsbedürftigkeit von Verträgen über die Beendigung auf die Genehmigungsbedürftigkeit von Kündigungen durch die Beklagte geschlossen werden, da die Kündigung nicht ein Minus gegenüber der vertraglichen Beendigung ist. Damit kann schließlich dahingestellt bleiben, ob der Kläger leitender Angestellter im Sinne der Satzung der Beklagten war.

Kann die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers zu der Beklagten nach § 14 Nr. 1 Satz 3 der Satzung nicht beanstandet werden, bestehen gegen die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses und die Festsetzung einer Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG keine revisionsrechtlichen Bedenken. Bei der Entscheidung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 KSchG

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

- 6 -



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



- 6 -

handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, bei dem den Tatsacheninstanzen ein Beurteilungsspielraum zusteht. Damit ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Revisionsinstanz nur daraufhin nachprüfbar, ob das Landesarbeitsgericht dabei gegen Denkgesetze, allgemeine Erfahrungssätze oder anerkannte Auslegungsgrundsätze verstoßen hat (vgl. zum Begriff der Zumutbarkeit nach § 626 BGB = BAG 9, 263 [265] = AP Nr. 42 zu § 626 BGB [zu III 2 der Gründe]; BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe]). Dafür hat die Revision nichts dargetan.

gez.: Dr. Auffarth

Roeper

Dr. Leinemann

Dr. Hollmann

Lehmann

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)