

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

5. MRZ. 1970

Gesetz: BGB § 622 i.d.F. des Ersten Arbeitsrechtsberei-
nungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBI. I S. 1106);
HGB §§ 66, 67

Leitsätze:

1. Ist der letzte Tag, an dem eine zu einem bestimmten Zeitpunkt gewollte Kündigung fristwährend erklärt werden kann, ein Sonntag, ein staatlich anerkannter allgemeiner Feiertag oder ein Sonnabend, dann führt das nicht dazu, daß die Kündigung auch noch am folgenden Werktag wirksam erklärt werden kann (Aufgabe der auch zum Abdruck in der amtlichen Sammlung vorgesehenen Entscheidung [BAG 20,8] des Senats vom 28. Juli 1967, AP Nr. 2 zu § 66 HGB).
2. § 193 BGB ist bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen weder unmittelbar noch entsprechend anwendbar. Das gilt unabhängig davon, wie lang die Kündigungsfrist ist und ob sie auf Gesetz, Kollektivvertrag oder Einzelvereinbarung beruht.

Aktenzeichen: 2 AZR 112/69

Urteil des BAG vom 5. März 1970

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Februar 1970 durch den Vizepräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Hautmann und Muhr für Recht erkannt:

Die Revisinn der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. Januar 1969 - 1 Sa 799/68 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



Tatbestand:

Der Kläger wurde am 15. August 1968 unter Vereinbarung einer Probezeit von drei Monaten bei der Beklagten als kaufmännischer Angestellter eingestellt. Nach dem Arbeitsvertrag vom 12. August 1968 konnte das Arbeitsverhältnis während der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats gelöst werden.

Die Beklagte kündigte mit Schreiben vom 30. August 1968 das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1968. Dieses Schreiben ging dem Kläger, der seit dem 23. August arbeitsunfähig erkrankt war, am Montag, dem 2. September 1968, zu.

Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Kündigung wirke erst zum 31. Oktober 1968, und hat dementsprechende Feststellung begehrt. Die Beklagte hat demgegenüber die Auffassung vertreten, sie habe rechtzeitig zum 30. September 1968 gekündigt. Da der letzte Tag, an dem unter Einhaltung der Monatsfrist zum 30. September 1968 gekündigt werden konnte, nämlich der 31. August 1968, auf einen Sonnabend fiel, habe sie die Kündigung noch am darauffolgenden Werktag erklären können.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt die Beklagte weiterhin das Ziel der Klageabweisung.

Entscheidungsgründe:

1. Die Vorinstanzen haben zu Recht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien erst am 31. Oktober 1968 und nicht schon am 30. September 1968 geendet hat. Die Parteien hatten die Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats vereinbart. Demgemäß hätte eine Kündigung zum 30. September 1968 spätestens am 31. August 1968 ausgesprochen werden müssen. Da die Kündigungserklärung dem Kläger erst am 2. September 1968 zuging, konnte sie erst zum 31. Oktober 1968 wirken.

2. Die Beklagte macht geltend, sie habe noch am 2. September zum 30. September kündigen können, weil der 31. August 1968 auf



einen Sonnabend fiel. Sie beruft sich dafür auf eine unmittelbare oder entsprechende Anwendung des § 193 BGB. Nach dieser Vorschrift kann eine an einem bestimmten Tage oder innerhalb einer Frist abzugebende Willenserklärung noch am nächstfolgenden Werktag abgegeben werden, wenn der bestimmte Tag oder der letzte Tag der Frist auf einen Sonntag, einen staatlich anerkannten allgemeinen Feiertag oder einen Sonnabend fällt.

Mit dieser Auffassung kann die Beklagte jedoch nicht durchdringen. § 193 BGB gilt weder unmittelbar noch entsprechend für die Kündigung von Arbeitsverhältnissen.

3. Eine unmittelbare Anwendung von § 193 BGB scheidet aus. Wenn mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden kann, dann bedeutet das nicht, daß - wie es § 193 BGB voraussetzt - an einem bestimmten Tage zu kündigen ist. Es ist vielmehr möglich, an jedem Tag zu kündigen, der vor Beginn der Monatsfrist liegt. Auch ist der letzte Tag vor Beginn der Kündigungsfrist nicht der letzte Tag einer Frist. Denn die Zeit vor Beginn der Kündigungsfrist ist keine Frist, weil sie keinen Anfangszeitpunkt, sondern nur einen Endtermin hat (ebenso das auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmte Urteil [BAG 20, 8] des Senats vom 28. Juli 1967 = AP Nr. 2 zu § 66 HGB).

4. Eine entsprechende Anwendung des § 193 BGB kommt ebenfalls nicht in Betracht.

a) Der Senat hat in seiner vorgenannten Entscheidung vom 28. Juli 1967 eine entsprechende Anwendung des § 193 BGB für möglich gehalten. In dem dort entschiedenen Fall fiel der letzte Tag, an dem noch zu dem gewollten Termin gekündigt werden konnte, auf einen Sonntag, und es handelte sich um eine sechswöchige Kündigungsfrist. Bei dieser Sachlage schien es für den Gekündigten zumutbar, die Verkürzung der Kündigungsfrist um einen Tag hinzunehmen, wenn dafür auf der anderen Seite der dem § 193 BGB zugrunde liegende Gedanke, daß die Sonntags- und Feiertagsruhe zu schützen sei, auch



für die Abgabe von Kündigungserklärungen verwirklicht werden konnte. Diese Ansicht entsprach der damit fortgeführten ständigen Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts (ARS 6, 348; 8, 444; 26, 185) und der wohl überwiegenden Meinung im Schrifttum (vgl. die Zusammenstellung bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 1, S. 564 Fußnote 5; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. 1, S. 707).

b) Der Senat kann an der vorstehend dargelegten Rechtsansicht über die entsprechende Anwendung des § 193 BGB nicht festhalten.

Bei der früheren Entscheidung ist der jetzt vorliegende Sachverhalt, daß der letzte Tag der Kündigung auf einen Sonnabend fällt, nicht erörtert worden. Für die Entscheidung der Frage, ob § 193 BGB entsprechend anzuwenden ist, kann jedoch nicht unberücksichtigt bleiben, daß durch das Gesetz über den Fristablauf am Sonnabend vom 10. August 1965 (BGBI. I S. 753) die Regelung des § 193 BGB auf den Sonnabend ausgedehnt wurde. Dadurch werden bei einer entsprechenden Anwendung des § 193 BGB die Kündigungsfristen in erheblich größerem Umfange verkürzt: Nach der früheren Regelung konnte die Kündigungsfrist grundsätzlich nur um einen Tag und nur bei der Aufeinanderfolge von zwei Feiertagen (Ostern, Pfingsten, Weihnachten) oder von einem Feiertag und einem Sonntag um zwei Tage verkürzt sein. Bei einer entsprechenden Anwendung des § 193 BGB i.d.F. des Gesetzes vom 10. August 1965 kann die Frist grundsätzlich um zwei Tage, bei der Aufeinanderfolge von einem oder zwei Feiertagen mit einem Wochenende sogar um drei oder vier Tage verkürzt sein. Diese Verkürzung der Kündigungsfristen bis zu vier Tagen ist nicht nur für sich betrachtet erheblich; sie spielt auch eine Rolle, wenn man bei einer entsprechenden Anwendung des § 193 BGB für kurze Kündigungsfristen wiederum eine Ausnahme zuläßt (so RAG in ARS 6, 348 [352]; Nikisch, aaO; in der Entscheidung des Senats vom 28. Juli 1967 ist diese Frage offengeblieben). Ob eine Verschmälerung der Kündigungsfrist noch zumutbar ist, hängt nicht nur von deren Dauer, sondern ebenso vom Umfang der Kürzung ab. Wenn etwa bei einer Kündigungsfrist von zwei Wochen ein Abzug von ein oder zwei Tagen noch erträglich sein mag, so wird das

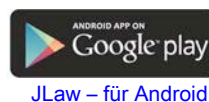


sehr viel fraglicher, wenn die Frist um drei oder vier Tage beeinträchtigt wird. Es wird dann sogar zweifelhaft, ob nicht bei einer Kündigungsfrist von einem Monat die entsprechende Anwendung des § 193 BGB - sofern man sie grundsätzlich bejaht - abzulehnen wäre.

Die Rechtsunsicherheit, die nach den vorstehenden Darlegungen entsteht, kann nicht dadurch vermieden werden, daß man die entsprechende Anwendung des § 193 BGB, wie es das Landesarbeitsgericht angenommen hat, auf die Fälle beschränkt, in denen der letzte Tag für die Kündigung auf einen Sonntag oder Feiertag fällt. Da der Gesetzgeber diesen Tagen den Sonnabend gleichgesetzt hat, ist für eine unterschiedliche Anwendung der Vorschrift kein Raum. Das läßt sich auch nicht mit der Erwägung rechtfertigen, am Sonnabend finde im Gegensatz zu den anderen Tagen noch eine normale Postzustellung statt. Das war dem Gesetzgeber bei der Erweiterung des § 193 BGB geläufig, spielte aber für die Einbeziehung des Sonnabend in die Regelung des § 193 BGB keine Rolle. Hierfür waren vielmehr folgende Gründe maßgebend: Wegen der Einführung der Fünf-Tage-Woche bei Behörden, Gerichten und Banken sei es schwierig, diesen Stellen gegenüber Fristen und Termine zu wahren. Der arbeitsfreie Sonnabend, insbesondere für die Büros von Rechtsanwälten, führe zu schwerwiegenden Unzuträglichkeiten, wenn eine Fristsache an einem Sonnabend zu bearbeiten sei (vgl. die Begründung zu dem Entwurf eines Gesetzes über den Fristablauf am Sonnabend [BT-Drucks. IV 3394 zu I]).

Da sonach die Regelung des § 193 BGB auch für den Sonnabend unabhängig davon erforderlich schiene, daß an diesem Tag Post zugestellt wird, läßt sich aus dem letztgenannten Umstand kein Argument für eine nur teilweise entsprechende Anwendung der Vorschrift gewinnen.

Die am Sonnabend als letzten Tag zu erklärende Kündigung kann ferner nicht deshalb anders behandelt werden, weil § 193 BGB dem Gedanken der Heiligung der Sonntage und Feiertage entspreche. Dieser Zweck konnte bei der Einbeziehung des Sonnabends, der nach wie vor den Charakter eines Werktages hat (vgl. BT-Drucks. IV 3394 zu I a.E.), ohnehin nicht



verfolgt werden, vielmehr ging es darum, wegen der Fünf-Tage-Woche die Sonn- und Feiertagsruhe der werktätigen Bevölkerung sowie das allgemeine Ruhen der bürgerlichen Geschäfte auf den Sonnabend zu erstrecken. Deshalb kann der Sonnabend bei der entsprechenden Anwendung des § 193 BGB nicht anders als bei der unmittelbaren Anwendung dieser Vorschrift behandelt werden.

c) Bei zutreffender Würdigung des Zwecks des § 193 BGB einerseits und der für die Arbeitsverhältnisse geltenden Kündigungsfristen andererseits ergibt sich, daß eine entsprechende Anwendung des § 193 BGB bei der Kündigung von Arbeitsverträgen nicht möglich ist.

§ 193 BGB dient dem Schutz und den Interessen desjenigen, der die Willenserklärung abzugeben hat. Wer innerhalb einer Frist eine Erklärung abgeben muß, soll davor bewahrt werden, daß das ihm zustehende Recht, die Frist bis zum letzten Tage auszunutzen, wegen der Arbeits- und Behördenruhe am Wochenende und an Feiertagen verkürzt wird. Dies wird besonders deutlich aus der Begründung zu dem Gesetz über den Fristablauf am Sonnabend, wo unter Hinweis auf die bereits auch bei Gerichten, Behörden und Banken durchgeführte Fünf-Tage-Woche folgendes ausgeführt ist:

"In vielen Fällen werden solche Termine dann schon am Freitag gewahrt. Das führt dann aber praktisch dazu, daß ohnehin kurz bemessene Fristen, wie beispielsweise die wechsel- und scheckrechtlichen Vorlegungs-, Protest- und Benachrichtigungsfristen, sowie die strafprozessualen Rechtsmittelfristen noch verkürzt werden. Das kann für die Beteiligten nachteilige Folgen haben und von ihnen als Beeinträchtigung der ihnen gesetzlich zustehenden Rechte empfunden werden."

Der schutzwürdige Personenkreis soll also keine Fristverkürzung erleiden; deshalb wird die Frist, wenn sie an einem der genannten Tage ablaufen würde, bis zum nächstfolgenden Werktag verlängert.

Wenn ein Arbeitsverhältnis durch Kündigung nur unter Einhaltung einer Frist beendet werden kann, dann dient die Einhaltung dieser Frist dem Schutz des Kündigungsgegners. Der Empfänger der Kündigung - sei es der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber - soll sich rechtzeitig auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einstellen können. Insofern ist jede Kündi-



gungsfrist, mag sie auf Gesetz, Kollektivvertrag oder Einzelvertrag beruhen, eine Mindestfrist, und zwar zum Schutze und im Interesse desjenigen, der an dem auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis festhalten will. Während derjenige, der kündigt, in der Regel den Entschluß dazu nicht erst am letzten Tag vor Beginn einer Kündigungsfrist faßt, wird der Empfänger der Erklärung von ihr im allgemeinen unerwartet überzogen. Deshalb verdient derjenige, der sich erst mit der Entgegennahme der Erklärung auf die Beendigung des Dauerrechtsverhältnisses einrichten kann, jedenfalls den ungeschmälernten Schutz der ihm zustehenden Kündigungsfrist. Dabei spielt es keine Rolle, wie lang die Kündigungsfrist ist. Denn in ihrer Dauer, die insbesondere zugunsten des Arbeitnehmers ausgedehnt sein kann (vgl. § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB i.d.F. des Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes, § 2 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 [RGBl. I S. 399], § 15 SchwBeschG), ist das Maß der Schutzwürdigkeit des Gekündigten ausgedrückt.

Wenn man aber davon ausgehen muß, daß eine Kündigungsfrist dem Schutze des Gekündigten dienen soll, dann ist es nicht möglich, zu seinen Lasten eine Vorschrift entsprechend anzuwenden, die im Interesse des Kündigenden geschaffen ist. In seiner Anmerkung zu AP Nr. 2 zu § 66 HGB hat Hirschel zutreffend darauf hingewiesen, daß es sich im Fall des § 193 BGB um eine Verlängerung der Frist und im (dortigen) Fall des § 66 HGB um eine Verkürzung der Frist handelt, und daß darin kein bloß formaler Unterschied liegt (vgl. auch Falkenberg in seiner Anmerkung zu dem Urteil vom 28. Juli 1967 in AR-Blattei Kündigung V, Kündigungsfristen, Entscheidungen 5 zu 4).

Es erscheint zweifelhaft, ob das Reichsarbeitsgericht in seinem grundlegenden Urteil in ARS 6, 348 diesen wesentlichen Gesichtspunkt berücksichtigt hat, daß nämlich § 193 BGB nur eine Fristverlängerung regelt, bei der es nicht typisch ist, daß der Erklärungsempfänger eine Fristverkürzung erleidet. Es hat ausgeführt, mit der Schaffung des § 193 BGB habe der Gesetzgeber dem Rechtsgedanken, daß an



einem Sonn- oder Feiertage niemand wider seinen Willen zur Vornahme einer Rechtshandlung gezwungen werden dürfe, zum vollen Siege verholfen und ihm, soweit nicht Sondergesetze oder Parteiabreden etwas anderes bestimmen, für alle an einem Sonntage abzugebenden Willenserklärungen ohne Rücksicht darauf Geltung verliehen, daß er zwangsläufig zu einer Verkürzung der sonst nach den §§ 187, 188 BGB zu berechnenden Fristen führe. Daran ist unrichtig, daß § 193 BGB zu einer Fristverkürzung führt; er verlängert im Gegenteil die Frist für denjenigen, der eine fristgebundene Erklärung abzugeben hat. Eine solche Vorschrift, die nur den unter dem Zwang einer Frist stehenden Rechtsgenossen vor Augen hat, kann nicht in Fällen entsprechend angewendet werden, in denen erklärtermaßen der andere Teil vor einer Fristverkürzung zu schützen ist. Die unterschiedliche Interessenlage wird besonders deutlich, wo das Gesetz davon spricht, daß die Kündigungsfrist einen bestimmten Zeitraum nicht unterschreiten darf. Hier ist die unterste Grenze dessen bezeichnet, was dem Kündigungsgegner als Schutzfrist zusteht. Diese zu unterschreiten, weil der letzte Tag, an dem fristwährend noch gekündigt werden kann, auf einen Sonnabend, Sonntag oder Feiertag fällt, ist mit dem Sinn und Zweck der Schutzfristen nicht vereinbar. Anders als bei den von § 193 BGB geregelten Fällen handelt es sich nicht darum, daß der Kündigende seine Erklärung noch bis zu einem bestimmten Zeitpunkt abgeben kann, sondern es ist umgekehrt so zu sehen, daß der Gekündigte nur die bis zu einem bestimmten Zeitpunkt abgegebene Erklärung gegen sich gelten lassen muß. Es kann deshalb für Kündigungsfristen, die nicht als Mindestfristen bezeichnet sind, nichts anderes gelten. Auch bei ihnen stellen sich die Vertragsparteien darauf ein, daß ihre Beziehungen fortbestehen, wenn nicht bis zu einem bestimmten Tage eine Kündigungserklärung abgegeben wurde.

d) Entgegen der Ansicht der Beklagten ergeben die gesetzgeberischen Motive zur Erweiterung des § 193 BGB nicht, daß die Vorschrift für Fälle der vorliegenden Art gelten soll. In dem schriftlichen Bericht des Rechtsausschusses vom 15. Juni 1965 (BT-Drucks. IV/3591) ist zwar ausgeführt, der Ausschuß



habe die Frage erörtert, ob die in dem neuen § 193 BGB vorgesehene Regelung auch für die Fälle gelten soll, in denen eine Kündigung spätestens an einem bestimmten Werktag auszusprechen ist. Der Ausschuß habe diese Frage bejaht. Er sei jedoch der Meinung, daß ein Bedürfnis, hierüber ausdrückliche Vorschriften zu treffen, im Hinblick auf den Wortlaut des neuen § 193 BGB und auf die in Rechtsprechung und Schrifttum vertretene Auffassung über die entsprechende Anwendbarkeit des § 193 BGB in Fällen der genannten Art nicht bestehe. Soweit sich besondere Fragen über die Anwendbarkeit des § 193 BGB bei kurzen Kündigungsfristen ergäben, bleibe eine Lösung wie bisher der Rechtsprechung überlassen.

Aus dieser Äußerung folgt, daß die Entscheidung darüber, ob eine entsprechende Anwendung von § 193 BGB möglich ist, der Rechtsprechung überlassen bleibt.

5. Wenn man verlangt, daß die Kündigungsfristen, wie sie durch Gesetz, Kollektivvertrag oder Einzelvereinbarung bestimmt sind, eingehalten werden und ihre Verkürzung durch eine entsprechende Anwendung des § 193 BGB nicht zuläßt, dann dient das auch der Rechtssicherheit. Soweit in Rechtsprechung und Schrifttum die entsprechende Anwendung des § 193 BGB bisher für möglich erachtet wurde, geschah das im allgemeinen mit der Einschränkung, daß bei kurzen Kündigungsfristen das wiederum nicht gelte. Damit wird, wie vorstehend zu 4. c) näher dargelegt wurde, ein beträchtliches Moment der Rechtsunsicherheit in die strittige Frage hineingetragen, worauf bereits Hueck in seiner Anmerkung ARS 26, 189 zutreffend hingewiesen hat. Fristbestimmungen, die der Abgrenzung in zeitlicher Hinsicht dienen, müssen jedoch klar überschaubar und feststellbar sein. Mit ihrem Zweck ist es nicht vereinbar, ihre Einhaltung von der jeweiligen Interessenlage der Parteien abhängig zu machen. Damit wird die Rechtssicherheit durch Billigkeitserwägungen ersetzt (vgl. das Urteil des Senats vom 15. Juli 1969 - 2 AZR 367/68 -).



Es dient dabei auch dem Schutz des Kündigenden und seiner Rechtssicherheit, wenn man die entsprechende Anwendung des § 193 BGB ablehnt. Denn die entsprechende Anwendung des § 193 BGB brächte, da sie ohnehin nicht einschränkungslos, sondern nur bei nicht zu kurzen Kündigungsfristen gelten sollte, auch für ihn eine nicht unerhebliche Unsicherheit. Der Kündigende, der in der Hoffnung auf eine entsprechende Anwendung des § 193 BGB nicht am Sonnabend oder Sonntag, sondern erst am darauffolgenden Montag kündigt, müßte mit der Möglichkeit rechnen, daß in seinem Falle dem Gericht die Kündigungsfrist als zu kurz oder ihre Verkürzung als zu erheblich erscheint. Dieser Unsicherheit sieht sich der Kündigende nicht gegenüber, wenn er weiß, daß er die Kündigungsfrist in vollem Umfang wahren muß.

Vizepräsident Dr.König
ist beurlaubt

gez. Dr.Meier-Scherling

Dr. Meier-Scherling

Dr. Thomas

Dr. Hautmann

Muhr



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)