

Aktenzeichen: 7 AZR 12/79

LAG Niedersachsen Urteil des BAG vom 11. Februar 1981

Für das Nachschlagewerk:	Ja	} auszugsweise zu A, B und C I der Gründe
Für die Fachpresse:	Ja	
Für die Amtliche Sammlung:	Nein	

Gesetz: BGB § 626 Abs. 1, § 628 Abs. 2; KSchG §§ 4, 7,
9, 10; ZPO §§ 256, 551 Ziff. 7

Leitsätze:

1. Das Interesse des Arbeitnehmers an der Feststellung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung fehlt wegen eines vor oder gleichzeitig mit Ablauf der Kündigungsfrist wirksam werdenden anderen Beendigungstatbestandes nur dann, wenn die Wirksamkeit dieser anderen Beendigung zwischen den Parteien unstreitig oder rechtskräftig festgestellt ist.
2. Das Feststellungsinteresse für die Kündigungsschutzklage entfällt auch nicht allein deswegen, weil der Kläger neben der Feststellung Schadenersatz nach § 628 Abs. 2 BGB fordert. Allenfalls dann, wenn er erklärt, auch im Falle seines Unterliegens mit den auf § 628 Abs. 2 BGB gestützten Klageanträgen weder das Arbeitsverhältnis fortsetzen zu wollen, noch dessen Auflösung gem. §§ 9, 10 KSchG zu begehren, fehlt es am Feststellungsinteresse für die Klage nach § 4 Satz 1 KSchG.
3. Das für § 628 Abs. 2 BGB erforderliche Auflösungsver schulden muß das Gewicht eines wichtigen Grundes i. S. des § 626 BGB haben (im Anschluß an BAG AP Nr. 1, Nr. 6 und Nr. 7 zu § 628 BGB).

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](#)

7 AZR 12/79

6 Sa 163/77 Niedersachsen

Verkündet am
11. Februar 1981

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Februar 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Dr. Gentz für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 14. September 1978 - 6 Sa 163/77 - aufgehoben, soweit über die Kündigungsschutzklage, die Widerklage und die Kosten entschieden wurde.

Die Widerklage wird abgewiesen; die Revision im übrigen zurückgewiesen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Im Umfang der unterbliebenen Sachentscheidung und wegen der Kostenentscheidung wird der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Der im Jahre 1934 geborene Kläger, Volljurist, wurde bei der Beklagten zum 15. Oktober 1970 als juristischer Mitarbeiter sowie zur Bearbeitung von Personalangelegenheiten eingestellt. Im Einstellungsschreiben, das Vertragsinhalt geworden ist, heißt es u.a.:

"Im Falle beiderseitiger guter Zusammenarbeit würde Ihnen nach angemessener Zeit eine mit Prokura verbundene Stellung eingeräumt werden, so daß Sie gegebenenfalls auch die Nachfolge unseres Syndikus antreten könnten."

Im Mai 1971 wurde dem Kläger Handlungsvollmacht erteilt. Zum 1. Januar 1973 wurden die Personalsachen, die bisher von der Rechtsabteilung miterledigt worden waren, ausgegliedert und der Kläger zum Personalreferenten bestellt. In dieser Funktion unterstand der Kläger unmittelbar einem Vorstandsmitglied. Mit Teilaufgaben blieb er in der Rechtsabteilung.

Nachdem der Kläger den Vorstand der Beklagten im März 1977 auf die Prokuraerteilung angesprochen hatte, beschloß dieser am 24. März 1977, dem Kläger keine Prokura zu erteilen und sich, möglichst auf gutlichem Wege, vom Kläger zu trennen. Daraufhin bat der Kläger unter Hinweis auf eine Schadenersatzpflicht der Beklagten um eine schriftliche Erklärung des Vorstands, ob und ggf. wann er die versprochene Prokura erhalten werde. Am 30. März 1977 wurde dem Kläger ein Schreiben der Beklagten vom 29. März 1977 ausgehändigt, in dem es u.a. heißt:

"Nach den mehrfach mit Ihnen geführten Gesprächen, die leider zu keiner Einigung geführt haben, sehen wir uns zu unserem Bedauern gezwungen, Ihr Dienstverhältnis zum 30. Juni 1977 zu kündigen."



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Die Kündigungsgründe sind Ihnen bekanntgegeben worden. Wir sind bereit, Ihnen in einem Gespräch die Kündigungsgründe zu erläutern, falls Sie dieses wünschen. Für die Zeit vom 1. April bis zum 30. Juni 1977 werden Sie unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitsleistung freigestellt. Sie haben in dieser Zeit den Ihnen zustehenden Jahresurlaub sowie eventuellen Resturlaub aus 1976 zu nehmen.

Bitte händigen Sie bis spätestens zum 1. April 1977 die in Ihrem Besitz befindlichen Arbeitsunterlagen sowie Büroschlüssel an Herrn Dr. L aus."

Nach einem Gespräch vom 30. März 1977, über dessen Inhalt die Parteien streiten, kündigte der Kläger mit Schreiben vom 6. April 1977 das Arbeitsverhältnis "aus wichtigem Grund mit Wirkung zum 30. Juni 1977". Zur Begründung führte er an, die Beklagte habe in vertragswidriger Weise die Bitte des Klägers um Erteilung der zugesagten Prokura abgelehnt und mit einer sozialwidrigen Kündigung beantwortet; ferner habe die Beklagte ihn mit sofortiger Wirkung vom Dienst suspendiert und ihm das Betreten des Betriebsgeländes verboten. Nachdem der Kläger zum 1. April 1977 von einer allgemeinen Gehaltserhöhung der Beklagten um 6,2 % ausgenommen worden war und auf seine dahingehende Anfrage von der Beklagten mit Schreiben vom 4. Mai 1977 den Bescheid erhalten hatte, dies beruhe auf einem seit Jahren geübten Vorbehalt und erfolge mit Rücksicht auf den zur Zeit laufenden Rechtsstreit, sprach der Kläger mit Schreiben vom 16. Mai 1977 aus diesem Grunde eine erneute außerordentliche Kündigung zum 30. Juni 1977 aus.

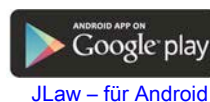
In den Verfahren 2 Ca 812/77 und 2 Ca 1223/77, die noch beim Arbeitsgericht Göttingen anhängig sind, verlangt der Kläger von der Beklagten Gehalt für die Monate Juli bis September 1977.

Im vorliegenden Rechtsstreit begehrt der Kläger Feststellung der Sozialwidrigkeit der Kündigung der Beklagten vom 29. März 1977 und Schadenersatz. Die Beklagte habe keinen Grund zur Kündigung gehabt; wahrer Kündigungsgrund sei allein seine Bitte um Mitteilung gewesen, wann er die zugesagte Prokura erhalten werde. Noch 1975 und 1976

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

habe er in Anerkennung seiner persönlichen Leistungen von der Beklagten Gratifikationen erhalten. Aus den dabei überreichten Tantiembriefen ergebe sich, daß die Zusammenarbeit ausgezeichnet gewesen sei. Seine Position als Personalreferent habe spätestens zum Jahresende 1977 die Erteilung der Prokura gerechtfertigt und verlangt. Aufgrund der sozialwidrigen Kündigung im Zusammenhang mit der Nichterteilung der versprochenen Prokura, des Ausspruchs einer Suspendierung und eines Betriebsverbots sowie der unterbliebenen Gehaltserhöhung sei er zur außerordentlichen Kündigung berechtigt gewesen. Daher sei ihm die Beklagte zum Schadenersatz hinsichtlich der durch seine Kündigungen entstandenen Verluste an Gehalts- und Rentenbezügen verpflichtet.

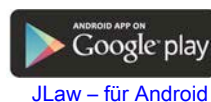
Der Kläger hat im ersten Rechtszuge die Feststellungen beantragt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 29. März 1977 zum 30. Juni 1977 nicht aufgelöst worden ist und daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm allen Schaden zu ersetzen, der ihm aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund seiner fristlosen Kündigung vom 6. April 1977 entstanden ist und in der Zukunft noch entstehen wird, soweit diese Ansprüche nicht bereits Gegenstand der Rechtsstreite 2 Ca 812/77 und 2 Ca 1223/77 sind.

Die Beklagte hat Klageabweisung sowie hilfsweise beantragt, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen. Zur Begründung ihrer Kündigung und ihres Auflösungsantrags hat sie im wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe die ihm übertragenen Arbeiten nicht sämtlich zur Zufriedenheit der Beklagten erfüllt. Er habe die ihm überlassene Entscheidungsfreiheit in starkem Maße zum Ausbau des Personalreferats zu nutzen versucht, hierbei jedoch die Zusammenarbeit mit den übrigen Abteilungsleitern vernachlässigt. Hierwegen sei der Kläger mehrmals abgemahnt worden. So habe der Vorstandsvorsitzende der Beklag-

- 5 -



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



ten dem Kläger Anfang 1974 und Anfang 1975 eröffnen müssen, daß der Kläger hinsichtlich der Nachfolge des Syndikus von der Beklagten keine Zusagen erhalten könne, und hierüber Aktenvermerke gefertigt. Mitte März 1977 habe der Kläger die Einstellung einer Personalssachbearbeiterin betrieben. Der Vorstand habe der Ausschreibung dieser Stelle zugestimmt; dies habe aber noch nicht zu Verhandlungen zwischen dem Kläger und Bewerberinnen führen sollen. Dennoch habe der Kläger einer Bewerberin ein unangemessen hohes Anfangsgehalt in Aussicht gestellt, so daß der Vorstand von deren Einstellung abgesehen habe, um eine Beunruhigung der übrigen Mitarbeiter zu vermeiden. Durch dieses Vorgehen des Klägers habe sich der Vorstand der Beklagten getäuscht gefühlt. Eine gedeihliche Zusammenarbeit sei nicht mehr zu erwarten, denn es bestehe keine Gewähr dafür, daß der Kläger seinen Arbeitsstil in Zukunft ändern werde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Auflösungsantrag der Beklagten zurückgewiesen, da angesichts der Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigungen des Klägers für eine gerichtliche Auflösung kein Raum mehr sei.

Mit der Berufung hat die Beklagte neben der Wiederholung der Anträge aus dem ersten Rechtszuge widerklagend die Feststellung begehrt, daß sie dem Kläger für die Zeit nach dem 30. September 1977 weder Schadenersatz noch sonstige Leistungen schulde.

Der Kläger hat Zurückweisung der Berufung sowie die Feststellungen beantragt, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihm auch den Schaden zu ersetzen, der ihm aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund seiner außerordentlichen Kündigung vom 16. Mai 1977 entstanden ist und in Zukunft noch entstehen wird, und daß die Beklagte - über die ihr durch das angefochtene Urteil des Arbeitsgerichts Göttingen auferlegte Verpflichtung hinaus - weiterhin verpflichtet sei, ihm allen aus der Nichterteilung der versprochenen Prokura erwachsenen und in Zukunft noch erwachsenden Schaden zu ersetzen.



- 6 -

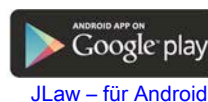
Die Beklagte hat ihre Berufungsanträge im wesentlichen wie folgt begründet: Am 30. März 1977 sei in Abwandlung des Inhalts des Kündigungsschreibens der Beklagten zwischen den Parteien besprochen worden, daß der Kläger in den beiden folgenden Tagen die Akten übergeben und am Montag, dem 4. April 1977, seinen Urlaub antreten solle. Auf die Mitteilung, daß der Kläger sich als Rechtsanwalt niederlassen wolle, habe sich die Beklagte damit einverstanden erklärt, die Tätigkeit des Klägers in einer Anwaltskanzlei kündigungsrechtlich nicht als Abkehrwillen zu bewerten. Sie habe dem Kläger das Betreten des Betriebsgeländes nicht verboten. Die Freistellung von der Arbeitsleistung für die Dauer der Kündigungsfrist von drei Monaten sei nach allgemeiner Rechtsüberzeugung zulässig. Außerdem liege es hier im überwiegenden Interesse der Beklagten, den Kläger nicht mehr bis zum Ablauf der Kündigungsfrist tätig werden zu lassen, da er als Personalreferent nach außen und gegenüber dem Betriebsrat die Arbeitgeberinteressen zu vertreten habe. Ein entgegenstehendes überwiegendes eigenes Interesse des Klägers, bis zum letzten Tage als Personalreferent tätig zu bleiben, habe der Kläger nicht dargelegt, sondern vielmehr umgekehrt gewünscht, in diesen Monaten bereits seine Eignung als Rechtsanwalt zu testen. Irgendwelche diskriminierenden oder disqualifizierenden Begleitumstände habe es bei der Kündigung nicht gegeben. Daß die Personalakten des Klägers diesem durch Dr. L zur Einsicht ausgehändigt worden seien, erkläre sich daraus, daß Dr. L Vertreter des im Urlaub befindlichen Syndikus gewesen sei, bei dem die Personalakten allgemein geführt worden seien.

Der Kläger ist dem entgegengetreten und hat seinen Schadenersatzanspruch weiter auf folgenden Vortrag gestützt: Am 6. Januar 1975 habe ihm der Syndikus der Beklagten gesagt, daß bei seinem zum Jahresende 1977 in Aussicht genommenen Ausscheiden die Bereiche Rechtsabteilung und Personalreferat von zwei gleichberechtigten Juristen mit Prokura geleitet werden sollten. Abweichend von dieser Äußerung habe die Beklagte im Aktenvermerk vom

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6. Januar 1975 festgehalten, daß die Frage der Nachfolge des Syndikus noch völlig offen sei. Da dieser Vermerk ihm damals nicht vorgelegt worden sei, werde die fristlose Kündigung auch auf das heimliche Erstellen dieses Vermerks gestützt. Ein weiterer Kündigungsgrund sei der Vorwurf der Beklagten im Schriftsatz ihres Prozeßbevollmächtigten vom 9. Mai 1977, der Kläger habe den Vorstand der Beklagten getäuscht und dabei seine Funktion mißbraucht. Schließlich sei ein wichtiger Kündigungsgrund, daß der Kläger bei Dr. L. Einblick in seine Personalakten habe nehmen müssen, obwohl dieser dazu beigetragen habe, ihn aus der Beklagten herauszudrängen. Jedenfalls zusammen mit all diesen diskriminierenden Begleitumständen sei die sozial ungerechtfertigte Kündigung der Beklagten ein wichtiger Grund. Die Suspendierung und das Betriebsverbot habe die Beklagte ausweislich des Tatbestands des Ersturteils (S. 5) zugestanden. Im Gespräch vom 30. März 1977 habe die Beklagte seine Frage, ob die Beklagte es als Hausfriedensbruch ansehen würde, wenn er nach dem 31. März 1977 noch im Betrieb erschiene, bejaht. Auf seine Bitte, das Betriebsverbot nicht sofort offiziell bekanntzugeben, sondern zunächst von "Urlaub" zu sprechen, habe die Beklagte erwidert, eine solche Sprachregelung sei von der Beklagten ohnehin beabsichtigt gewesen, zumal der Kläger noch seinen Jahresurlaub habe, den er nehmen müsse. Dadurch, daß die Beklagte die Suspendierung nicht mündlich, sondern schriftlich ausgesprochen habe, sei der Kreis der Mitwisser unnötig groß gezogen worden. Die Beklagte habe ferner das Kündigungsschreiben durch den Leiter der Verkaufsabteilung mit unterzeichnen lassen. Damit habe die Beklagte die Suspendierung in besonders kränkender und demütigender Form erklärt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage als unzulässig und die beiden anderen Feststellungsanträge des Klägers als unbegründet abgewiesen. Der Feststellungswiderklage der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht entsprochen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Feststellungsanträge weiter, ferner bittet er um Abweisung der Feststellungswiderklage der Beklagten. Die Beklagte begehrt Zurückweisung der Revision.



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



Entscheidungsgründe:

Die zulässige Revision ist teilweise begründet.

A. Zwar ist entgegen der Ansicht der Revision § 551 Nr. 7 ZPO nicht verletzt. Denn diese Vorschrift greift nur ein, wenn die Entscheidungsgründe überhaupt bzw. zu wesentlichen Streitpunkten entweder ganz fehlen oder so inhaltslos, unverständlich oder lückenhaft sind, daß aus ihnen nicht zu erkennen ist, welche tatsächlichen Feststellungen und welche rechtlichen Erwägungen für die Entscheidung maßgeblich gewesen sind (vgl. z.B. BAG 7, 36 [49] = AP Nr. 17 zu § 3 KSchG [zu IV 3 a der Gründe]; BAG AP Nr. 9 zu § 551 ZPO). Demgegenüber ist das angefochtene Urteil in allen Punkten so ausführlich und verständlich begründet, daß der Senat die tragenden Erwägungen unschwer erkennen kann. Darauf, daß einzelne dieser Erwägungen nach Maßgabe einer bestimmten rechtlichen Wertung als angreifbar oder als miteinander unvereinbar erscheinen könnten, kommt es für § 551 Ziff. 7 ZPO nicht an. Anderenfalls wäre bei jedem Berufungsurteil, das Ansatzpunkte für eine rechtliche Kritik bietet, der absolute Revisionsgrund fehlender Entscheidungsgründe gegeben.

Indessen ist die Revision aus sachlichen Gründen erfolgreich, soweit das Landesarbeitsgericht die Kündigungsschutzklage des Klägers als unzulässig abgewiesen hat; insoweit ist das Berufungsurteil aufzuheben und der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (B). Unbegründet ist die Revision hinsichtlich der Schadenersatzfeststellungsanträge des Klägers (C, D). Begründet ist die Revision schließlich hinsichtlich der Feststellungswiderklage der Beklagten; insoweit konnte der Senat selbst auf Klageabweisung erkennen (E).

B.I. Zur Kündigungsschutzklage hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, sie sei unzulässig geworden. Aufgrund der eigenen zum 30. Juni 1977 ausgesprochenen außerordentlichen Kündigungen des Klägers vom 6. April und 16. Mai 1977 bestehe für die Entscheidung über die Klage gegen die von der Beklagten zum 30. Juni 1977 ausgesprochene ordentliche Kün-



digung kein Rechtsschutzinteresse mehr. Da der Kläger am 30. Juni 1977 aufgrund eigener Kündigung ausscheiden wolle, könne er das Kündigungsschutzverfahren, das grundsätzlich auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtet sei, nicht mehr erfolgreich betreiben. Nach den von ihm gestellten Anträgen gehe es dem Kläger auch nicht hilfsweise um die Auflösung und Zahlung einer Abfindung gemäß § 9 KSchG. Denn der Kläger habe anstelle eines solchen Auflösungsantrages einen Antrag auf Schadenersatz nach § 628 Abs. 2 BGB gestellt.

II. Dieser Würdigung kann sich der Senat nicht anschließen.

1. Mit der gegebenen Begründung kann das vom Landesarbeitsgericht gemeinte Feststellungsinteresse schon deshalb nicht aufgrund der eigenen Kündigungen des Klägers entfallen sein, weil das Landesarbeitsgericht diese Kündigungen für unwirksam ansieht. Das Interesse des Arbeitnehmers an der Feststellung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung fehlt aufgrund eines vor oder gleichzeitig mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist wirksam werdenden anderen Beendigungstatbestandes nur dann, wenn die Wirksamkeit dieser anderen Beendigung zwischen den Parteien unstreitig ist. Anderenfalls ist diese Wirksamkeit, und zwar im Rahmen der Sachprüfung, im Kündigungsschutzprozeß als Vorfrage zu klären. Jedenfalls wenn diese Vorfrage verneint wird, eine anderweitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses mithin nicht eingetreten ist, kann das Feststellungsinteresse nicht fehlen. Eine Umdeutung der außerordentlichen Kündigung des Klägers in eine ordentliche Kündigung zum 30. Juni 1977 hat das Landesarbeitsgericht nicht vorgenommen.

2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts entfällt das Feststellungsinteresse auch weder aufgrund des durch die eigenen Kündigungen erklärten Willens des Klägers, zum 30. Juni 1977 auszuschcheiden, noch aufgrund des Umstandes, daß der Kläger auch nicht hilfsweise einen Auflösungsantrag gestellt, sondern stattdessen Schaden-

ersatz gemäß § 628 Abs. 2 BGB verlangt hat. Zwar richtet sich die Kündigungsschutzklage nach der Konzeption des Kündigungsschutzgesetzes grundsätzlich nur auf die Feststellung der Unwirksamkeit einer konkreten Kündigung gerade mit dem Ziel des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses oder dessen gerichtlicher Auflösung. Indessen ist nicht zu verlangen, daß sich der Kläger gerade auf dieses Ziel beruft. Denn das Feststellungsinteresse für eine Kündigungsschutzklage ergibt sich bereits daraus, daß der unter das Kündigungsschutzgesetz fallende Arbeitnehmer gemäß § 4 KSchG Klage erheben muß, weil sonst eine etwaige Sozialwidrigkeit der Kündigung gemäß § 7 KSchG geheilt würde. Solange dieser Nachteil droht, kann das Feststellungsinteresse mithin nur ausnahmsweise fehlen und bedarf keiner besonderen Darlegung durch den Arbeitnehmer. Entscheidend ist damit eine objektive Betrachtung, ob dem Arbeitnehmer für den Fall des Unterlassens der Kündigungsschutzklage Nachteile aus der Wirkung des § 7 KSchG drohen. Solange dies der Fall ist und der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich erklärt, einen derartigen Nachteil hinnehmen zu wollen, hat er ein objektiv schutzwürdiges Interesse daran, die Wirkung des § 7 KSchG zu verhindern.

Insbesondere beim Zusammentreffen eines Kündigungsschutzprozesses mit einem Antrag auf Schadenersatz wegen Auflösungsverschuldens des Arbeitgebers (§ 628 Abs. 2 BGB) entfällt deshalb das Feststellungsinteresse für den Kündigungsschutzantrag nur, wenn der Arbeitnehmer unmißverständlich erklärt, auch für den Fall seines Unterliegens im Schadenersatzprozeß weder das Arbeitsverhältnis fortsetzen zu wollen, noch die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Festsetzung einer Abfindung zu begehren.

3. Im Entscheidungsfall besteht mithin ein Feststellungsinteresse des Klägers jedenfalls, solange er durch das Betreiben des Kündigungsschutzprozesses die Chance hat, im Falle seines Unterliegens im Schadenersatzprozeß wenigstens



- 11 -

eine Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG zu erhalten. Es entfällt allenfalls dann, wenn der Kläger ausdrücklich erklären sollte, auch für diesen Fall des Unterliegens im Schadenersatzprozeß auf eine Abfindung keinen Wert zu legen. Eine solche Erklärung muß ausreichend klar sein und ist jedenfalls im Begehren des Klägers, statt einer Abfindung den (nach seiner Ansicht höheren) Schadenersatz zu erhalten, bisher mit der erforderlichen Eindeutigkeit nicht zu sehen.

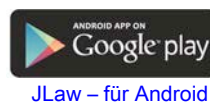
Es bedarf mithin im Entscheidungsfall keiner abschließenden Stellungnahme des Senats zur Frage, ob, wie die Revision meint, das Feststellungsinteresse schon deshalb besteht, weil der Kläger gerade zur Begründung seines Schadenersatzanspruches eine Feststellung der Sozialwidrigkeit der Arbeitgeberkündigung benötigt. Die Entscheidung dieser Frage würde insbesondere von der Vorfrage abhängen, ob im Falle der Unterlassung einer Kündigungsschutzklage die soziale Rechtfertigung einer ausgesprochenen Arbeitgeberkündigung im Schadenersatzprozeß auch dann zu fingieren wäre, wenn dieser innerhalb der Frist des § 4 KSchG anhängig gemacht wurde. Die Bejahung dieser Vorfrage (vgl. z.B. KR-Wolf Grunds. Rz 489 a.E.) begegnet zumindest praktischen Bedenken, weil sie zu unnötigen Kündigungsschutzprozessen führen könnte, die nur der Klärung von Fragen dienen, die ebenso im Schadenersatzprozeß als Vorfragen geklärt werden könnten.

III. Das Landesarbeitsgericht wird bei der erneuten Verhandlung davon auszugehen haben, daß die Kündigungen des Klägers unwirksam sind. Als außerordentliche Kündigungen sind sie nach Maßgabe der folgenden Darlegungen (unten C) unwirksam; eine Umdeutung in ordentliche Kündigungen dürfte, weil sie dem erkennbaren Willen des Klägers widerspräche, ausscheiden. Das Landesarbeitsgericht wird mithin zu prüfen haben, ob die mit Schreiben vom 29. März 1977 ausgesprochene ordentliche Kündigung der Beklagten sozial

- 12 -



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



gerechtfertigt ist. Sollte es diese Frage verneinen, so wird es den Auflösungsantrag der Beklagten auf seine Begründetheit prüfen und ggf. dem Kläger eine Abfindung im Rahmen des § 10 KSchG zusprechen müssen.

C. Unbegründet ist die Revision, soweit der Kläger die Feststellung einer Verpflichtung der Beklagten auf Ersatz allen Schadens begehrt, der ihm aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund seiner außerordentlichen Kündigungen vom 6. April und 16. Mai 1977 entstanden ist und in Zukunft noch entstehen wird. Denn auf der Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, gegen die der Kläger durchgreifende Verfahrensrügen nicht erhoben hat, liegen die Voraussetzungen des § 628 Abs. 2 BGB, auf den der Kläger seinen Anspruch allein stützen könnte, im Streitfall nicht vor. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht das von § 628 Abs. 2 BGB geforderte Auflösungsverschulden der Beklagten vor allem mit der Begründung verneint, der Kläger habe für seine außerordentlichen Kündigungen keinen wichtigen Grund gehabt.

I. Zutreffend ist zunächst der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, daß im Entscheidungsfall der Anspruch aus § 628 Abs. 2 BGB vom Vorliegen eines wichtigen Grundes abhängt.

1. Im Streitfall kann dahinstehen, ob der Feststellungsantrag des Klägers bereits wegen seines engen Wortlauts (Schaden aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerade "aufgrund seiner außerordentlichen Kündigungen") nur dann Erfolg haben kann, wenn das Arbeitsverhältnis gerade durch eine wirksame außerordentliche Kündigung des Klägers beendet worden ist, so daß das Landesarbeitsgericht schon deshalb zu Recht auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes abgestellt hätte.

2. Denn die Begründung des Landesarbeitsgerichts wäre auch dann rechtsfehlerfrei, wenn der Kläger seinen Antrag nicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerade durch seine außerordentliche Kündigung eingegrenzt hätte.



Zwar steht und fällt die Anwendbarkeit des § 628 Abs. 2 BGB nicht mit der Wirksamkeit der ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung überhaupt, denn entscheidend für das Eingreifen dieser Vorschrift ist nicht die Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern deren Veranlassung durch eine schuldhafte Vertragsverletzung der Beklagten (BAG vom 29.9.1958, BAG 6, 280 [287] = AP Nr. 17 zu § 64 ArbGG 1953 [zu II 2 b der Gründe]; BAG vom 10.5.1971, AP Nr. 6 zu § 628 BGB [zu I 1 der Gründe]). Deshalb stünde beispielsweise eine Unwirksamkeit der Klägerkündigungen aus anderen Gründen als wegen Fehlens eines wichtigen Grundes der Anwendbarkeit des § 628 Abs. 2 BGB dann nicht entgegen, wenn die Klägerkündigungen etwa in eine ordentliche Kündigung oder – unter Berücksichtigung der zum gleichen Zeitpunkt ausgesprochenen Arbeitgeberkündigung – in einen Auflösungsvertrag umgedeutet werden könnten und diese Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine schuldhafte Vertragsverletzung der Beklagten veranlaßt wäre.

Indessen muß das für § 628 Abs. 2 BGB erforderliche Auflösungsverschulden das Gewicht eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB haben (BAG vom 25.5.1962, AP Nr. 1 zu § 628 BGB [zu II der Gründe]; BAG vom 10.5.1971, AP Nr. 6 zu § 628 BGB [zu I 1 der Gründe]; BAG vom 15.6.1972, AP Nr. 7 zu § 628 BGB). Fehlt es hieran, so scheidet ein Schadenersatzanspruch aufgrund dieser Vorschrift aus. Denn aus dem Zusammenhang der Absätze 1 und 2 des § 628 BGB ergibt sich die gesetzliche Wertung, daß nicht jede geringfügige schuldhafte Vertragsverletzung, die Anlaß für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewesen ist, die schwerwiegende Folge des § 628 Abs. 2 BGB nach sich zieht.

3. Für den Streitfall ist überdies unerheblich, inwieweit neben § 628 Abs. 2 BGB auch andere Anspruchsgrundlagen, insbesondere die allgemeinen Grundsätze der positiven Forderungsverletzung, im Zusammenhang mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu Schadenersatzansprüchen führen können (vgl. etwa KR-Wolf Grunds. Rz 489 ff. m.w.N.), so daß also insoweit nicht auf die strengen Voraussetzungen des § 628 Abs. 2 BGB, insbesondere auf ein Auflösungsver-



schulden vom Gewicht eines wichtigen Grundes, sondern lediglich auf die schuldhafte Vertragsverletzung abzustellen wäre, die auch im Ausspruch einer unwirksamen Kündigung liegen kann (vgl. BAG vom 15.2.1973 - 2 AZR 16/72 - AP Nr. 2 zu § 9 KSchG 1969 [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]; BAG vom 24.10.1974 - 3 AZR 488/73 - AP Nr. 2 zu § 276 BGB Vertragsverletzung). Denn der Kläger verlangt ausdrücklich nur Ersatz des gerade durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstandenen Schadens; wirtschaftlich will er mithin trotz Festhaltens an der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses so gestellt werden, als habe das Arbeitsverhältnis fortbestanden. Der Sache nach handelt es sich hierbei ausschließlich um Erfüllungsansprüche (Gehalt und Ruhegeld), die ihm angeblich durch die Vertragsbeendigung entgangen sind; andere möglicherweise durch eine Vertragsbeendigung entstehende Schäden (Umsatzkosten u. dgl.) hat der Kläger nicht behauptet. Dem durch selbstgewollte Vertragsbeendigung eintretenden Verlust der Erfüllungsansprüche aber kann nicht auf dem Weg über die allgemeine positive Forderungsverletzung begegnet werden, sondern nur auf dem Weg über die Spezialvorschrift des § 628 Abs. 2 BGB, die nach ihrer oben aufgezeigten gesetzlichen Wertung die von der Gegenseite verschuldete Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und damit ein Auflösungsver schulden vom Gewicht eines wichtigen Grundes voraussetzt.

pp.

gez.: Bichler Dr. Jobs Dr. Steckhan

Bea Dr. Gentz



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

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