

Aktenzeichen: 7 AZR 542/78

LAG Hamburg

Urteil des BAG vom 17. Oktober 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 §§ 1, 9, 10, 23; BGB §§ 133, 157;
ZPO §§ 519, 522 a

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](#)

7 AZR 542/78

3 Sa 107/77 Hamburg

Verkündet am
17. Oktober 1980

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 29. August 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Nehring für Recht erkannt:

- 2 -



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



Unter Zurückweisung der Anschlußrevision der Klägerin wird auf die Revision des Beklagten das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 10. März 1978 - 3 Sa 107/77 - aufgehoben.

Unter Zurückweisung der Berufung der Klägerin und teilweiser Verwerfung der Anschlußberufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 4. August 1977 - 5 Ca 365/76 - teilweise abgeändert und insgesamt wie folgt neu gefaßt:

1. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 13. August 1976 zum 31. März 1977 aufgelöst worden ist.
2. Im übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Von den Kosten des ersten Rechtszugs trägt die Klägerin 2/3, der Beklagte 1/3. Die Kosten der Berufung und der Revision trägt die Klägerin.

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

Tatbestand:

Die Klägerin trat im Mai 1963 in die Dienste des Beklagten, einem Zusammenschluß der evangelischen Landeskirchen und Freikirchen im norddeutschen Raum. Zu den Aufgaben der Klägerin gehörte die Ausführung von Schreibaarbeiten, die Erledigung des internen Bürobetriebs und die Büroabwicklung. Die Klägerin wurde zuletzt nach Vergütungsgruppe V c BAT in Höhe von 2.500,-- DM bezahlt. Der Beklagte beschäftigt neben der Klägerin noch einen theologischen Referenten, der zugleich der Geschäftsführer ist.

Mit dem am selben Tage zugegangenen Schreiben vom 13. August 1976 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30. September 1976. Mit ihrer Feststellungsklage wehrt sich die Klägerin gegen diese Kündigung.

Sie hat vorgetragen, das Kündigungsschutzgesetz komme auf ihr Arbeitsverhältnis zur Anwendung. Die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt. Bei ihrer Einstellung sei



- 3 -

vereinbart worden, daß sie in jeder Beziehung den gleichen Rechtsstatus haben solle wie die nach dem BAT besoldeten Kräfte der Landeskirche Hamburg. Diese Abmachung habe sich auch auf den Kündigungsschutz bezogen. In der Sache selbst sei die Kündigung nicht gerechtfertigt, da die Vorwürfe des Beklagten nicht berechtigt seien. Die Klägerin hat weiter geltend gemacht, die Kündigung sei nicht fristgemäß erfolgt.

Sie hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 13. August 1976 nicht aufgelöst worden ist;
2. hilfsweise festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 13. August 1976 nicht vor dem 31. März 1977 endet.

Der Beklagte hat beantragt,

1. die Klage abzuweisen;
2. hilfsweise, das Arbeitsverhältnis gemäß § 9 KSchG aufzulösen.

Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, das Kündigungsschutzgesetz finde keine Anwendung. Die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes sei einzelvertraglich nicht vereinbart worden. Bei der Einstellung habe der Klägerin nur ein bestimmter finanzieller Status zugesichert werden sollen. Es widerspreche auch jeder Lebenserfahrung, daß der Vertreter des Beklagten als Theologe und die Klägerin als Sekretärin bei dem Einstellungsgespräch überhaupt an Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes gedacht hätten. Wenn daran gedacht worden wäre, sei es unverständlich, daß eine derartige wichtige Absprache nicht schriftlich festgehalten worden sei.

Das Arbeitsgericht hat nach Vernehmung des Zeugen Dr. P die Sozialwidrigkeit der Kündigung angenommen, das Arbeitsverhältnis aber auf Antrag des Beklagten zum 31. März 1977 aufgelöst und ihn verurteilt, an die Klägerin eine Abfindung in Höhe von 30.000,-- DM zu zahlen.

Mit der Berufung hat sich die Klägerin gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewandt, während der Beklagte

- 4 -



mit der Anschlußberufung seinen Klageabweisungsantrag weiter verfolgt hat. Das Landesarbeitsgericht hat nach erneuter Beweisaufnahme Berufung und Anschlußberufung zurückgewiesen.

Mit der Revision und der Anschlußrevision verfolgen die Parteien ihre in zweiter Instanz gestellten Sachanträge weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Beklagten ist begründet; die Revision der Klägerin ist unbegründet.

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 13. August 1976 zum 31. März 1977 aufgelöst worden.

I. Das angefochtene Urteil geht - unter Bezugnahme auf die entsprechende Würdigung des Arbeitsgerichts - zu Unrecht davon aus, daß im Streitfall aufgrund einer Parteivereinbarung der allgemeine Kündigungsschutz der §§ 1 ff. KSchG zur Anwendung gelangt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat sich der Ansicht des Arbeitsgerichts angeschlossen, wonach die Parteien bei der Einstellung die Geltung des allgemeinen Kündigungsschutzes vereinbart hätten. Hinsichtlich der Begründung hat es insoweit gemäß § 543 Abs. 1 ZPO auf die Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Urteils verwiesen. Das Arbeitsgericht hat angenommen, die Beweisaufnahme habe ergeben, daß der damalige Referent und Geschäftsführer des Beklagten, der Zeuge Dr. P , beim Einstellungsgespräch erklärt habe, die Klägerin werde mit allen Rechten eingestellt, wie sie die Angestellten der Hamburgischen Landeskirchen auch hätten. Der Aussage des Zeugen habe nicht entnommen werden können, daß sich seine Erklärung nur auf einen bestimmten finanziellen Status der Klägerin bezogen habe. Auch wenn der Zeuge bekundet habe, er könne sich nicht mehr daran erinnern, ob über Kündigungsmöglichkeiten und Kündigungsfristen gesprochen worden sei, so lasse sich daraus nicht folgern, daß der kündigungsrecht-



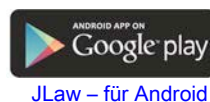
liche Status der Klägerin nicht Gegenstand der Vereinbarung gewesen sein könne. Der Wille des Zeugen sei vielmehr gewesen, eine Gleichstellung der Klägerin mit den Angestellten der Hamburgischen Landeskirche in jeder Beziehung zu erreichen. Zu den Rechten der Mitarbeiter der Hamburgischen Landeskirche gehöre auch der durch das Kündigungsschutzgesetz gewährleistete Schutz vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen.

Selbst wenn man zugunsten der Klägerin davon ausgeht, daß durch Parteivereinbarung der allgemeine Kündigungsschutz der §§ 1 ff. KSchG auf Kleinbetriebe, deren regelmäßige Beschäftigungszahl unter der in § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG genannten Grenze liegt, ausgedehnt werden kann, läßt sich ein derartiger übereinstimmender Parteiwille weder aus dem Vortrag der insoweit darlegungspflichtigen Klägerin noch aus den Bekundungen des Zeugen Dr. P entnehmen. Dies haben die Vorinstanzen verkannt.

a) Es kann im Streitfall dahinstehen, ob der betriebliche Geltungsbereich des allgemeinen Kündigungsschutzes der §§ 1 ff. KSchG über die in § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG enthaltenen Grenzen hinaus durch eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien erweitert werden kann.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG 19, 263 ff. = AP Nr. 81 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969) hat die Frage, ob durch Parteivereinbarung der allgemeine Kündigungsschutz auch schon auf Arbeitsverhältnisse, die noch nicht sechs Monate bestanden haben, ausgedehnt werden kann, bejaht. Dabei hat es darauf hingewiesen, daß eine derartige Vereinbarung nicht nur ausdrücklich, sondern auch stillschweigend (z.B. durch die Zusage einer Dauerstellung) getroffen werden kann.

Es bedarf im Streitfall keiner Entscheidung, ob die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätze zur einzelvertraglichen Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs des allgemeinen Kündigungsschutzes (§ 1 Abs. 1 KSchG) auf die Frage einer einzelvertraglichen Ausdehnung des betrieblichen Geltungsbereichs (§ 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG) ebenfalls anzuwenden sind. Das Landesarbeitsgericht hat jedenfalls



- 6 -

verkannt, daß eine derartige - zugunsten der Klägerin für möglich unterstellte - Vereinbarung nur dann angenommen werden könnte, wenn ein entsprechender Wille der Parteien genügend deutlich zum Ausdruck gekommen wäre (vgl. A. Hueck, Anm. zu BAG AP Nr. 81 zu § 1 KSchG).

b) Der Vortrag der Klägerin, die bei ihrer Einstellung getroffene Vereinbarung, wonach sie in jeder Beziehung den gleichen Rechtsstatus haben solle wie die nach dem Bundesangestelltentarifvertrag besoldeten Kräfte der Landeskirche Hamburg, habe sich auf den "Kündigungsschutz" bezogen, ist viel zu allgemein gehalten. Es ist insbesondere nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit dargetan, daß sich diese Vereinbarung auf eine Unterstellung der Klägerin unter den allgemeinen Kündigungsschutz der §§ 1 ff. KSchG beziehen sollte.

c) An einem schlüssigen Parteivortrag hinsichtlich der Vereinbarung des allgemeinen Kündigungsschutzes der §§ 1 ff. KSchG fehlt es selbst dann, wenn man zugunsten der Klägerin davon ausgeht, daß sie sich die Aussage des Zeugen Dr. P als Parteivortrag zu eigen gemacht hat.

Das Landesarbeitsgericht hat die Aussage des Zeugen Dr. P - durch Bezugnahme auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts - wie folgt gewürdigt: Der Zeuge habe glaubhaft bekundet, daß er der Klägerin erklärt habe, sie werde mit allen Rechten eingestellt, wie die Angestellten der Hamburgischen Landeskirche. Der Aussage des Zeugen könne nicht entnommen werden, daß diese von ihm als abgegeben bekundete Erklärung sich lediglich auf einen bestimmten finanziellen Status der Klägerin bezogen habe. Der Zeuge habe zwar bekundet, daß er sich nicht mehr daran erinnern könne, ob über Kündigungsmöglichkeiten und Kündigungsfristen gesprochen worden sei. Daraus lasse sich jedoch nicht folgern, daß dann auch die Frage des rechtlichen Status der Klägerin im Hinblick auf Kündigungsmöglichkeiten nicht Gegenstand von Vereinbarungen gewesen sein könne. Einmal sei es der Wille des Zeugen gewesen, die Klägerin mit allen Rechten einzustellen, die die Mitarbeiter bei der Landeskirche hatten, um eine Gleichstellung

- 7 -



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



- 7 -

in jeder Beziehung zu erreichen. Zum anderen habe der Zeuge für die entsprechende Erklärung der Klägerin gegenüber als Erläuterung angegeben, es habe damit ein Ausgleich dafür geschaffen werden sollen, daß die Klägerin nicht - den in der freien Wirtschaft tätigen Kräften vergleichbar - habe höher bezahlt werden können. Wegen der nur an der Bezahlung der Mitarbeiter der Landeskirchen zu orientierenden Vergütungshöhe der Klägerin sollte diese danach aber im übrigen wie die Mitarbeiter der Landeskirche behandelt werden und in der Rechtsstellung diesen gleichstehen. Zu den Rechten der Mitarbeiter der Landeskirche gehöre aber der durch das KSchG gewährleistete Schutz vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen, da die Hamburgische Landeskirche regelmäßig mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftige.

Diese vom Landesarbeitsgericht - unter Bezugnahme auf die Würdigung des Arbeitsgerichts - vorgenommene Auslegung der von dem Zeugen Dr. P im Rahmen des Einstellungsgesprächs abgegebenen Erklärungen hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Bei einer nicht typischen Willenserklärung ist eine Nachprüfung durch das Revisionsgericht nur insoweit möglich, als die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB verletzt sind, gegen Gesetze der Logik und allgemeine Erfahrungssätze verstoßen wurde oder Umstände, die für die Auslegung von Bedeutung sein können, außer Betracht gelassen wurden (BAG 4, 360 = AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt; AP Nr. 2, 30, 32 zu § 133 BGB; BAG 22, 424 [426] = AP Nr. 33 zu § 133 BGB [zu 1 a der Gründe]; BAG AP Nr. 38 zu § 133 BGB). Selbst bei Anlegung dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabes verstößt die Auslegung durch die Vorinstanzen gegen die gesetzlichen Auslegungsmaßstäbe der §§ 133, 157 BGB. Angesichts des Umstandes, daß sich der Zeuge Dr. P nicht mehr daran erinnern konnte, ob bei dem Einstellungsgespräch überhaupt über Kündigungsmöglichkeiten oder Kündigungsfristen gesprochen worden ist, stellt es einen Verstoß gegen allgemeine Auslegungsgrundsätze dar, wenn das Landesarbeitsgericht gleichwohl die Würdigung des Arbeitsgerichts übernommen hat. Der objektive Erklärungswert der Zeugenaussage geht dahin, daß der Zeuge lediglich die Möglichkeit einer derartigen Erklärung einge-

- 8 -



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

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

- 8 -

räumt hat. Unter Beachtung der Auslegungsmaßstäbe der §§ 133, 157 BGB kann aber die bloße Möglichkeit der Abgabe einer Willenserklärung nicht dem "wirklichen Willen" gleichgesetzt werden. Auch aus den übrigen Begleitumständen bei der Einstellung läßt sich nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit entnehmen, daß die Parteien bei dem Einstellungsgespräch eine Einbeziehung der Klägerin unter den allgemeinen Kündigungsschutz der §§ 1 ff. KSchG vereinbaren wollten. Zur Annahme eines derartigen übereinstimmenden Willens hätte es zunächst der Feststellung bedurft, daß die Klägerin und der Zeuge Dr. P als rechtlich nicht geschulte Personen überhaupt Kenntnis davon hatten, daß der Beklagte gemäß § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG von dem betrieblichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzes ausgenommen ist. Aus der Aussage des Zeugen Dr. P kann aber noch nicht einmal entnommen werden, daß bei dem Einstellungsgespräch die Frage des Bestandsschutzes des Arbeitsverhältnisses (z.B. im Sinne einer Dauerstellung) angesprochen worden ist, so daß auch eine - zugunsten der Klägerin für rechtlich möglich unterstellte - stillschweigende Vereinbarung über die Geltung des allgemeinen Kündigungsschutzes der §§ 1 ff. KSchG ausscheidet.

2. Da die Revision des Beklagten bereits wegen Verletzung des materiellen Rechts begründet ist, kann es dahinstehen, ob die von dem Beklagten erhobenen Verfahrensrügen zulässig und begründet sind.

II. Die Revision der Klägerin, mit der sie sich gegen eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 9, 10 KSchG wendet, ist dagegen unbegründet, da das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der ordentlichen Kündigung des Beklagten vom 13. August 1976 zum 31. März 1977 aufgelöst worden ist.

Es kann offenbleiben, ob die Vorinstanzen bei der Bestimmung der hier maßgeblichen Kündigungsfrist zu Recht von der Geltung des § 2 AngKüSchG ausgegangen sind. Da bereits das Arbeitsgericht bei der Bestimmung des Auflösungszeitpunktes gemäß § 9 Abs. 2 KSchG unter Hinweis auf die kraft vertraglicher Vereinbarung zur Anwendung gelangende Bestimmung des § 2 AngKüSchG von einer sechsmonatigen Kündigungsfrist zum Schluß

- 9 -



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



gez.: Bichler Dr. Jobs Dr. Becker
Heidenreich Nehring