

22. Aug. 1964

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

101

Für das Nachschlagewerk! Ja

Für die Fachpresse! Ja

Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB § 620; HGB § 67; KSchG §§ 1, 11; ZPO §§ 313,
518, 553, 563, 564, 565.

Leitsätze:

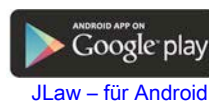
1. Eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, dessen Aktualisierung für einen nach Vertragsabschluß liegenden Zeitpunkt vereinbart ist, kann schon vor dem Zeitpunkt erfolgen, in dem die Arbeit aufgenommen werden sollte. Dabei ist es gleichgültig, ob es sich um eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung handelt.
2. Es kann auch vereinbart werden, daß in dem zu 1.) genannten Fall die Frist der ordentlichen Kündigung schon vor der Aktualisierung des Arbeitsverhältnisses mit Wirkung ihres sofortigen Laufes beginnen soll.
3. Fehlt es an einer eindeutigen Vereinbarung in dem zu 2.) genannten Sinne, so beginnt die Kündigungsfrist erst in dem Zeitpunkt zu laufen, in dem die Arbeit vertragsgemäß aufgenommen werden sollte.
4. Es genügt, wenn in der Revisionsschrift angegeben wird, für welche Prozeßpartei das Rechtsmittel eingelegt wird. Es ist darüber hinaus nicht erforderlich, daß schon aus der Revisionsschrift hervorgeht, in welcher Parteirolle sich der Rechtsmittelkläger in erster Instanz befunden hat (Aufgabe der in AP Nr. 1 zu § 518 ZPO vertretenen Ansicht, Beitritt zu der Entscheidung BAG 9, 159 = AP Nr. 6 zu § 518 ZPO).
5. Ob ein Urteilstatbestand widerspruchsvoll und deshalb das angefochtene Urteil von Amts wegen schon aus diesem Grunde aufzuheben ist, weil ein widerspruchsvoller und deshalb unklarer Tatbestand es ungewiß sein läßt, ob dem Vorherrichter Fehler in der Rechtsanwendung unterlaufen sind oder nicht, richtet sich nach dem gesamten Vorbringen der in Frage kommenden Partei, soweit dieses im angezogenen Urteil in bezug genommen ist.

Aktenzeichen: 1 AZR 64/64

Urteil des BAG vom 22. August 1964 LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZB 64/64

5 Sa 226/63 N, Bayern (Nürnberg)

Urteilstenor zugestellt
am 22. August 1964

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 21. August 1964
durch den Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter
Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeits-
richter Dr. Reincke und Hüsing für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 13. Novem-
ber 1963, 5 Sa 226/63 N, aufgehoben.
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und
Entscheidung, auch über die Kosten der Revi-
sion, an das Landesarbeitsgericht zurückver-
wiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

T a t b e s t a n d :

Die Parteien schlossen am 24. Januar 1963 einen mündlichen Arbeitsvertrag, nach dem die Beklagte vom 25. März 1963 an als kaufmännische Angestellte bei der Klägerin tätig werden sollte. Die ersten drei Monate sollten als Probezeit gelten. Die Beklagte kündigte daraufhin ihr bisheriges Arbeitsverhältnis. Der frühere Arbeitgeber, der keine geeignete Ersatzkraft finden konnte, bot der Beklagten eine Steigerung des Gehalts von 600,-- auf 700,-- DM monatlich sowie zwei zusätzliche Urlaubstage an, wenn sie die Kündigung zurücknehme. Darauf ging die Beklagte am 22. Februar 1963 zur Klägerin. Sie legte dieser den Sachverhalt dar und erklärte, sie werde die Stelle nur antreten, wenn ihr Gehalt auf 595,-- DM angehoben werde. Die Klägerin, der das bisherige Gehalt der Beklagten bekannt war und die aus den Einstellungsverhandlungen wußte, daß die Beklagte um eines besseren Betriebsklimas willen die finanzielle Einbuße eines um 50,-- DM geringeren Gehalts in Kauf nehmen wollte, versprach, ihre Entscheidung am nächsten oder übernächsten Tage telefonisch bekanntzugeben. Statt dessen ließ die Klägerin der Beklagten ein Schreiben ihrer Rechtsanwälte vom 1. März 1963 zugehen, in dem die Beklagte u. a. aufgefordert wurde, ihren Dienst am 25. März 1963 zu beginnen. Auch wurde sie auf ihre Haftung für alle eintretenden Schäden hingewiesen, falls sie den Arbeitsvertrag nicht erfülle. Daraufhin teilte die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 3. März 1963 mit, sie werde die Stelle in Anbetracht des anwaltlichen Schreibens, das sie als groben Vertrauensbruch betrachte, nicht antreten.



Am 4. März 1963 nahm die Beklagte die Kündigung bei ihrem bisherigen Arbeitgeber zurück. Ihren Dienst bei der Klägerin trat sie nicht an. Die Klägerin suchte durch fünf Anzeigen vom 4. März bis zum 30. April 1963 in den "Nürnberger Nachrichten" und der "Nürnberger Zeitung" eine sonstige Kraft. Für diese Anzeigen wendete sie 408,-- DM Anzeigekosten und 3,60 DM für Porto und Telefon auf.

Die Klägerin fordert mit der Klage von der Beklagten die Zahlung eines durch die Aufgabe der Anzeigen entstandenen Schadens in Höhe von 411,60 DM nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht unter Zulassung der Revision die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Klägerin, mit der sie ihre Klageforderung weiterverfolgt. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist zulässig und begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache.

I. In der Revisionsschrift ist zwar angegeben, für welche Prozeßpartei das Rechtsmittel eingelegt wird. Es fehlt jedoch an der Angabe, ob es sich bei dieser Partei um den Kläger oder den Beklagten handelt. Gleichwohl ist die Revision zulässig.

In der Entscheidung AP Nr. 1 zu § 518 ZPO hat der erkennende Senat ausgesprochen, daß die Rechtsmittelschrift erkennen lassen muß, für wen das Rechtsmittel eingelegt wird und in welcher Parteirolle sich der Rechtsmittelkläger befindet. Letztere

Auffassung wird jedoch nicht aufrechterhalten, da sie über das, was das Gesetz fordert, hinausgeht.

§ 518 Abs. 2 und § 553 Abs. 1 ZPO schreiben vor, daß die Rechtsmittelschrift die Bezeichnung des anzufochtenden Urteils sowie die Erklärung enthalten muß, daß gegen dieses Urteil das entsprechende Rechtsmittel (Berufung oder Revision) eingelegt wird. Daraus hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG 9, 159 [161] = AP Nr. 6 zu § 518 ZPO) gefolgert, daß die Rechtsmittelschrift erkennen lassen muß, für wen das Rechtsmittel eingelegt wird, da ein Rechtsmittel nur sinnvoll ist, wenn es angibt, wer es eingelegt hat, und andernfalls auch die im Gesetz vorgeschriebene Zustellung der Rechtsmittelschrift an den Gegner des Rechtsmittelklägers nicht mit der im Interesse der Gegenseite schnellstmöglichen Beschleunigung erfolgen kann. Dem tritt der erkennende Senat bei. Angesichts des Wortlauts des Gesetzes kann aber darüber hinaus nicht gefordert werden, daß die Rechtsmittelschrift auch die Angabe der Parteirolle des Rechtsmittelklägers enthält. Das ist auch für die Kennzeichnung dessen, der das Rechtsmittel eingelegt hat, und für die Zustellung der Rechtsmittelschrift an die Gegenseite nicht erforderlich.

II. Die zulässige Revision ist sodann begründet.

1 Das Landesarbeitsgericht trifft im unstreitigen Teil des Tatbestandes die Feststellung, die Beklagte habe am 22. Februar 1963 dem Prokuristen der Klägerin gegenüber erklärt, sie trete die Stelle bei der Klägerin nur an, wenn diese das vereinbarte Gehalt um 50,-- DM monatlich erhöhe. Am Schluß des Tatbestandes nimmt das Landesarbeitsgericht auf die gewechselten Schriftsätze Bezug.



In diesen (Klagebeantwortung S. 2 und 3) hatte die Beklagte vorgetragen, sie habe am 22. Februar 1963 die Bitte geäußert (den Antrag gestellt), das vereinbarte Gehalt um 50,-- DM monatlich zu erhöhen, die Entscheidung aber der Klägerin überlassen; sie sei bis zum Empfang des Briefes der Rechtsanwälte der Klägerin vom 1. März 1963 entschlossen gewesen, es bei der mit der Klägerin getroffenen Vereinbarung auch dann zu belassen, wenn sich die Klägerin weigere, das Gehalt zu erhöhen.

Insoweit liegt ein Widerspruch vor. Denn wenn die Beklagte erklärt hat, sie werde die Stelle nur antreten, falls die Klägerin 50,-- DM mehr, als vereinbart war, zahle, enthielt diese Erklärung der Beklagten die Weigerung, ohne eine solche Erhöhung des Gehalts den abgeschlossenen Vertrag zu erfüllen. In diesem Fall war die Beklagte also nicht bereit, es ohne die von ihr verlangte Vertragsänderung bei der mit der Klägerin getroffenen Vereinbarung zu belassen.

Dieser Widerspruch nötigt aber nicht dazu, dies Urteil wegen unklarer tatsächlicher Feststellungen von Amts wegen aufzuheben. Denn die Beklagte hat seit ihrem Schriftsatz vom 25. Mai 1963 ihre Erklärung vom 22. Februar 1963 als Änderungskündigung bezeichnet und damit ihre Einlassung in der Klagebeantwortung fallen gelassen. Insbesondere im Schriftsatz vom 5. September 1963 (S. 4) hat sie vorgetragen, am 22. Februar 1963 habe sie erklärt, sie mache den Arbeitsantritt davon abhängig, daß die Klägerin das vereinbarte Gehalt um 50,-- DM monatlich erhöhe.

Wenn das Landesarbeitsgericht aufgrund der späteren Einlassung der Beklagten und damit aufgrund des Gesamtvorbringens es als unstreitig hingestellt

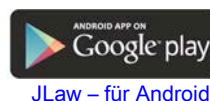


hat, daß die Beklagte am 22. Februar 1963 erklärt habe, sie werde die Stelle bei der Klägerin nur antreten, falls das Gehalt um 50,-- DM monatlich erhöht werde, so konnte die Klägerin diese im unstreitigen Tatbestand getroffene Feststellung nur mittels eines Berichtigungsantrags aus der Welt schaffen. Einen solchen hat sie aber nicht gestellt.

Es kann ferner dahingestellt bleiben, ob die Beklagte von ihrem Vorbringen in der Klagebeantwortung ohne weiteres abrücken konnte. Diese Frage könnte der Senat nur prüfen, wenn eine entsprechende Verfahrensrüge erhoben worden wäre. Eine solche hat die Klägerin jedoch ebenfalls nicht vorgebracht.

2. Die hiernach der Urteilsfindung zugrunde zu legende Erklärung der Beklagten vom 22. Februar 1963, sie werde die Stelle bei der Klägerin nur antreten, wenn das vereinbarte Gehalt um 50,-- DM monatlich erhöht werde, hat das Landesarbeitsgericht als Änderungskündigung gewertet. Dem kann aus Rechtsgründen nicht entgegengetreten werden, wie auch die Revision dagegen keine Einwände erhebt.

Es handelt sich hierbei um eine nicht typische Willenserklärung. Der Nachprüfung durch das Revisionsgericht sind daher Grenzen gesetzt. Daß dem Landesarbeitsgericht Auslegungsfehler materiell-rechtlicher Art unterlaufen wären, ist nicht festzustellen. Vielmehr kann die vom Landesarbeitsgericht festgestellte Erklärung der Beklagten durchaus in dem Sinne verstanden werden, daß diese es beim Vertrag nur im Falle einer Erhöhung des vereinbarten Gehalts bewenden lassen wollte, im Falle einer Ablehnung der Klägerin jedoch von der getroffenen Vereinbarung abrücken wollte. Darin kann sehr wohl die Erklärung einer Abänderungskündigung liegen.



- 7 -

Das war auch für die Klägerin genügend erkennbar, und diese hat die Erklärung der Beklagten offenbar in diesem Sinne aufgefaßt. Das zeigt nicht nur der Brief der Rechtsanwälte der Klägerin an die Beklagte vom 1. März 1963, in dem es heißt, die Beklagte habe sich zur Aufnahme der Arbeit bereiterklärt, falls die Klägerin mit einer Erhöhung des vereinbarten Gehalts einverstanden sei, sondern auch die Einlassung der Klägerin im Prozeß. Denn diese hat auf S. 2 der Klageschrift vorgetragen, die Beklagte habe gesagt, sie werde die Stelle bei der Klägerin antreten, wenn diese ein höheres Gehalt als das vereinbarte zahle. Auch auf S. 5 des Schriftsatzes vom 19. August 1963 hat sich die Klägerin übrigens dahin eingelassen, die Beklagte habe im Betrieb der Klägerin tätig werden wollen unter der Bedingung, daß das Gehalt um 50,-- DM monatlich erhöht werde.

3. Ob die hiernach am 22. Februar 1963 erklärte Änderungskündigung als außerordentliche gewollt war, bedarf keiner Prüfung. Denn zu diesem Zeitpunkt lag ein Grund zur außerordentlichen Kündigung für die Beklagte sicherlich nicht vor. Die Beklagte hat einen solchen Grund selbst nicht behauptet. Als außerordentliche Kündigung war die Erklärung vom 22. Februar 1963 deshalb auf jeden Fall unwirksam.

Jedoch muß sie, falls sie nicht von vornherein als fristgemäße Kündigung gewollt war und erklärt worden ist, in eine solche umgedeutet werden. Denn die Vorschrift des § 11 Abs. 2 Satz 1 KSchG gilt im Streitfall nicht, da das Kündigungsschutzgesetz auf die Beklagte mangels Erreichung der Sechsmonatsfrist nicht anwendbar ist. (siehe BAG AP Nr. 9 zu § 11 KSchG). Die Frage, ob die Regel nur für die arbeitgeberseitig

- 8 -

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



ausgesprochene fristlose Kündigung oder auch für die arbeitnehmerseitige fristlose Kündigung gilt (siehe Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. 1 S. 748 Fußn. 150 und die dort angeführten Stellen), braucht nicht entschieden zu werden. Die Erklärung der Beklagten selbst war im übrigen ganz eindeutig und ohne weitere Einschränkung ausgesprochen worden.

4. Als ordentliche Kündigung konnte die Erklärung der Beklagten vom 22. Februar 1963 schon vor Beginn des eigentlichen Beschäftigungsverhältnisses erklärt werden, wie auch sonst allgemein eine fristgemäße Kündigung schon vor dem Zeitpunkt ausgesprochen werden kann, zu dem sie spätestens ausgesprochen werden muß. Eine solche frühzeitige Kündigung liegt sogar im Interesse des Kündigungsempfängers, der dadurch Zeit gewinnt, entsprechend zu disponieren.

Die besonders vom Reichsarbeitsgericht (ARS 18, 257) vertretene Ansicht, eine ordentliche Kündigung sei vor Aufnahme der Beschäftigung nicht möglich und deshalb sei eine solche Erklärung unwirksam, vermag der erkennende Senat nicht zu teilen. Denn diese Ansicht übersieht, daß das Vertragsverhältnis bereits mit Abschluß des Vertrages in kraft tritt, mag auch seine Aktualisierung vereinbarungsgemäß hinausgeschoben sein.

Die Erklärung der Beklagten vom 22. Februar 1963 stellte also eine wirksame ordentliche Änderungskündigung dar. Gleichwohl vermochte sie die Kündigungsfrist noch nichtab sofort in Lauf zu setzen.

Die Frage, zu welchem Zeitpunkt eine bereits vor der Arbeitsaufnahme ausgesprochene fristgemäße Kündigung die Kündigungsfrist in Lauf setzt, ist lebhaft umstritten. Hinsichtlich der nahezu uferlosen Judikatur und Literatur über diese Frage kann



auf die jüngsten Nachweisungen bei Teller, JZ 64, 210 und auf Kurt Haberkorn, RdA 64, 246 verwiesen werden. Das Bundesarbeitsgericht hat sich zu dieser Frage noch nicht geäußert, insbesondere nicht in der Entscheidung AP Nr. 1 zu § 124 b GewO, bei der jedenfalls das Schwergewicht auf einem anderen Gesichtspunkt lag. Auch der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat diese Frage in seiner Entscheidung AP Nr. 2 zu § 67 HGB ausdrücklich offen gelassen.

Bei der Entscheidung der Frage ist davon auszugehen, daß der Gesetzgeber den Partnern eines Arbeitsvertrages hinsichtlich der Kündbarkeit desselben weitgehend freie Hand gelassen hat. Soweit nicht zwingende gesetzliche Kündigungsvorschriften, wie die des § 67 HGB, ergangen sind, besteht deshalb kein Anlaß, den in Art. 2 Abs. 1 GG wurzelnden Grundsatz der Vertragsfreiheit einzuschränken. Das bedeutet, daß es den Parteien freisteht zu vereinbaren, eine Kündigung könne auch schon vor Beginn der Arbeitsleistung mit Wirkung des sofortigen Inlaufsetzens der Kündigungsfrist erklärt werden.

Aber eine solche Vereinbarung muß eindeutig sein. Fehlt es an dieser Eindeutigkeit, so muß die Abrede in einem Arbeitsvertrag, das Arbeitsverhältnis solle zu einem bestimmten, in der Zukunft liegenden Zeitpunkt aufgenommen werden, dahin verstanden werden, daß die Arbeit in diesem Zeitpunkt auch tatsächlich aufgenommen wird und sich keine der Arbeitsvertragsparteien, weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer, durch eine vor der Arbeitsaufnahme erklärte Kündigung von der im Vertrag übernommenen Verpflichtung einseitig lösen kann. Weder kann also der Arbeitgeber im Fall einer solchen, wenn auch



"rechtzeitig" erklärten Kündigung die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ablehnen, wenn sie ihm in dem im Vertrag vereinbarten Zeitpunkt angeboten wird, noch kann der Arbeitnehmer sich, ohne gegen seine vertraglichen Pflichten zu verstoßen, in dem vorgenannten Zeitpunkt weigern, die Arbeit aufzunehmen, mag er auch "rechtzeitig" vorher gekündigt haben.

Diese Lösung ergibt sich aus der beiderseitigen Interessenlage und dem Grundsatz des Vertrauensschutzes. In einem Vertrag, in dem die Arbeitsaufnahme für einen in der Zukunft liegenden Zeitpunkt vereinbart wird, haben sich die Parteien im Zweifel zur Aktualisierung des Vertrages verpflichtet. Wenn sich die eine Partei durch einseitige Erklärung von einer solchen Verpflichtung lösen könnte, würden dadurch die Interessen der anderen Partei verletzt. Eine solche Interessenschonverletzung kann nur dadurch ausgeschlossen werden, daß der Lauf der Kündigungsfrist erst mit dem Zeitpunkt beginnt, zu dem die Aktualisierung des Arbeitsverhältnisses vereinbart war, es sei denn, daß etwas anderes eindeutig abgemacht wäre. Es gilt der Grundsatz des Vertrauensschutzes, wonach, wenn nicht etwas anderes eindeutig vereinbart ist, davon ausgegangen werden muß, daß die Kündigungsfrist erst in dem Zeitpunkt zu laufen beginnt, in dem die Arbeits-tätigkeit aufgenommen werden muß, mag die Kündigung schon früher erklärt worden sein oder nicht. Wer sich verpflichtet, in einem bestimmten Zeitpunkt eine Arbeitsmöglichkeit zu bieten (als Arbeitgeber) oder eine Arbeitsstelle anzutreten (als Arbeitnehmer), ist an eine solche Zusage grundsätzlich gebunden. Wer sich nicht fest binden will, muß das sagen. Für den Arbeitnehmer ist es unzumutbar, einige Zeit vor dem Termin,



zu dem er die erstrebte Beschäftigung gefunden hat, zu hören, daß daraus nichts wird. Er hat sich in einem solchen Fall in aller Regel auf die kommende Verdienstmöglichkeit eingerichtet, vielleicht seine bisherige Arbeitsstelle sogar bereits gekündigt, und er hat möglicherweise andere Angebote ausgeschlagen oder doch die Suche nach einem Arbeitsplatz abgebrochen. Dem Arbeitgeber ist es ebenfalls nicht gleichgültig, ob die Arbeit zum vereinbarten Zeitpunkt tatsächlich aufgenommen wird. Auch er hat, wenn er eine passende Arbeitskraft gefunden hat, im allgemeinen entsprechend disponiert, indem er etwa den weiteren Bewerbern um einen Arbeitsplatz abgeschrieben und seine Bemühungen eingestellt hat, eine andere Arbeitskraft zu finden. Beide Arbeitsvertragsparteien haben also ihre Dispositionen getroffen im Vertrauen darauf, daß das gegebene Wort, die Tätigkeit solle zu einem in der Zukunft liegenden Zeitpunkt aufgenommen werden, gehalten wird. Es ist Sache der Gerichte, dieses Vertrauen zu schützen. Jede andere Lösung ist unannehmbar.

Dieser Vertrauensschutz kann dem auf die Zusage des demnächstigen Beginns des eigentlichen Arbeitsverhältnisses vertrauenden Arbeitsvertragspartner nur dadurch gewährt werden, daß mangels anderer eindeutiger Vereinbarungen bei einem Arbeitsvertrag, dessen Aktualisierung für einen in der Zukunft liegenden Zeitpunkt vereinbart ist, die Frage nach dem Beginn des Laufs der Kündigungsfrist nicht anders beurteilt wird als bei denjenigen Arbeitsverträgen, bei denen sich Arbeitsaufnahme und Inkrafttreten des Vertrages zeitlich decken. Das bedeutet, daß auch bei den Verträgen, in denen vereinbart ist, die Arbeitsaufnahme solle erst später erfolgen, die



Kündigungsfrist unabhängig von dem Zeitpunkt des Zugehens der Kündigung erst von dem Zeitpunkt der Aktualisierung des Arbeitsverhältnisses ab läuft. Das gilt für die gesamte Dauer der Kündigungsfrist. Die von Schlegelberger-Schröder, HGB, 4. Aufl., § 66 Anm. 11 vertretene Ansicht, die Kündigungsfrist könne teilweise schon vor der Aktualisierung des Arbeitsverhältnisses laufen, ist abzulehnen, da das angesichts der unterschiedlichen Länge der einzelnen Kündigungsfristen zu nicht befriedigenden Ergebnissen führen müßte, was insbesondere der Fall einer kurzen Kündigungsfrist zeigt. Hier wäre die Stellung des Kündigungsempfängers kaum eine andere, als wenn man es mit der herrschenden Lehre zuließe, daß der gesamte Lauf der Kündigungsfrist in die Zeit zwischen Vertragsabschluß und Beginn der Arbeitsleistung fällt. Eine solche Regelung kann, wie oben ausgeführt, aber nur dann Platz greifen, wenn das eindeutig vereinbart worden ist.

Die Kündigung vom 22. Februar 1963 wirkte somit zum 30. April 1963. Die Mindestkündigungsfrist beträgt einen Monat zum Monatsende. Ob darüber hinaus die Sechs-Wochen-Frist zum Quartalsschluß in Frage kam, bedarf keiner Prüfung; denn die Klägerin selbst geht von einer wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. April 1963 aus (S. 3 und 6 ihres Schriftsatzes vom 19. August 1963).

5. Aus den vorstehenden Ausführungen folgt, daß das angefochtene Urteil keinen Bestand haben kann, ohne daß es auf die Verfahrensrüge der Revisionsbegründung ankommt. Denn das angefochtene Urteil beruht auf der Rechtsansicht, daß die Kündigungsfrist bereits mit dem Ausspruch der Kündigung zu laufen begonnen



habe. Da diese das angefochtene Urteil tragende Auffassung nach den zu II. 3) angestellten Erörterungen fehlerhaft ist, weil zwischen den Prozeßparteien im Streitfall unstreitig eine entsprechende Vereinbarung fehlt, war der Revision, soweit sie die Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts begehrt, stattzugeben (§ 564 Abs. 1 ZPO).

Diese Aufhebung erweist sich nicht deshalb als entbehrlich, weil sich das vom Landesarbeitsgericht gefundene Ergebnis aus anderen Gründen als richtig darstellte (§ 563 ZPO). Das ergibt sich aus folgendem:

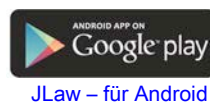
a) Die Beklagte meint, es habe zur Aufhebung des Vertragsverhältnisses keiner Kündigung bedurft. Diese sei vielmehr für die Dauer der auf drei Monate vereinbarten Probezeit derart befristet gewesen, daß es jedesmal nur für einen einzigen Tag gelaufen wäre und jede Vertragspartei am Ende eines jeden Tages durch einseitige Erklärung die Neuentstehung eines weiteren befristeten Arbeitsverhältnisses für den folgenden Tag hätte verhindern können.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht nicht geprüft, ob diese von der Klägerin bestrittene Darstellung der Beklagten zutrifft. Denn selbst wenn die Parteien etwas derartiges vereinbart hätten, wäre eine solche Vereinbarung nichtig und deshalb unbeachtlich. Sie wäre nach der Sachlage eine Umgehung des Gesetzes, insbesondere der zwingenden Vorschrift des § 67 HGB. Diese kann nicht dadurch umgangen werden, daß, wie die Beklagte behauptet, anstelle eines kündbaren, auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Vertrages mit dreimonatiger Probezeit rund 90 aneinander gereihe befristete Arbeitsverträge mit je eintägiger Dauer vereinbart werden.



b) Die Arbeitsverpflichtung der Beklagten ab 25. März 1963, wie sie im Vertrag vereinbart war, ist auch nicht deshalb in Fortfall gekommen, weil die Kündigung der Beklagten vom 3. März 1963 das Arbeitsverhältnis aufgelöst hätte. Diese Kündigung war eine solche aus wichtigem Grunde. Als solche war sie gemäß der bei dem Vorhandensein eines wichtigen Grundes bestehenden Interessenlage an sich auch schon vor Beginn der Arbeitsleistung rechtlich möglich (so selbst RAG ArS 19, 159). Ein wichtiger Grund lag jedoch, wie das Landesarbeitsgericht entgegen der Ansicht der Beklagten zutreffend ausgeführt hat, nicht vor.

Die Beklagte sieht den wichtigen Grund in dem Schreiben der Rechtsanwälte der Klägerin vom 1. März 1963. Zuzugeben ist ihr, daß es ungewöhnlich ist, wenn der Arbeitgeber mit seinem Arbeitnehmer sofort zu Beginn des Arbeitsverhältnisses durch Rechtsanwälte verhandelt, daß ferner der Ton des Schreibens vom 1. März 1963 recht scharf ist und daß schließlich die in ihm enthaltene Androhung, die Kosten der Inanspruchnahme der Rechtsanwälte von der Beklagten einzuziehen, geeignet war, den Unwillen der Beklagten hervorzurufen. Aber dieses Schreiben darf nicht isoliert betrachtet werden. Vielmehr muß bei seiner Würdigung berücksichtigt werden, daß auch das Verhalten der Beklagten ungewöhnlich war und daß es zu dem Schreiben vom 1. März 1963 erst die Veranlassung gegeben hat. Denn daß ein Arbeitnehmer kurz nach Vertragsabschluß und noch vor Aufnahme der Arbeit seinen Arbeitgeber unter Druck setzt, entweder auf die Arbeitsleistung verzichten zu müssen oder das rechtswirksam vereinbarte Gehalt zu erhöhen, ist durchaus ungewöhnlich. Wer etwas derartiges tut, kann



es dem Arbeitgeber nicht verübeln, wenn er einen Rechtsanwalt einschaltet. Das hat auch das Landesarbeitsgericht zutreffend gewertet. Dem Arbeitnehmer selbst, der wie hier vorgegangen ist, kann zugemutet werden, ein wenn auch nach Ton und Inhalt nicht alltägliches Schreiben der Rechtsanwälte des Arbeitgebers zu verwinden.

Da ein solches Schreiben keinen Grund zur fristlosen Kündigung darstellt, braucht nicht untersucht zu werden, inwieweit sich die Klägerin Ton und Inhalt des ja nicht von ihr verfaßten Schreibens vom 1. März 1963 überhaupt zurechnen lassen muß.

c) Fehlt es hiernach an einem wichtigen Grund für die außerordentliche Kündigung vom 3. März 1963, so läßt diese doch erkennen, daß die Beklagte in keinem Fall gewillt war, am Arbeitsvertrag festzuhalten. Die Kündigung vom 3. März 1963 muß also in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden. Als solche wirkte sie aber aus den gleichen Gründen wie die Kündigung vom 22. Februar 1963 erst zum 30. April 1963. Es handelte sich, wie gezeigt, nicht um ein befristetes, unstreitig auch nicht um ein Aushilfsarbeitsverhältnis.

d) Vor dem 30. April 1963 war die Arbeitsverpflichtung der Beklagten unter keiner Hinsicht erloschen. Da die Beklagte dieser ihrer Pflicht gleichwohl nicht nachgekommen ist, hat sie den Arbeitsvertrag gebrochen. Dieses ihr Verhalten war auch schuldhaft. Denn insbesondere aufgrund des Schreibens der Rechtsanwälte der Klägerin vom 1. März 1963 hätte die Beklagte bei ihrer Haltung nur verharren dürfen, wenn sie sich an zuverlässiger Stelle über die wahre Rechtslage erkundigt hätte und von dieser dahin belehrt worden wäre, daß sie ihre Arbeitsleistung

verweigern dürfe. Daß das geschehen wäre, behauptet die Beklagte aber selbst nicht. Sie hat damit auf jeden Fall die Verwerfbarkeit ihres Verhaltens auf sich genommen, gleich ob insbesondere der Beginn der Kündigungsfrist hinsichtlich der Kündigung vom 22. Februar 1963 in der bisherigen Rechtsprechung und in der Lehre divergierend beurteilt wurde.

III. Liegen nach alledem aufseiten der Beklagten alle Umstände vor, aus denen sich ihr vertragswidriges und schuldhaftes Verhalten ergibt, so ist der Senat gleichwohl nicht - auch nicht teilweise oder dem Grunde nach - in der Lage, in der Sache selbst zu entscheiden, sondern er muß sie in die Vorinstanz zurückverweisen (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO). Denn es fehlt an ausreichenden Unterlagen über einen der Klägerin entstandenen Schaden.

Das Landesarbeitsgericht hat hierzu - von seinem Standpunkt aus zu Recht - keine Feststellungen getroffen. Die Klägerin behauptet zwar, infolge der Handlungsweise der Beklagten zur Aufgabe der der Beklagten in Rechnung gestellten Zeitungsanzeigen gezwungen gewesen zu sein. Daß die Kosten der Anzeigen u. U. einen erstattungsfähigen Schaden darstellen, hat der erkennende Senat in der Entscheidung BAG 11, 175 = AP Nr. 1 zu § 276 Vertragsbruch ausgesprochen. Die Beklagte hatte aber vorgetragen, daß die Klägerin die Zeitungsanzeigen ganz unabhängig von ihrem, der Beklagten, Verhalten aufgegeben habe; die Klägerin suche laufend Bürokratie und inseriere in regelmäßigen Abständen; nichts anderes sei im Frühjahr 1963 geschehen.

Trifft diese Darstellung der Beklagten zu, was nur in der Tatsacheninstanz festgestellt werden kann, so ist die Klägerin trotz des schuldhaften vertragswidrigen Verhaltens der Beklagten nicht geschädigt worden.



Aber auch im übrigen ist zu prüfen, ob und inwieweit die der Klägerin entstandenen Auslagen tatsächlich auf das Verhalten der Beklagten kausal zurückzuführen sind. Dabei ist besonders zu berücksichtigen, daß die Beklagte zu Ende April 1963 selbst nach der Ansicht der Klägerin ordnungsmäßig ausscheiden konnte. Ob das die Beklagte, wäre sie vertragstreu geblieben und hätte sie am 25. März 1963 ihre Stelle bei der Klägerin ihrer Verpflichtung gemäß angetreten, getan hätte, wird das Landesarbeitsgericht erforderlichenfalls zu prüfen haben.

Kann eine dahingehende Feststellung nicht getroffen werden, so ist der Schaden möglicherweise zum Teil nicht durch das schuldhafte vertragswidrige Verhalten der Beklagten herbeigeführt worden und die Beklagte möglicherweise in diesem Umfang nicht zum Schadenersatz verpflichtet. Denn dann hätte die Klägerin die Kosten für die Ende April 1963 aufgegebenen Zeitungsanzeigen möglicherweise auch unabhängig von der schuldhaften Vertragsverletzung der Beklagten aufwenden müssen. Auch hierzu wird das Landesarbeitsgericht, wenn es darauf ankommt, noch die erforderlichen Feststellungen treffen müssen.

gez. Dr. Müller Dr. Schröder Wichmann

Dr. Reinecke Hüsing



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)