

Aktenzeichen: 7 AZR 523/78

LAG München

Urteil des BAG vom 27. März 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BGB § 611 Einheitliches Arbeitsverhältnis,
§ 427; KSchG 1969 §§ 1, 9, 10

Leitsätze:

1. Ebenso wie auf Arbeitnehmerseite (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gruppenarbeitsverhältnis) können auch auf Arbeitgeberseite mehrere natürliche oder juristische Personen bzw. mehrere rechtlich selbständige Gesellschaften an einem Arbeitsverhältnis beteiligt sein.
2. Für die Annahme eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses ist nicht Voraussetzung, daß die Arbeitgeber zueinander in einem bestimmten - insbesondere gesellschaftsrechtlichen - Rechtsverhältnis stehen, einen gemeinsamen Betrieb führen oder den Arbeitsvertrag gemeinsam abschließen. Erforderlich ist vielmehr ein rechtlicher Zusammenhang zwischen den arbeitsvertraglichen Beziehungen des Arbeitnehmers zu den einzelnen Arbeitgebern, der es verbietet, diese Beziehungen rechtlich getrennt zu behandeln. Dieser rechtliche Zusammenhang kann sich aus einer Auslegung des Vertragswerks der Parteien, aber auch aus zwingenden rechtlichen Wertungen ergeben.
3. Im einheitlichen Arbeitsverhältnis können die mehreren Arbeitgeber hinsichtlich der Beschäftigungspflicht Gesamtschuldner sein. Dies ist insbesondere anzunehmen, wenn die Vertragsauslegung ergibt, daß insgesamt nur eine Vollbeschäftigung des Arbeitnehmers gewollt war. Jedenfalls bei gesamtschuldnerischer Beschäftigungspflicht obliegt auch die Vergütungspflicht den mehreren Arbeitgebern in aller Regel als Gesamtschuldner.
4. Ein einheitliches Arbeitsverhältnis kann jedenfalls im Regelfalle nur von und gegenüber allen auf einer Vertragsseite Beteiligten gekündigt werden. Dabei müssen die Kündigungsvoraussetzungen grundsätzlich

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

im Verhältnis zu jedem der Beteiligten gegeben sein. Allerdings kann sich das Vorliegen eines Kündigungsgrundes (§ 1 Abs. 2 KSchG, § 626 Abs. 1 BGB) im Verhältnis zu einem der Beteiligten auch im Verhältnis zu den übrigen Beteiligten auswirken. Auch hier wird jedoch im Falle der gesamtschuldnerischen Beschäftigungspflicht eine abweichende Betrachtung geboten sein.

5. Ein einheitliches Arbeitsverhältnis kann gemäß § 9 KSchG nur einheitlich aufgelöst werden. Als "Verdienst" i. S. des § 10 KSchG gilt, jedenfalls in den Fällen der gesamtschuldnerischen Beschäftigungs- oder Vergütungspflicht, die insgesamt zugesagte Vergütung. Auch hinsichtlich der festzusetzenden Abfindung sind dann die mehreren Arbeitgeber Gesamtschuldner.
6. Werden bisher getrennt geführte Verfahren erst in der Revisionsinstanz verbunden und waren in diesen Verfahren nicht jeweils dieselben Parteien beteiligt, so kann auch im Falle des § 563 ZPO die Zurückverweisung an das Berufungsgericht erforderlich sein, um den Verfahrensbeteiligten das rechtliche Gehör uneingeschränkt zu gewährleisten.



7 AZR 523/78

2 (3) Sa 891/75 München

1 Sa 586/76 München

Verkündet am
27. März 1981

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 27. März 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Hollmann und Nehring für Recht erkannt:

1. Auf die Revisionen des Klägers werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts München vom 18. Oktober 1977 - 1 Sa 586/76 - und vom 13. Dezember 1977 - 2 (3) Sa 891/75 - aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Die zwei beklagten Kommanditgesellschaften gehören zum "W -Firmenverband", einer unter einheitlicher Leitung stehenden Firmengruppe auf dem Baumaschinensektor, der außer ihnen noch weitere Gesellschaften angehören. Der 1924 geborene Kläger, Baumaschinen-Ingenieur, trat am 2. Juli 1956 im Vollzeitarbeitsverhältnis als Konstrukteur in die Dienste der Gebr. W KG, einer Rechtsvorgängerin der Beklagten zu 2). Ab 1. Juli 1967 wurde das Arbeitsverhältnis von der Beklagten zu 2), die Baumaschinen herstellt, übernommen.

Am 1. Januar 1970 wurde dem Kläger als Teilbereich seiner Tätigkeit die Leitung der neugegründeten Beklagten zu 1), die ausschließlich für die Beklagte zu 2) Entwicklungsarbeiten zu leisten hatte, übertragen und ihm für diese Gesellschaft Einzelprokura erteilt. Die Tätigkeit des Klägers für die Beklagte zu 2) sollte wesentlich eingeschränkt werden; der Kläger sollte dort Prokurist und Mitglied der Geschäftsleitung bleiben und auf Anforderung beratend zur Verfügung stehen. Das damalige Grundgehalt des Klägers von 3.500,-- DM brutto (daneben wurde eine Tantieme gezahlt) sollte mit 2.750,-- DM durch die Beklagte zu 1) und mit 750,-- DM durch die Beklagte zu 2) getragen werden. Im einzelnen wurden die vertraglichen Beziehungen zu den Beklagten durch eine "Dienstvertrag-Ergänzung" vom 18. Dezember 1969 mit der Beklagten zu 1) und ein Schreiben gleichen Datums der Beklagten zu 2) geregelt. Mit Schreiben der Beklagten zu 1) vom 12. Dezember 1972 wurde das Fixum ab 1. Januar 1973 auf 5.000,-- DM erhöht. Es wurde jeweils von der Beklagten zu 2) ausgezahlt; nach den Behauptungen der Beklagten wurde es zu 3.950,-- DM von der Beklagten zu 1)

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

und zu 1.050,-- DM von der Beklagten zu 2) getragen.

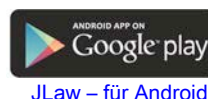
Im Sommer 1974 wurde der Bereich Technik des W - Firmenverbandes umorganisiert. Die Beklagte zu 1) wurde "eingerollt", d. h. das Personal erheblich reduziert und dessen Tätigkeit, soweit diese nicht wegen nachlassender Konjunktur entfallen war, auf die Beklagte zu 2) verlagert. Die Tätigkeit des Klägers verschob sich immer mehr zur Beklagten zu 2), weil er bei der Beklagten zu 1) praktisch kein Betätigungsfeld mehr hatte; nach den Behauptungen des Klägers entfielen nur noch etwa 5 % seiner Tätigkeit auf die Beklagte zu 1). Das Ergebnis der Umorganisation wurde im "GF-Entscheid No. 1/74" der Geschäftsführung (wohl des W -Firmenverbandes) vom 14. November 1974 festgehalten. Danach war der Kläger Mitglied des aus vier Personen bestehenden obersten Technik-Gremiums (GLT) des W -Firmenverbandes und sollte - unter Beibehaltung seiner Position als leitender Oberingenieur und Prokurist der Beklagten zu 1) - für die Beklagte zu 2) als Produktgruppen-Manager für Brennkraftmotoren, Elektronikgeräte und das Druckluftprogramm fungieren. Die neue Vertragsgestaltung des Arbeitsverhältnisses des Klägers wurde im Schreiben der Beklagten zu 1) vom 11. November 1974, mit dem der Kläger am 15. November 1974 sein Einverständnis erklärte, niedergelegt. Dieses Schreiben, das im Betreff ausdrücklich auf die Dienstverträge zu beiden Beklagten Bezug nimmt, sieht vor, daß der Dienstvertrag des Klägers mit der Beklagten zu 1) volle Wirksamkeit behält und daß sich die im Dienstvertrag des Klägers mit der Beklagten zu 2) fixierte Funktion des Klägers in die eines Produktgruppen-Managers ändert.

Mit Schreiben vom 19. Dezember 1974 kündigte die Beklagte zu 1) dem Kläger "vorsorglich" zum 30. Juni 1975. Nachdem der Kläger gegen diese Kündigung zur Fristwahrung Kündigungsschutzklage erhoben hatte, weil angesichts der Betriebsferien zu Verhandlungen keine Gelegenheit bestand, wurde der Kläger am 30. Dezember 1974 mit sofortiger Wirkung von seiner Arbeitsleistung für beide Beklagte

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

suspendiert. Die Beklagte zu 1) reduzierte alsdann die Zahl ihrer Arbeitnehmer auf vier, nahm am 10. März 1975 die Kündigung vom 19. Dezember 1974 zurück und kündigte dem Kläger am 20. März 1975 zum 30. September 1975.

I. Mit seiner gegen die beiden Beklagten gerichteten Klage vom 26. März 1975 (ArbG München 4 Ca 3409/75) hat der Kläger beantragt:

1. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten zu 1) durch die mit Schreiben vom 20. März 1975 ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst wurde.
2. Es wird festgestellt, daß zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 2) ein Arbeitsverhältnis besteht und daß dieses Arbeitsverhältnis durch die mit Schreiben vom 20. März 1975 ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst wurde.

Die Beklagte zu 1) hat sich in erster Linie darauf berufen, das Kündigungsschutzgesetz finde keine Anwendung, weil sie nur noch vier Arbeitnehmer beschäftige. Vorsorglich hat sie vorgetragen, die Kündigung sei betriebsbedingt, weil für den Kläger nicht mehr ausreichend Arbeit vorhanden sei. Die Beklagte zu 2) hat vor allem bestritten, daß der Kläger auch zu ihr in einem Arbeitsverhältnis stehe.

Der Kläger hat erwidert, zwischen den Beklagten bestehe eine Betriebseinheit; ferner bestreite er die Betriebsbedingtheit der Kündigung. Er stehe auch zu der Beklagten zu 2) in einem Arbeitsverhältnis; dieses sei durch die Kündigung vom 20. März 1975 nicht berührt.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 28. August 1975 dem Klageantrag zu 2. entsprochen. Den Antrag zu 1. hat es abgewiesen und in der Begründung im wesentlichen ausgeführt, es könne dahinstehen, ob beide Beklagte in kündigungsschutzrechtlicher Hinsicht nur einen Betrieb bildeten und daher das Kündigungsschutzgesetz anwendbar sei. Denn die Kündigung sei sozial gerechtfertigt, weil sich die Aufgaben des Klägers bei der Beklagten zu 1) so verringert hätten, daß sie durch den Geschäftsführer der Komplementärin der Beklagten zu 1) nunmehr miterledigt werden könnten.

- 5 -



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



- 5 -

Gegen dieses Urteil hat nur der Kläger Berufung eingelegt, seinen in erster Instanz gegen die Beklagte zu 1) erhobenen Anspruch weiterverfolgt und zusätzlich beantragt, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung aufzulösen. Das Landesarbeitsgericht hat durch Urteil vom 13. Dezember 1977 - 2 (3) Sa 891/75 - die Berufung zurückgewiesen und zur Begründung ausgeführt, der Kläger genieße keinen Kündigungsschutz, da die Beklagte zu 1) nur vier Arbeitnehmer beschäftige und eine Betriebseinheit mit der Beklagten zu 2) nicht vorliege. Daher könne offen bleiben, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt sei.

Mit der Revision rügt der Kläger Verletzung materiellen Rechts und beantragt, unter Aufhebung des Berufungsurteils das Arbeitsverhältnis aufzulösen und ihm für den Verlust des Arbeitsplatzes eine angemessene Abfindung zuzusprechen. Die Beklagte zu 1) bittet um Zurückweisung der Revision.

II. Die Beklagte zu 2) ließ das Urteil des Arbeitsgerichts vom 28. August 1975 rechtskräftig werden und sprach gegenüber dem Kläger am 29. September 1975 eine ordentliche Kündigung zum 31. März 1976 aus. Mit Schriftsatz vom 15. Oktober 1975 hat der Kläger gegen die Beklagte zu 2) Klage erhoben (ArbG München 18 Ca 10990/75) und zuletzt beantragt,

das Arbeitsverhältnis unter Festsetzung einer angemessenen Abfindung aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung von 15.000,-- DM brutto als Gehalt für Oktober bis Dezember 1975 zu verurteilen.

Die Beklagte zu 2) hat Klageabweisung beantragt und im wesentlichen vorgetragen, nach ihrer Auffassung sei der Kläger seit 1970 ausschließlich Arbeitnehmer der Beklagten zu 1) gewesen. Die Beklagte zu 2) habe nur vorsorglich gekündigt, um Rechtsnachteile zu vermeiden. Diese Kündigung habe ein etwa bestehendes Arbeitsverhältnis aufgelöst, denn sie sei betriebs- und verhaltensbedingt.

Der Kläger hat die Kündigungsgründe bestritten und seinen Auflösungsantrag näher begründet. Das Arbeitsgericht

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

hat mit Urteil vom 23. Juni 1976 das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zum 31. März 1976 aufgelöst und die Beklagte zu 2) zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 75.000,-- DM sowie zur Zahlung der eingeklagten Gehaltsansprüche für die Monate Oktober bis Dezember 1975 in Höhe von insgesamt 15.000,-- DM brutto nebst Zinsen verurteilt.

Auf die Berufung der Beklagten zu 2) hat das Landesarbeitsgericht durch Urteil vom 18. Oktober 1977 (1 Sa 586/76) das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und unter Klageabweisung im übrigen die Beklagte zu 2) zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 18.100,-- DM sowie zur Zahlung von Gehalt für die Monate Oktober bis Dezember 1975 in Höhe von 3.150,-- DM brutto nebst Zinsen verurteilt. Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht die Ansicht des Arbeitsgerichts bestätigt, daß die Kündigung der Beklagten zu 2) sozialwidrig und daß dem Kläger aufgrund der langanhaltenden und entwürdigenden Suspendierung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar sei, so daß dieses auf Antrag des Klägers aufzulösen sei. Auch stehe dem Kläger die Höchstabfindung von 15 Monatsverdiensten zu, da er auf eine fast 20-jährige und verdienstvolle Betriebszugehörigkeit verweisen könne und seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt angesichts seines Alters als gering einzuschätzen seien. Als Monatsverdienst könne jedoch nur das anteilige Gehalt bei der Beklagten zu 2) in Höhe von 1.050,-- DM zuzüglich eines Tantiemeanteils von 157,50 DM zugrundegelegt werden, denn es entspreche den Vereinbarungen zwischen den Parteien, daß das Gesamtgehalt des Klägers von 5.000,-- DM von der Beklagten zu 2) in Höhe von 1.050,-- DM und der Rest von der Beklagten zu 1) getragen werde. Dementsprechend könne die Beklagte auch hinsichtlich des offenen Gehalts für Oktober bis Dezember 1975 nur in Höhe von jeweils 1.050,-- DM verurteilt werden.

Gegen dieses Urteil haben der Kläger und die Beklagte zu 2) Revision eingelegt. Die Beklagte zu 2) hat ihre Revision mit Schriftsatz vom 27. Dezember 1978 zurückgenommen. Auf Antrag des Klägers ist sie durch Beschluß des

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
[\(mobile App\)](#)

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

Bundesarbeitsgerichts vom 20. März 1979 des Rechtsmittels für verlustig erklärt worden; über die Kosten ihrer Revision ist noch nicht entschieden. Der Kläger beantragt mit seiner Revision, unter Abänderung des Berufungsurteils das Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen. Die Beklagte zu 2) bittet um Zurückweisung der Revision.

III. Durch Senatsbeschluß vom 17. März 1981 sind beide Revisionen des Klägers zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden worden.

Entscheidungsgründe:

Die Revisionen des Klägers sind begründet. Sie führen zur Aufhebung beider Berufungsurteile, weil das Landesarbeitsgericht nicht erkannt hat, daß im Streitfalle ein einheitliches Arbeitsverhältnis vorliegt (I) und sich hieraus andere als die vom Landesarbeitsgericht angenommenen Rechtsfolgen ergeben (II). Das Landesarbeitsgericht wird deshalb in einer einheitlichen Entscheidung erneut über den Streitfall befinden müssen (III).

I. Die arbeitsrechtlichen Beziehungen des Klägers zu beiden Beklagten bilden ein einheitliches Arbeitsverhältnis. Sie hängen rechtlich derart miteinander zusammen, daß sich ihre vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Aufspaltung in zwei getrennte Arbeitsverhältnisse als fehlerhaft erweist. Zu dieser Feststellung bedarf es keiner abschließenden Darstellung der Voraussetzungen, unter denen ein rechtlicher Zusammenhang der mit den einzelnen Arbeitgebern getroffenen Vereinbarungen und damit ein einheitliches Arbeitsverhältnis anzunehmen ist.

1. Entgegen der Meinung der Beklagten kann das Vorliegen eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses jedenfalls nicht mit dem Hinweis darauf verneint werden, daß es sich bei den Beklagten um rechtlich selbständige Handelsgesellschaften im Sinne des § 161 Abs. 2, § 124 HGB handelt und daß sie - nach ihrer Darstellung - weder gesellschafts- noch konzernrechtlich verbunden seien, keinen gemeinsamen Betrieb führten und die Arbeitsverträge mit dem Kläger getrennt abgeschlossen hätten.



a) Ebenso wie auf Arbeitnehmerseite (BAG vom 21. Oktober 1971 - 2 AZR 17/71 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gruppenarbeitsverhältnis) können auch auf Arbeitgeberseite mehrere rechtlich selbständige Personen an einem Arbeitsverhältnis beteiligt sein. Stehen mehrere (natürliche oder juristische) Personen bzw. mehrere rechtlich selbständige Personengruppen in arbeitsrechtlichen Beziehungen zu demselben Arbeitnehmer, so liegen deshalb nicht notwendig mehrere getrennte Arbeitsverhältnisse vor. Vielmehr kann auch ein einheitliches Arbeitsverhältnis gegeben sein. Es gehört weder zum gesetzlichen Begriff des Arbeitsvertrages noch des Arbeitsverhältnisses, daß an ihm nur ein Arbeitgeber oder nur ein Arbeitnehmer beteiligt ist. Das Gesetz geht, insbesondere in den §§ 420 ff. BGB, selbst davon aus, daß auf einer Seite eines Rechtsverhältnisses mehrere Personen stehen können, ohne dabei auf ein bestimmtes Innenverhältnis dieser Personen abzustellen. Im Zivilrecht sind derartige Rechtsverhältnisse durchaus geläufig (vgl. etwa zum Mietrecht Staudinger/Emmerich, BGB, 12. Aufl., 2. Bearbeitung 1981, Vorbemerkungen zu §§ 535, 536, Rz. 98 ff.). Überdies können nach der vom Bundesgerichtshof in ständiger Rechtsprechung übernommenen Lehre von den Vertragsverbindungen auch Vertragsbeziehungen zwischen mehreren Personen zu einem einheitlichen Vertrag zusammengezogen werden (vgl. zuletzt BGHZ 76, 43, 49; BGHZ 78, 346, jeweils mit weiteren Nachweisen).

b) Entgegen der Meinung der Beklagten ist für den Streitfall auch nicht entscheidend, in welcher Art von Beziehungen sie zueinander stehen. Ob zwischen mehreren arbeitsrechtlichen Vereinbarungen eines Arbeitnehmers mit mehreren Arbeitgebern ein rechtlicher Zusammenhang besteht, ist in erster Linie aus diesen Vereinbarungen selbst zu ermitteln, d.h. aus dem Außenverhältnis der mehreren Arbeitgeber. Voraussetzung für die Annahme eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses ist deshalb grundsätzlich nicht, daß die mehreren Arbeitgeber zueinander in bestimmten - insbesondere gesellschaftsrechtlichen - Rechtsbeziehungen, in einer Zweckgemeinschaft oder unter einheitlicher Leitung stehen bzw. daß sie gemeinsame Interessen verfolgen oder voneinander abhängig sind. Genügen kann etwa auch eine tatsächliche



Einflußnahme der Arbeitgeber auf Abschluß oder Durchführung der vom Arbeitnehmer mit dem jeweils anderen Arbeitgeber abgeschlossenen Vereinbarungen.

Zwar kann eine bestimmte rechtliche Ausgestaltung des Innenverhältnisses zwischen den mehreren Arbeitgebern Anhaltspunkte auch für den Inhalt der im Außenverhältnis getroffenen Vereinbarungen und insbesondere dafür liefern, daß diese von den Vertragspartnern nur in einem bestimmten Zusammenhang miteinander gewollt sind. Erforderlich aber ist eine solche Herleitung aus dem Innenverhältnis nicht, wenn sich der Zusammenhang der arbeitsrechtlichen Beziehungen zueinander bereits aus dem Inhalt der Vereinbarungen selbst oder aus der Art und Weise ihrer einvernehmlichen tatsächlichen Durchführung ergibt.

Für den Streitfall ist mithin nicht entscheidungserheblich, daß - vor allem infolge der getrennten Prozeßführung in den Tatsacheninstanzen - keine wesentlichen Feststellungen zum Innenverhältnis der Beklagten getroffen worden sind.

c) Nicht ausschlaggebend ist namentlich die von den Parteien in den Vordergrund gestellte Frage, ob die Beklagten, obwohl selbständige Unternehmen, einen einheitlichen Betrieb führen. Das Vorliegen einer solchen Betriebseinheit (zu anderen sich aus der Betriebseinheit ergebenden Folgen vgl. z.B. BAG 4, 203 = AP Nr. 1 zu § 21 KSchG zum Anwendungsbereich des § 21 Abs. 1 Satz 2 KSchG 1951 (jetzt § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG 1969); BAG 30, 12 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrVG 1972 und BAG vom 25. November 1980 - 6 ABR 108/78 - AP Nr. 2 zu § 1 BetrVG 1972 zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen) könnte hier zwar ebenfalls indizielle Bedeutung haben. Die gemeinsame Zweckverfolgung durch mehrere Personen, insbesondere in Form einer Gesellschaft im Sinne der §§ 705 ff. BGB, kann sich, soweit arbeitsrechtlich bedeutsam, auf die unternehmerische Betätigung insgesamt (Regelfall der BGB-Gesellschaft), auf die gemeinsame Führung eines Betriebs (Betriebseinheit), auf ein gemeinsames Projekt (Arbeitsgemeinschaft) oder sogar nur auf die Beschäftigung eines einzelnen Arbeitnehmers beziehen. In allen diesen Fällen kann die gesellschaftsrechtliche Verbundenheit vor allem in zwei streng



voneinander zu trennenden Fragenbereichen Bedeutung erlangen. Zum einen kann es sich um die Frage handeln, wer Vertragspartner des Arbeitnehmers geworden ist, beispielsweise wenn der Arbeitsvertrag auf Arbeitgeberseite unter einer gemeinsamen Bezeichnung der beteiligten Unternehmen (z.B. "Arbeitsgemeinschaft Autobahnbrücke X") abgeschlossen wurde oder wenn dem Arbeitnehmer bei der Einstellung überhaupt nur das Objekt des gemeinsamen Zwecks angegeben worden ist (z.B. Einstellung "für den Betrieb Y"). Zum anderen wird, wenn aufgrund dieser Auslegung, in wessen Namen gehandelt wurde, von der Arbeitgeberstellung mehrerer oder aller Gesellschafter auszugehen ist, aufgrund der zwischen ihnen bestehenden Zweckgemeinschaft in aller Regel auch inhaltlich ein einheitliches Arbeitsverhältnis anzunehmen sein. Auch hier aber ist die gesellschaftsrechtliche Verbundenheit der Arbeitgeber untereinander nur einer der denkbaren Faktoren, die zur Untrennbarkeit der arbeitsrechtlichen Beziehungen des Arbeitnehmers zu den einzelnen Arbeitgebern führen können.

d) Voraussetzung für die Annahme eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses ist schließlich nicht, daß die vertraglichen Vereinbarungen des Arbeitnehmers mit den mehreren Arbeitgebern in einem einheitlichen Akt, insbesondere in einer gemeinsamen Vertragsurkunde, getroffen wurden. Ähnlich wie in anderen Fragenbereichen, in denen es auf das Vorliegen eines einheitlichen Rechtsverhältnisses ankommt (vgl. etwa zu § 139 BGB die Nachweise bei Staudinger/Dilcher, BGB, 12. Aufl., § 139 Rz. 15; zu § 313 BGB Staudinger/Wufka, BGB, 12. Aufl., § 313 Rz. 148 ff.), können auch hier derartige Umstände des Vertragsschlusses allenfalls als Indiz neben anderen gewertet werden: Mehrere Urkunden sprechen für getrennte Rechtsgeschäfte, nur eine Urkunde für ein einheitliches Rechtsgeschäft (BGH in ständiger Rechtsprechung, zuletzt BGHZ 78, 346, 349).

Im Streitfalle nimmt überdies die letzte maßgebliche Vereinbarung der Parteien (Schreiben der Beklagten zu 1) vom 11. November 1974, dem der Kläger am 15. November 1974 zugestimmt hat) ausdrücklich auf die Dienstverträge des Klägers zu beiden Beklagten Bezug und trifft inhaltliche Regelungen bezüglich beider Dienstverträge. Eine tatsäch-



liche Vermutung spricht hier deshalb allenfalls zugunsten eines Einheitlichkeitswillens der Parteien.

2. Grundsätzlich kann deshalb ein einheitliches Arbeitsverhältnis in allen Fällen gegeben sein, in denen ein Arbeitnehmer zu mehreren Arbeitgebern in arbeitsrechtlichen Beziehungen steht. Entscheidend ist, ob diese Beziehungen selbst miteinander derart zusammenhängen, daß die Rechtsordnung ihre isolierte rechtliche Bewertung verbietet. Im Prinzip ist die Ausgangslage mithin nicht anders, als wenn ein Arbeitnehmer mit demselben Arbeitgeber mehrere Vereinbarungen getroffen hat und sich die Frage ihres rechtlichen Zusammenhangs stellt.

Unter welchen Voraussetzungen freilich ein solcher Zusammenhang gerade im Falle der Arbeitgebermehrheit vorliegt, ist - soweit ersichtlich - in Rechtsprechung und Schrifttum bisher nicht erörtert worden. Revisionsrechtlich sind nach Auffassung des Senats zunächst zwei Fragen zu unterscheiden. Zum einen, wann das Vorliegen eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses prüfungsbedürftig ist, d.h. ein Rechtsfehler bereits in der isolierten Betrachtung der einzelnen Rechtsbeziehungen durch den Tatsachenrichter liegt. Zum anderen, wann ein einheitliches Arbeitsverhältnis im Ergebnis als vorliegend anzunehmen ist, d.h. welche Gesichtspunkte der Tatsachenrichter bei dieser Prüfung zu würdigen hat und ob sich allgemeine Grundsätze dafür aufstellen lassen, unter welchen Voraussetzungen die Annahme eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses bzw. die gegenteilige Annahme getrennter Arbeitsverhältnisse rechtsfehlerhaft wäre.

a) Prüfungsbedürftig ist die Frage des einheitlichen Arbeitsverhältnisses, sobald der Sachvortrag einer Partei Anhaltspunkte dafür gibt, daß ihren rechtlich geschützten Interessen oder zwingenden Rechtsgrundsätzen bei Annahme getrennter Arbeitsverhältnisse nicht ausreichend Rechnung getragen werden kann. Insoweit wird deshalb regelmäßig bereits der Vortrag eines tatsächlichen oder wirtschaftlichen Zusammenhangs beider Rechtsbeziehungen genügen.

Bei Vorliegen derartiger Anhaltspunkte muß die Frage eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses auch geprüft wer-



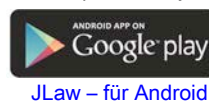
den, wenn noch ungeklärt ist, wer von mehreren als Arbeitgeber in Betracht kommenden Personen Vertragspartner des Arbeitnehmers ist und nicht ausgeschlossen erscheint, daß alle oder jedenfalls mehrere dieser in Betracht kommenden Personen nebeneinander Arbeitgeber sind. In derartigen Fällen muß die Möglichkeit eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses schon in die Prüfung, wer auf Arbeitgeberseite Vertragspartner ist, einbezogen werden. Andernfalls besteht die Gefahr, daß diese Prüfung von Anfang an allein unter dem Blickwinkel erfolgt, nur der eine oder nur der andere könne Vertragspartner des Arbeitnehmers geworden sein. Diese Gefahr ist, wenn die Möglichkeit eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses außer Acht gelassen wird, gerade in den Fällen besonders groß, in denen zwischen mehreren arbeitsrechtlichen Beziehungen ganz augenscheinlich ein enger rechtlicher Zusammenhang besteht. Denn gerade wegen der durch diesen Zusammenhang indizierten Notwendigkeit einer einheitlichen Betrachtung könnte das an sich naheliegend angesehene Ergebnis, mehrere Arbeitgeber seien Vertragspartner, als unbefriedigend erscheinen, wenn man - wegen der Verkenntung der Möglichkeit eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses - meint, die Annahme mehrerer Arbeitgeber müsse zur Annahme mehrerer getrennter Arbeitsverhältnisse führen und folgerichtig befürchtet, hierdurch würde der evident bestehende Zusammenhang zerrissen.

Erst recht muß die Frage eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses geprüft werden, wenn - wie im Entscheidungsfalle - geklärt ist, daß beide Beklagte Arbeitgeber des Klägers geworden sind. Daß die Beklagte zu 1) Vertragspartner des Klägers ist, bestreitet keine der Beklagten. Daß es auch die Beklagte zu 2) ist, steht gegenüber beiden Beklagten durch die Feststellung des erstinstanzlichen Urteils vom 28. August 1975, auch zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 2) bestehe ein Arbeitsverhältnis, rechtskräftig fest.

b) Bei der Prüfung selbst, ob ein einheitliches oder ob getrennte Arbeitsverhältnisse vorliegen, geht es, ebenso wie im allgemeinen Vertragsrecht, in der Sache darum, ob der vorgetragene tatsächliche oder wirtschaftliche Zusammenhang, der diese Prüfung veranlaßt hatte, aber für sich allein zur Annahme eines einheitlichen Rechtsverhältnisses nicht genügt (ständige Rechtsprechung, vgl. BGH, aaO), einen rechtlichen



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



Zusammenhang zu begründen vermag. Ebenso wie im allgemeinen Vertragsrecht handelt es sich hierbei in erster Linie um die gemäß §§ 133, 157 BGB vorzunehmende Auslegung des Vertragswerks insgesamt, d. h. aller Vertragsbeziehungen zwischen den Parteien oder zwischen diesen und Dritten (vgl. z.B. BGH NJW 1976, 1931 mit weiteren Nachweisen; BGHZ 76, 43, 49; BGHZ 78, 346, 349), hinsichtlich derer Anhaltspunkte für einen rechtlichen Zusammenhang bestehen (zur Lehre von den Vertragsverbindungen bzw. zusammengesetzten Verträgen vgl. z.B. Ballhaus im BGB - RGRK, 12. Aufl., 1976, Rz. 26 ff. vor § 305; MünchKomm-Söllner, § 305 BGB Rz. 43, 44).

Dieser rechtliche Zusammenhang ist anzunehmen, wenn nach den Vorstellungen der Vertragsschließenden die einzelnen Vereinbarungen nur gemeinsam gelten und zusammen durchgeführt werden sollen (vgl. etwa RGZ 103, 295, 298; Ballhaus, aaO, Rz. 28) bzw., wie der Bundesgerichtshof in ständiger Rechtsprechung formuliert, derart voneinander abhängen, daß sie miteinander "stehen und fallen", d.h. Teile eines Gesamtgeschäfts sein sollen (z.B. BGH LM Nr. 34 zu § 139 BGB; BGH MDR 1971, 468; BGH NJW 1976, 1931; BGHZ 78, 346, 349). Dabei genügt es, wenn nur einer der Vertragspartner einen solchen Einheitlichkeitswillen hatte, dieser aber dem anderen Partner erkennbar war und von ihm gebilligt oder zumindest hingenommen wurde (RGZ 103, 295, 299; BGH MDR 1971, 468; BGH NJW 1976, 1931; BGHZ 76, 43, 49; BGHZ 78, 346, 349).

Inwieweit es bei dieser Auslegung noch um die Ermittlung eines - ggf. hypothetischen - Parteiwillens bzw. bereits um eine objektive Interessenbewertung geht (zur Problematik vgl. z.B. MünchKomm-Mayer-Maly, § 139 BGB Rz. 6 ff., 16), mag hier dahinstehen. Insbesondere für den Bereich des Arbeitsrechts muß jedenfalls im Auge behalten werden, daß trotz einer ausdrücklichen vertraglichen Trennung der einzelnen Vereinbarungen und damit erst recht im Falle eines lediglich durch Auslegung ermittelten Trennungswillens zwingende gesetzliche Wertungen, beispielsweise des Kündigungsrechts, die Annahme eines rechtlichen Zusammenhangs erfordern können. Vor allem wegen des Dauercharakters des Arbeitsverhältnisses ist überdies stets zu beachten, daß seiner einvernehmlichen tatsächlichen Durchführung in aller Regel größere rechtliche



Bedeutung zukommen wird als dem Parteiwillen im Zeitpunkt seiner Begründung.

3. Für den Entscheidungsfall braucht nicht darauf eingegangen zu werden, ob einer getrennten Behandlung der Rechtsbeziehungen des Klägers zu beiden Beklagten zwingende gesetzliche Wertungen entgegenstehen würden. Denn der rechtliche Zusammenhang der getroffenen Vereinbarungen ergibt sich hier bereits daraus, daß diese von den Parteien nur gemeinsam miteinander gewollt waren und gemeinsam durchgeführt worden sind.

a) Dieser Einheitlichkeitswille folgt im Streitfalle schon aus der inhaltlichen und funktionalen Untrennbarkeit der einzelnen Vereinbarungen. Jedenfalls bei arbeitsrechtlichen Verträgen ist Mindestvoraussetzung für die Annahme, sie seien unabhängig voneinander gewollt, daß die jeweilige Arbeitspflicht des Arbeitnehmers inhaltlich und insbesondere ihrem zeitlichen Umfang nach aus der einzelnen Vereinbarung bestimmt und für sich allein erbracht werden kann.

Im Streitfalle fehlt es in jeder der Vereinbarungen bereits an Anhaltspunkten, in welchem zeitlichen Umfang der Kläger für die einzelnen Beklagten tätig zu werden hatte. Erkennbar ist lediglich, und dies spricht gerade für eine einheitliche Verpflichtung, daß der Kläger den Beklagten insgesamt seine volle Arbeitskraft zur Verfügung stellen mußte. Bei Beendigung nur einer der Rechtsbeziehungen hätte mithin jeder Anhaltspunkt gefehlt, in welchem Umfange der Kläger zur Arbeitsleistung verpflichtet geblieben wäre.

Erkennbar ist ferner, daß die Tätigkeiten des Klägers für beide Beklagte funktional aufeinander bezogen waren. Selbst bei klarer zeitlicher Trennung der einzelnen Leistungspflichten wäre deren Wert für die jeweilige Beklagte vermindert worden, wenn der Kläger nicht auch für die andere Beklagte tätig geworden wäre. Keine der Beklagten hätte sich etwa darauf eingelassen oder darauf einzulassen brauchen, wenn der Kläger seine Tätigkeit für die andere Beklagte eingestellt hätte.

b) Aber selbst wenn eine inhaltliche und funktionale Trennung vorgelegen hätte, ergibt sich der rechtliche Zusammenhang im Streitfalle daraus, daß ein vom Kläger erkennbar ge-



äußertes und von den Beklagten akzeptiertes Interesse an der Einheitlichkeit der Rechtsbeziehungen Vertragsinhalt geworden ist. Dies folgt bereits aus dem Berufsbild des Klägers und seinem beruflichen Werdegang bei den Beklagten.

Das Berufsbild des Klägers als Baumaschineningenieur ist nicht auf die Möglichkeit mehrerer Teilzeitarbeitsverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgebern angelegt. Blicke der Kläger mit einem Teil seiner Arbeitskraft bei einer der Beklagten gebunden, so wäre es ihm jedenfalls unter zumutbaren Bedingungen nicht möglich, den Rest seiner Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt zu verwerten. Überdies zeigt der berufliche Werdegang des Klägers bei den Beklagten, daß es ihm darum ging, seine Arbeitskraft nicht in Teilzeitarbeitsverhältnissen, sondern insgesamt im Geschäftsbereich der Beklagten zu nutzen und hieraus - im Rahmen der insgesamt vereinbarten Vergütung - seinen vollen Lebensunterhalt zu ziehen. Eine teilweise Beendigung dieser vertraglichen Beziehungen zu den Beklagten jedenfalls mit der vom Landesarbeitsgericht angenommenen Folge, daß der Kläger nunmehr nur noch einen Teil der insgesamt vereinbarten Vergütung erhalten würde, hätte den Kläger - auch aus der Sicht der Beklagten - dazu gezwungen, sein Verhältnis zu den Beklagten insgesamt zu beenden, um für eine angemessene Verwertung seiner Arbeitskraft frei zu sein.

Diese existenziellen Interessen des Klägers waren auch den Beklagten so selbstverständlich oder mußten diesen jedenfalls so selbstverständlich sein, daß es nach Treu und Glauben zumindest eines ausdrücklichen vertraglichen Vorbehalts bedurft hätte, wenn sie nicht hätten Vertragsinhalt werden sollen.

c) Schon hieraus folgt, daß der rechtliche Zusammenhang im Entscheidungsfalle bereits aufgrund eines von den Beklagten hingenommenen Einheitlichkeitswillens des Klägers gegeben ist. Nicht mehr entscheidungserheblich, sondern nur ergänzend anzumerken ist deshalb, daß eine derartige Willensrichtung in einer die Annahme eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses rechtfertigenden Weise hier auch auf Seiten der Beklagten vorliegt. Auch für den Kläger war erkennbar, daß er nur im Hinblick auf seine Funktionen bei der Beklagten zu 2) Betriebsleiter bei der Beklagten zu 1) sein sollte und umgekehrt. Keine der Beklagten hätte es hingenommen oder hinzunehmen brauchen, wenn sich der Kläger gegen den Willen auch nur einer



der Beklagten aus einer dieser Funktionen hätte zurückziehen und an der anderen festhalten wollen.

II. Der Entscheidungsfall erfordert auch keine umfassende Darstellung der Rechtsfolgen, die sich aus dem Vorliegen eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses ergeben. Denkbar ist insbesondere, daß sich der oben aufgezeigte rechtliche Zusammenhang, der zur Annahme eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses führt, jeweils nur auf einzelne Rechtsfolgen bezieht. Für den Streitfall bedarf es nicht einmal der Erörterung, ob sich hinsichtlich dieser einzelnen Rechtsfolgen allgemein gültige Grundsätze aufstellen lassen. Denn jedenfalls für den Entscheidungsfall hat das Folgende zu gelten:

1. Das Berufungsurteil vom 13. Dezember 1977 - 2 (3) Sa 891/75 - hat den klägerischen Feststellungsantrag, das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) sei durch die Kündigung vom 20. März 1975 nicht aufgelöst worden, zu Unrecht abgewiesen. Dies folgt bereits daraus, daß - wie dargestellt - die arbeitsrechtlichen Beziehungen des Klägers zu beiden Beklagten nach dem beiderseitigen Parteiwillen untrennbar miteinander verbunden waren und nur zusammen bestehen sollten, so daß es sich bei der Kündigung nur einer dieser Beziehungen der Sache nach um eine - jedenfalls mangels abweichender ausdrücklicher Vereinbarung unzulässige - Teilkündigung handeln würde. Im einheitlichen Arbeitsverhältnis sind die einzelnen Vertragsbeziehungen in ihrem Bestande ebenso in aller Regel voneinander abhängig, wie es das Bundesarbeitsgericht in seinem bereits angeführten Urteil vom 21. Oktober 1971 für das "Gruppenarbeitsverhältnis" eines Heimleiterehepaars angenommen hat. Auch läßt sich diese Abhängigkeit hier ebenso wenig wie dort durch die Annahme einer wechselseitigen Bedingtheit der einzelnen Vertragsbeziehungen angemessen lösen (vgl. dazu auch Hanau, Anmerkung zu AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gruppenarbeitsverhältnis). Beide Fallgestaltungen, in denen jeweils auf einer Seite des Arbeitsverhältnisses mehrere Vertragspartner vorhanden sind, unterscheiden sich grundlegend von einem Sachverhalt, wie er etwa im Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 17. Mai 1962 - 2 AZR 354/60 - (AP Nr. 2 zu § 620 BGB Bedingung) entschieden worden ist,



so daß offenbleiben kann, ob an der dortigen Bewertung festzuhalten wäre. Es brauchen daher nicht einmal die grundsätzlichen Bedenken herangezogen zu werden, die gegen die Zulässigkeit einer auflösenden Bedingung im Arbeitsverhältnis sprechen (vgl. etwa KR-Hillebrecht § 620 BGB Rz 51 ff.; jetzt auch BAG vom 9. Juli 1981 - 2 AZR 788/78 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 620 BGB Bedingung, zu II 3 der Gründe). In aller Regel und jedenfalls für den Streitfall muß deshalb gelten, daß im einheitlichen Arbeitsverhältnis eine Kündigung zumindest mangels ausdrücklich abweichender Vereinbarung nur insgesamt sowie von und gegenüber allen auf einer Seite Beteiligten erfolgen kann.

2. Dementsprechend wäre - für sich allein betrachtet - auch die Kündigung der Beklagten zu 2) vom 29. September 1975, über die im Berufungsurteil vom 18. Oktober 1977 - 1 Sa 586/76 - entschieden wurde, rechtsunwirksam. Indessen müssen die von und gegenüber allen am einheitlichen Arbeitsverhältnis Beteiligten abzugebenden Erklärungen nicht in jedem Falle notwendig in einem Akt erfolgen. Auslegung bzw. Umdeutung können ergeben, daß die einzelnen Kündigungserklärungen als Teilakte einer einheitlichen Erklärung gelten sollen; bei Verschiedenheit der genannten Beendigungszeitpunkte gilt dann der späteste. Im Entscheidungsfalle steht deshalb nichts entgegen, insgesamt eine von beiden Beklagten fristgemäß zum 31. März 1976 ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses anzunehmen.

3. Für die Wirksamkeit dieser gemeinsamen Kündigung müssen im Verhältnis des Klägers zu beiden Beklagten die gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sein. Gilt insbesondere hinsichtlich einer dieser Beziehungen das Kündigungsschutzgesetz, so ist die Kündigung insgesamt an ihm zu messen. Die streitgegenständliche Kündigung muß mithin im Verhältnis zu beiden Beklagten sozial gerechtfertigt sein.

a) Ähnlich wie bei einer Beteiligtenmehrheit auf Arbeitnehmerseite (vgl. BAG vom 21. Oktober 1971, aaO)



können sich allerdings Kündigungsgründe, die zunächst nur im Verhältnis des Arbeitnehmers zu einem der Arbeitgeber bestehen, auch auf das Verhältnis des Arbeitnehmers zu dem anderen Arbeitgeber auswirken. In aller Regel werden in der Person und oft auch im Verhalten des Arbeitnehmers liegende Gründe im Verhältnis zu beiden Arbeitgebern gleichermaßen Gewicht haben. Auch wenn derartige Gründe im Einzelfalle an sich nur der Beschäftigung des Arbeitnehmers bei einem der Arbeitgeber entgegenstehen sollten, oder wenn für die Beschäftigung des Arbeitnehmers bei einem der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen kein Bedürfnis mehr besteht, so daß er im Falle des Vorliegens eines selbständigen Teilzeitarbeitsverhältnisses betriebsbedingt kündigen könnte, wird die Kündigung auch im Verhältnis zum anderen Arbeitgeber möglicherweise deshalb sozial gerechtfertigt sein, weil dieser aufgrund des Arbeitsvertrages nicht verpflichtet ist, den Arbeitnehmer allein zu beschäftigen.

b) Abweichendes hat jedoch zu gelten, wenn den mehreren Arbeitgebern die Beschäftigungspflicht nach Sinn und Zweck des geschaffenen Vertragswerks gesamtschuldnerisch oder sogar als gemeinschaftliche Schuld (vgl. hierzu etwa Münch Komm-Selb vor § 420 BGB Rz. 5; Weber in BGB-RGRK, 12. Aufl., Rz. 14 vor § 420) obliegt. Wie das Beispiel des Streitfalls verdeutlicht, kann zumindest eine gesamtschuldnerische Beschäftigungspflicht im einheitlichen Arbeitsverhältnis durchaus vorliegen.

Im Streitfalle liegt sie vor. Wie oben (insbes. I 3 b) dargestellt, ist das existenzielle Interesse des Klägers, seine Arbeitskraft insgesamt beiden Beklagten nur gemeinsam zur Verfügung zu stellen und seinen gesamten Lebensunterhalt (in der vereinbarten Höhe) aus dem vorliegenden Vertragswerk zu ziehen, Vertragsinhalt geworden. Damit aber hat jede der Beklagten die volle Beschäftigung des Klägers im Rahmen der insgesamt getroffenen Vereinbarungen versprochen, wobei freilich jeder Beklagten die Möglichkeit eingeräumt war, die ihr obliegende (volle)



Beschäftigungspflicht zumindest teilweise auch dadurch zu erfüllen, daß der Kläger durch die jeweils andere Beklagte tatsächlich beschäftigt wurde.

c) Diese volle Beschäftigungspflicht haben beide Beklagten durch Vertrag gemeinschaftlich übernommen, so daß hier mangels abweichender vertraglicher Vereinbarung eine Gesamtschuld bereits aufgrund des § 427 BGB vorliegt. Es kann daher offen bleiben, ob die den Beklagten obliegende Verpflichtung überdies als unteilbar mit der Folge anzusehen ist, daß gemäß § 431 BGB auch im Falle einer abweichenden vertraglichen Vereinbarung von einer Gesamtschuld auszugehen wäre. Hierfür könnte neben der oben dargelegten objektiven Untrennbarkeit der Tätigkeiten des Klägers für beide Beklagten insbesondere sprechen, daß auch nach dem dargestellten Vertragszweck eine Teilbarkeit der Beschäftigungspflicht von den Parteien nicht in Betracht gezogen, die Leistung also im Rechtssinne unteilbar war (vgl. etwa die Nachweise bei Weber im BGB-RGRK, Rz. 9 ff. zu § 420). Im Streitfalle hätte eine nur teilweise Beschäftigung des Klägers den Vertragszweck auch nicht zum Teil erfüllt, sondern, wie dargelegt, insgesamt vereitelt.

d) Aus dieser gesamtschuldnerischen Beschäftigungspflicht beider Beklagten folgt, daß eine ordentliche Kündigung des Vertragsverhältnisses sozialwidrig ist, solange auch nur eine der Beklagten den Kläger voll beschäftigen kann und im Verhältnis zu ihr keine personen- oder verhaltensbedingten Kündigungsgründe vorliegen. Im Entscheidungsfalle hat das Landesarbeitsgericht im Urteil vom 18. Oktober 1977 - 1 Sa 586/76 - rechtsfehlerfrei festgestellt, daß jedenfalls die Beklagte zu 2) den Kläger hätte voll beschäftigen können und daß personen- oder verhaltensbedingte Gründe nicht vorlagen. Hieraus ergibt sich, daß - vorbehaltlich neuen Sachvortrags im erneuten Berufungsverfahren - die von beiden Beklagten erklärte Kündigung sozial ungerechtfertigt ist und deshalb das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat.



4. Auch die Auflösung durch Urteil (§ 9 KSchG) kann im einheitlichen Arbeitsverhältnis grundsätzlich nur insgesamt erfolgen.

a) Ausreichend ist jedenfalls in aller Regel - neben einem Auflösungsantrag des Arbeitnehmers oder beider Arbeitgeber - ein Auflösungsgrund, der für oder gegen einen der Arbeitgeber vorliegt. Die bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, im Verhältnis des Klägers zur Beklagten zu 2) bestehe ein Auflösungsgrund, rechtfertigen deshalb die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

b) Auch die Abfindung kann im einheitlichen Arbeitsverhältnis grundsätzlich nur einheitlich festgesetzt werden. Bemessungsgrundlage ("Monatsverdienst" i. S. des § 10 Abs. 3 KSchG) sind dann die Bezüge, die dem Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis insgesamt zustehen. Dies gilt jedenfalls, wenn - wie für den Entscheidungsfall dargelegt - die Beschäftigungspflicht den mehreren Arbeitgebern gesamtschuldnerisch obliegt. Denn gerade dem Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes bei beiden Beklagten und dem damit verbundenen Wegfall des Beschäftigungsanspruches gegen beide Beklagte dient die festzusetzende Abfindung. Gleiches wird, obwohl für den Entscheidungsfall nicht mehr erheblich, auch dann zu gelten haben, wenn die mehreren Arbeitgeber für die Vergütung gesamtschuldnerisch haften. Ist demnach die Abfindung einheitlich festzusetzen, so besteht zwischen den mehreren Arbeitgebern auch insoweit ein Gesamtschuldverhältnis.

5. Im Streitfalle schulden die Beklagten auch die insgesamt vereinbarte Vergütung als Gesamtschuldner. Dies folgt hier bereits daraus, daß der Kläger angesichts der gesamtschuldnerischen Beschäftigungspflicht beiden Beklagten seine gesamte Arbeitsleistung in einer den Annahmeverzug begründenden Weise anbieten konnte. Abweichendes kann allenfalls gelten, wenn es ausdrück-



lich vereinbart wurde. Eine solche Vereinbarung fehlt hier. Es bedarf deshalb nicht mehr der Entscheidung, unter welchen Voraussetzungen auch mangels einer gesamtschuldnerischen Beschäftigungspflicht von einer gesamtschuldnerischen Vergütungspflicht der mehreren Arbeitgeber auszugehen ist.

Für den vorliegenden Rechtsstreit bleibt allerdings zu beachten, daß der Kläger hinsichtlich des eingeklagten Gehalts für die Monate Oktober bis Dezember 1975 einen Zahlungsantrag bisher nur gegen die Beklagte zu 2) gestellt hat.

III. Der Rechtsstreit wäre mithin insoweit entscheidungsreif, als inhaltlich ausreichende Feststellungen für die rechtliche Würdigung vorliegen, daß das einheitliche Arbeitsverhältnis des Klägers von beiden Beklagten zum 31. März 1976 gekündigt worden ist, daß diese Kündigung sozialwidrig ist und deshalb das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat, daß das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Klägers gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen ist, für deren Bemessung die Gesamtbezüge des Klägers maßgebend sind und für deren Zahlung beide Beklagte als Gesamtschuldner haften, und daß schließlich die Zahlungsansprüche des Klägers in der eingeklagten Höhe gegen beide Beklagte als Gesamtschuldner gegeben und gegenüber der Beklagten zu 2) zuzusprechen sind.

1. Die dennoch erfolgte Zurückverweisung des Rechtsstreits insgesamt beruht zum einen darauf, daß hinsichtlich der im Mittelpunkt des wirtschaftlichen Interesses der Parteien stehenden Frage der Abfindungshöhe eine erneute tatrichterliche Entscheidung des Landesarbeitsgerichts geboten erscheint. Der Senat teilt zwar die Überlegungen des Landesarbeitsgerichts, die zur Würdigung führten, die Zuerkennung der gesetzlich zulässigen Höchstabfindung sei im Streitfalle angemessen. Indessen will der Senat nicht der Würdigung des Landesarbeitsgerichts vorgreifen, ob es auch bei der gebotenen Zugrundelegung



der Gesamtbezüge des Klägers die Höchstabfindung für angemessen hält.

2. Vor allem aber war der Rechtsstreit deshalb zur erneuten Verhandlung zurückzuverweisen, weil wegen der getrennten Durchführung der Verfahren in den Tatsacheninstanzen das rechtliche Gehör der Beklagten in dem die jeweils andere Beklagte betreffenden Verfahren möglicherweise hinsichtlich der Kündigungsgründe, des Auflösungsgrundes und der Abfindungshöhe nicht in vollem Umfange gewährleistet war.

Das Landesarbeitsgericht wird mithin den Beklagten in geeigneter Weise Gelegenheit geben müssen, jeweils zu den Verhandlungen in dem Verfahren, an dem sie in den Tatsacheninstanzen nicht beteiligt waren, Stellung zu nehmen und ergänzend vorzutragen. Es wird ferner den Parteien die Möglichkeit einzuräumen haben, erforderlichenfalls ihre Anträge klarzustellen und zu ergänzen. Schließlich wird das Landesarbeitsgericht im Rahmen der Kostenentscheidung auch die Kosten der Revision der Beklagten zu 2) berücksichtigen müssen.

Bichler

Dr. Jobs ist wegen
Krankheit an der Unterschrift verhindert.

Dr. Steckhan

Dr. Steckhan

Hollmann

Nehring



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

