

Aktenzeichen: 7 AZR 663/79

Bundesarbeitsgericht 7. Senat - Urteil vom 17. Februar 1982
Az. 7 AZR 663/79

I. Arbeitsgericht - Urteil vom 1. Juni 1978
Freiburg Az. 5 Ca 124/78

II. Landesarbeitsgericht - Urteil vom 4. April 1979
Baden-Württemberg Az. 8 Sa 91/78
(Freiburg)

Für die Amtliche Sammlung:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein

Entscheidungsstichwort:
Außerordentl. Kündigung des ruhenden Arbeitsverhältnisses

Gesetz:
ArbPlSchG § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 3 Satz 1; BGB § 626 Abs. 1

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 663/79

8 Sa 91/78 Baden-Württemberg (Freiburg)

Verkündet am
17. Februar 1982

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Februar 1982 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und Jubelgas für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 4. April 1979 - 8 Sa 91/78 - aufgehoben.

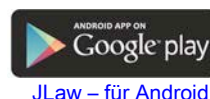
Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts (in Mannheim) zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



Tatbestand:

Der Kläger, grad. Sozialpädagoge, war seit dem 15. September 1976 beim Beklagten in dessen Kinderheim für verhaltens- und entwicklungsgestörte Kinder im Alter zwischen sechs und neunzehn Jahren beschäftigt. Grundlage des Arbeitsverhältnisses war ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 21. September 1976, nach dem der BAT Anwendung findet und dessen § 6 wie folgt lautet:

"Das Evang. Kinderheim D e.V. verrichtet seine Arbeit auf der Grundlage des biblischen Evangeliums. Die Anerkennung dieses Grundsatzes ist Voraussetzung für die Mitarbeit."

In der Zeit bis zum 31. Juli 1978 leistete der Kläger zivilen Ersatzdienst. Währenddessen kam er gelegentlich in das Heim und beschäftigte sich mit den Kindern. Am 17. Februar 1978 bat der Kläger die Erziehungshelferin D , einige Kinder zwischen neun und vierzehn Jahren am nächsten Tage zu einem Sport- und Kulturfest für Zimbabwe nach F mitnehmen zu dürfen. Das Programmheft hatte der Kläger mitgebracht. Die Zeugin D stimmte dem Vorhaben des Klägers unter der Auflage zu, die Kinder bis um 18.00 Uhr zurückzubringen. Am 18. Februar 1978 holte der Kläger drei Kinder sowie die achtzehnjährige Elke R. zu der geplanten Veranstaltung ab. Gegen 18.00 oder 19.00 Uhr brachte er zwei der jüngeren Kinder und Elke R. wieder in das Heim zurück. Mit Rudi R. fuhr der Kläger wieder auf das Fest nach F ; von dort fuhren sie gegen Mitternacht nach L . Der Junge kehrte gegen 24.00 Uhr bis 0.30 Uhr ohne Begleitung in seine Gruppe zurück. Die zwei Jungen hatten von der Veranstaltung zahlreiches Propagandamaterial, z.B. Plakate, Fahnen, Wimpel, ein Puzzlespiel und eine Zielscheibe, mitgebracht. Ende Februar kam der Heimleitung zur Kenntnis, daß der Kläger ohne Wissen der Heimleitung einigen Kindern den Vorschlag gemacht hatte, zur Unterstützung des Befreiungskampfes des Volkes von Zimbabwe Kleider zu sammeln. Unter Mitwirkung des Lehrers S wurde die Sammlung auch durchgeführt.



Aufgrund dieser Vorkommnisse kündigte der Beklagte mit Schreiben vom 13. März 1978 das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos. Ebenfalls mit Schreiben vom 13. März 1978 benachrichtigte der Beklagte den Wahlausschuß für die Wahl einer Mitarbeitervertretung von der fristlosen Kündigung. Für den Fall der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung vom 13. März 1978 kündigte der Beklagte mit Schreiben vom 18. April 1978 erneut fristlos, da der Kläger am 15. April 1978 versucht habe, auf dem Grundstück der Beklagten Plakate aufzuhängen.

Der Kläger hält beide Kündigungen für unwirksam und hat daher beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder durch die seitens des Beklagten ausgesprochene fristlose Kündigung vom 13. März 1978 noch durch die fristlose Kündigung vom 18. April 1978 aufgelöst worden sei.

Demgegenüber hat der Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung hat er im wesentlichen vorgebracht, die Kündigung vom 13. März 1978 sei wirksam. Der Kläger habe aufgrund der von ihm trotz des Ruhens des Arbeitsverhältnisses initiierten Beschäftigung mit den Kindern des Heimes die unmittelbare Beziehung zum Arbeitsverhältnis wieder hergestellt. Deshalb habe der Kläger alles unterlassen müssen, was der Tendenz und dem Ergebnis nach den Zielen der Beklagten widerspreche. Auch habe er - der Beklagte - ein legitimes Interesse daran, daß die bei ihm untergebrachten entwicklungsgestörten Kinder nicht mit neuen Aggressionen beladen würden. Im Widerspruch dazu habe der Kläger die Kinder am 18. Februar 1978 auf das Fest mitgenommen, wo sie nach eigenen Berichten mit Luftgewehren auf "Imperialistenflugzeuge" geschossen und mit Bällen nach mit "Imperialistenköpfen" bemalten Konservendosen geworfen hätten.

Der Kläger ist den von dem Beklagten erhobenen Vorwürfen entgegengetreten und hat insbesondere erwidert, er könne nicht mehr sagen, an welchen Aktivitäten sich die Kinder seinerzeit im Rahmen des Festes im einzelnen beteiligt hätten.



Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen; das Landesarbeitsgericht hat nach weiterer Beweisaufnahme diese Entscheidung bestätigt. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter; der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht (§ 565 Abs. 1 Satz 2 ZPO).

I. Das Landesarbeitsgericht hat die außerordentliche Kündigung vom 13. März 1978 für wirksam gehalten. Es hat - unter Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe des Urteils des Arbeitsgerichts gemäß § 543 Abs. 1 ZPO - im einzelnen angenommen, die Frist des § 626 Abs. 2 BGB sei gewahrt, da ausschließlich der Direktor des Kinderheimes, der Zeuge M , kündigungsberechtigt sei und dieser von dem Besuch des Festes in F erstmals am 7. März 1978 Kenntnis erhalten habe. Es liege auch ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vor. Der Kläger habe seine arbeitsvertraglichen Pflichten als Erzieher in vollem Umfang erfüllen müssen, wenn er sich in seiner Freizeit außerhalb des Ersatzdienstes an seinen Arbeitsplatz im Kinderheim begeben oder wenn ihm Kinder zur Betreuung anvertraut würden, denn damit habe er sein Arbeitsverhältnis teilweise reaktiviert. Gegen diese Pflichten habe der Kläger in erheblichem Maße verstoßen, hierdurch das bestehende Vertrauensverhältnis von Grund auf zerstört und sich durch sein Verhalten als Erzieher selbst disqualifiziert. Der Verstoß liege vor allem in der Mitnahme der Kinder auf das Sport- und Kulturfest in F . Der Kläger habe seine Stellung als Erzieher mißbraucht, weil er versucht habe, die Kinder mit politischen Parolen zu beeinflussen und sie an Aktivitäten habe teilnehmen lassen, deren Hintergrund zum großen Teil eine militärische Auseinandersetzung politisch-wirtschaftlicher Art sei. Die darin liegende pädagogische Verfehlung allein rechtfertige die fristlose Kündigung. Der



- 5 -

Kläger hätte, zumindest nachdem er den Charakter des Festes erkannt habe, die Kinder zurückbringen müssen. Wegen der Schwere der Verfehlung habe es einer Abmahnung nicht bedurft. Angesichts der Wirksamkeit dieser Kündigung vom 13. März 1978 fehle der Klage gegen die Kündigung vom 18. April 1978 das Rechtsschutzinteresse.

II. Die Unwirksamkeit der Kündigung vom 13. März 1978 folgt nicht bereits aus einer Verletzung der Mitwirkungsrechte der beim Beklagten bestehenden Mitarbeitervertretung. Zwar ist die Mitarbeitervertretung bzw. der ihre Geschäfte wahrnehmende Wahlausschuß (§ 14 Abs. 3 des Kirchlichen Gesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 29. April 1971, GVBl. S. 101) erst mit Schreiben vom 13. März 1978, dem Datum des Kündigungsschreibens, von der fristlosen Kündigung gegenüber dem Kläger benachrichtigt worden. Doch entsprach dies der überdies nicht als Wirksamkeitsvoraussetzung zu verstehenden Regelung in § 26 Abs. 3 des zitierten Kirchlichen Gesetzes, die nur eine Benachrichtigung der Mitarbeitervertretung binnen einer Woche vorsah. Das neue Kirchliche Gesetz über die Mitarbeitervertretungen vom 5. April 1978 (GVBl. S. 67) ist erst am 1. Juli 1978 in Kraft getreten, so daß die dort in § 34 Abs. 2 und 4 vorgesehene und als Wirksamkeitsvoraussetzung ausgestaltete vorherige Benachrichtigung der Mitarbeitervertretung hier noch nicht erforderlich war.

III. Im übrigen beurteilt sich die Wirksamkeit der nach § 78 Abs. 1 Nr. 1 Zivildienstgesetz (ZDG), § 2 Abs. 3 Satz 1 ArbPlSchG möglichen außerordentlichen Kündigung nach der Vorschrift des § 54 BAT.

1. Der Streitfall erfordert kein grundsätzliches Eingehen auf die Frage der durch Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV verfassungsrechtlich gewährleisteten Kirchenautonomie (vgl. dazu etwa BAG AP Nr. 3 und 4 zu Art. 140 GG), da die Anwendbarkeit des BAT in § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrages ausdrücklich vereinbart ist. Allerdings

- 6 -



können die besonderen Belange der kirchlichen Arbeitgeber, zu denen auch der Beklagte zu zählen ist (BVerfG AP Nr. 1 und 6 zu Art. 140 GG), bei der gebotenen Interessenabwägung Bedeutung gewinnen (BAG 33, 160 = AP Nr. 3 zu Art. 140 GG, zu III 1 der Gründe; AP Nr. 4 zu Art. 140 GG, zu B I a.E. der Gründe), wobei freilich wiederum die Nähe der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben zu spezifisch kirchlichen Aufgaben zu berücksichtigen ist (vgl. BAG 34, 195 = AP Nr. 7 zu Art. 140 GG).

2. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, daß der Beklagte die Frist des § 54 Abs. 2 BAT, der dem § 626 Abs. 2 BGB entspricht, eingehalten hat. Es hat dabei zutreffend auf die Kenntnis des Kündigungsberechtigten abgestellt (vgl. etwa BAG 29, 158 = AP Nr. 11 zu § 626 BGB Ausschußfrist). Auch die Revision erhebt insoweit keine Angriffe gegen das Berufungsurteil.

3. Die Anwendung des § 54 Abs. 1 BAT, der dem § 626 Abs. 1 BGB entspricht (vgl. BAG Urteil vom 20. April 1977 - 4 AZR 778/75 - AP Nr. 1 zu § 54 BAT), ist im Revisionsverfahren nur beschränkt nachprüfbar. Das Revisionsgericht kann im wesentlichen nur prüfen, ob der Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt ist. Dabei ist zunächst zu fragen, ob der Sachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abgeben kann. Außerdem muß das Landesarbeitsgericht abgewogen haben, ob es dem Kündigenden unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen (ständige Rechtsprechung seit BAG 2, 175, 182 = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG; BAG 2, 214, 215 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG AP Nr. 2 zu § 70 HGB, zu 2 der Gründe; BAG 9, 263, 265 = AP Nr. 42 zu § 626 BGB, zu III 2 der Gründe; BAG 24, 401, 407 = AP Nr. 65 zu § 626 BGB, zu III 1 der Gründe; Urteil des Senats vom 27. Juni 1980 - 7 AZR 451/78 -).

4. Das Berufungsurteil vermag auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab nicht standzuhalten. Denn das Landesarbeitsgericht ist zu Unrecht davon ausgegangen, das Arbeitsver-



hältnis des Klägers sei durch dessen Verhalten während der Zivildienstzeit teilweise reaktiviert worden. Dementsprechend hat es das Verhalten des Klägers nicht unter den zutreffenden rechtlichen Gesichtspunkten gewürdigt.

a) Gemäß § 1 Abs. 1 ArbPlSchG ruht das Arbeitsverhältnis während des Wehrdienstes, wenn ein Arbeitnehmer zum Grundwehrdienst einberufen wird. § 78 Abs. 1 Nr. 1 ZDG erklärt u.a. diese Vorschrift für entsprechend anwendbar auf den Zivildienst der Kriegsdienstverweigerer. Diese Regelung bedeutet, daß die beiderseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis für die Dauer des Grundwehrdienstes bzw. des Zivildienstes zeitweise außer Kraft gesetzt werden. Dies betrifft jedenfalls die beiderseitigen Hauptpflichten, also in erster Linie die Arbeits- und Lohnzahlungspflicht. Auch die beiderseitigen Nebenpflichten, insbes. Treue- und Fürsorgepflicht, bestehen während dieser Zeit nur in stark reduziertem Umfang (vgl. BAG Urteil vom 2. März 1971 - 1 AZR 284/70 - AP Nr. 1 zu § 1 ArbPlatzSchutzG; KR-Weigand, § 2 ArbPlSchG Rz 12; auch Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 4. Aufl., § 177 III, S. 908).

Bei diesem Ruhen der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleibt es auch dann, wenn - wie hier - der Arbeitnehmer von Zeit zu Zeit Kontakt mit seinem Arbeitsplatz sucht und auch sporadisch Tätigkeiten ausführt, die ansonsten zu seinem arbeitsvertraglichen Tätigkeitsbereich gehören. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer für die gelegentliche Ausübung dieser Tätigkeiten eine Nebentätigkeitsgenehmigung benötigt oder besitzt und wie die Ausübung der Tätigkeiten rechtlich zu qualifizieren ist, etwa als ein neben dem ruhenden Arbeitsverhältnis bestehendes weiteres Arbeitsverhältnis, als Auftrag oder überhaupt nur als Gefälligkeit im außerrechtlichen Bereich (vgl. dazu Palandt/Heinrichs, BGB, 41. Aufl., Einl. vor § 241 Anm. 2). Jedenfalls sind die Beziehungen zwischen den Parteien, aufgrund derer derartige Tätigkeiten erbracht werden, als vom ruhenden Arbeitsverhältnis getrennt anzusehen; bei diesen Tätigkeiten auftretende Fehlleistungen können deshalb zu-



nächst nur zur Beendigung dieser besonderen Beziehungen herangezogen werden.

b) Daraus folgt, daß Fehlleistungen bei solchen neben dem Arbeitsvertrag stehenden Tätigkeiten hinsichtlich des eigentlichen Arbeitsverhältnisses wie ein außerdienstliches Verhalten betrachtet werden müssen. Nach ständiger Rechtsprechung kann das außerdienstliche Verhalten eine Kündigung nur dann rechtfertigen, wenn das Arbeitsverhältnis konkret berührt wird, und zwar im Leistungsbereich, im personalen Vertrauensbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit der Mitarbeiter oder auch im Unternehmensbereich (vgl. etwa BAG 32, 195 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, zu II 5 der Gründe; BAG Urteil vom 11. Dezember 1975 - 2 AZR 426/74 - AP Nr. 1 zu § 15 KSchG 1969). Darüber hinaus kann freilich das außerdienstliche Verhalten ausnahmsweise auch für die Frage der Eignung erheblich werden. So kann sich das außerdienstliche Verhalten dahingehend auswirken, daß der Arbeitgeber häufig nicht mehr mit einer sachgerechten Arbeitsvertragserfüllung durch den Arbeitnehmer rechnen kann (KR-Becker, § 1 KSchG Rz 259 und Rohlfig/Rewolle/Bader, KSchG, Anhang 1 § 626 BGB Anm. 3 e, jeweils mit weiteren Nachweisen). Dies kann insbesondere der Fall sein bei tendenzwidriger außerdienstlicher Tätigkeit eines Arbeitnehmers eines Tendenzbetriebes (vgl. dazu BAG 32, 214 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung; s. weiter Dudenbostel/Klas, AuR 1979, 296 und Otto, AuR 1980, 289), wozu entsprechend den oben (zu III 1 der Gründe) skizzierten Grundsätzen auch ein "tendenzwidriges" außerdienstliches Verhalten von Arbeitnehmern der Kirche oder deren Einrichtungen zählen kann (vgl. BAG 33, 160 = AP Nr. 3 zu Art. 140 GG; BAG Urteil vom 4. März 1980 - 1 AZR 1151/78 - AP Nr. 4 zu Art. 140 GG sowie BAG 34, 195 = AP Nr. 7 zu Art. 140 GG). Entsprechendes gilt für ein Verhalten eines Arbeitnehmers im öffentlichen Dienst, das den Grundsätzen des § 8 Abs. 1 Satz 2 BAT widerspricht (vgl. dazu BAG vom 2. September 1980 - 6 AZR 431/78 - zu II 1 c der Gründe).

In diesem Zusammenhang ist das Ausmaß und die Schwere des außerdienstlichen Fehlverhaltens zu berücksichtigen und in Beziehung zu setzen zu den vom Arbeitnehmer nach Beendigung des Ruhens zu erfüllenden Aufgaben, wobei genau zu



prüfen ist, ob das Fehlverhalten wirklich die Eignung für die konkrete Aufgabe in Frage stellt. Speziell im Falle des Ruhens des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt des außerdienstlichen Fehlverhaltens muß dabei auch in Rechnung gestellt werden, daß sich der Arbeitnehmer gerade wegen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses vielleicht nicht so in die Pflicht genommen fühlt wie während des vollzogenen Arbeitsverhältnisses. Das bedeutet, daß ein Fehlverhalten während des Ruhens des Arbeitsverhältnisses unter Umständen ein geringeres Gewicht als sonst hat, gerade wenn vor dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses sich keine vergleichbaren Beanstandungen ergeben haben. Weiter ist zu berücksichtigen, daß das Interesse des Arbeitgebers an einer sofortigen Lösung des Arbeitsverhältnisses während des Ruhens regelmäßig geringer als während des Vollzuges des Arbeitsverhältnisses ist, da sich in dieser Zeit der Arbeitnehmer ohnehin nicht im Betrieb befindet bzw. der Arbeitgeber eine solche Anwesenheit nicht zu dulden braucht. Auch steht dem Arbeitgeber bis zur Beendigung des Ruhens oft noch ausreichend Zeit zur Verfügung, um durch konkrete Anweisungen und weitere Vorkehrungen ein vergleichbares Fehlverhalten im wieder vollzogenen Arbeitsverhältnis auszuschließen.

5. Diese Verkennung des Rechtsbegriffes des wichtigen Grundes durch das Landesarbeitsgericht führt zur Aufhebung und Zurückverweisung (§ 564 Abs. 1, § 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO), da es für eine eigene bestätigende oder abändernde Entscheidung des Senats an ausreichenden Tatsachenfeststellungen fehlt. Eines Eingehens auf die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen bedarf es deshalb nicht.

IV. Bei seiner erneuten Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, daß der Beklagte für eine konkrete Störung im Bereich der betrieblichen Verbundenheit (dazu s. KR-Becker, § 1 KSchG Rz 262) nichts vorgetragen hat, daß eine konkrete Störung im Leistungsbereich nicht eingetreten sein kann, da dem Kläger während des Ruhens seines Arbeitsverhältnisses keine Leistungs-



- 10 -

pflichten oblagen, und daß auch für eine Beeinträchtigung im Vertrauensbereich ein konkreter Vortrag des Beklagten fehlt, in welcher Hinsicht er ein besonderes Vertrauen in den Kläger gesetzt habe. Damit wird sich die Prüfung auf die Frage der Eignung zu konzentrieren haben. Dabei wird insbesondere die Feststellung nicht ausreichen, die vom Kläger auf das Fest mitgenommenen Kinder seien – und dabei liegt das Schwergewicht der vom Beklagten vorgetragenen Kündigungsgründe – dort möglicherweise indoktriniert und in einer den Erziehungszwecken widersprechenden Weise mit aggressionsfördernden Spielen konfrontiert worden. Es wird vielmehr, wozu bislang konkrete Feststellungen fehlen, entscheidend darauf ankommen, wie das eigene Verhalten des Klägers in diesem Zusammenhang und bei den sonstigen Aktionen (z.B. Kleidersammlung), sofern es angesichts des § 54 Abs. 2 BAT noch herangezogen werden kann, zu werten ist, d. h. ob sich der Kläger so verhalten hat, daß darin ein derartiger Widerspruch zu den kirchlichen Zielsetzungen (vgl. § 6 des Arbeitsvertrages) oder den pädagogischen Zielen des Beklagten gesehen werden muß, daß seine Eignung für die weitere Arbeit beim Beklagten in Frage gestellt ist.

In entsprechender Weise wird das Landesarbeitsgericht die Wirksamkeit der zweiten Kündigung vom 18. April 1978 zu prüfen haben, wenn es die Kündigung vom 13. März 1978 als außerordentliche nicht für wirksam erachtet, da aufgrund der Vorschriften der § 78 Abs. 1 Nr. 1 ZDG, § 2 Abs. 1 und 2 ArbPlSchG eine Umdeutung in eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist. Sollte das Landesarbeitsgericht bereits die erste Kündigung für wirksam erachten, ist die Klage gegen die zweite (vorsorgliche) Kündigung unbegründet, nicht aber, wie vom Landesarbeitsgericht und Arbeitsgericht angenommen, unzulässig. Denn das Feststellungsinteresse ergibt sich bereits aus § 13 Abs. 1 Satz 2, § 4 Satz 1, § 7 KSchG. Bei Wirksamkeit der ersten Kündigung steht hingegen sachlich fest, daß im Zeitpunkt der

- 11 -



- 11 -

zweiten Kündigung gar kein Arbeitsverhältnis mehr bestanden hat (vgl. dazu auch BAG vom 12. Januar 1977 - 5 AZR 593/75 - AP Nr. 3 zu § 4 KSchG 1969).

Bichler

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Dr. Scholz

Jubelgas

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](#)