

Aktenzeichen: 2 AZR 133/79

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 21. Mai 1981

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

Gesetz: KSchG §§ 1, 4; ZPO § 253 Abs. 2, § 554 Abs. 3 Nr. 3,
§ 320

Leitsätze:

1. An die Form einer Kündigungsschutzklage dürfen keine zu strengen Anforderungen gestellt werden. Es genügt, daß aus der Klage ersichtlich ist, gegen wen sie sich richtet, wo der Kläger tätig war und daß er seine Kündigung nicht als berechtigt anerkennen will (im Anschluß an BAG vom 11.9.1956, BAG 3, 107 = AP Nr. 8 zu § 3 KSchG).
2. Es ist unschädlich, wenn sich eine Kündigungsschutzklage unrichtigerweise gegen eine vermeintliche fristlose Kündigung anstatt gegen eine tatsächlich ausgesprochene ordentliche Kündigung wendet, sofern der Arbeitgeber nur eine Kündigung zu dem vom Kläger beanstandeten Beendigungszeitpunkt erklärt hat.



2 AZR 133/79

2 Sa 348/78 Düsseldorf

Verkündet am
21. Mai 1981

gez. Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Mai 1981 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Strümper für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. November 1978 - 2 Sa 348 /78 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger trat am 28. Februar 1976 als Kraftfahrer und Gabelstaplerfahrer in die Dienste der Beklagten. Zuletzt erhielt er einen monatlichen Bruttolohn von 2.300,-- DM bis 2.400,-- DM. Am 14. September 1977 erteilte die Beklagte dem Kläger den Auftrag, mit einem Lkw am Morgen des 15. September 1977 Waren in das Ruhrgebiet zu befördern und sie dort in Markthallen und türkischen Lebensmittelgeschäften auszuliefern. Der Kläger nahm den beladenen Lkw am Abend des 14. September 1977 aus dem Betrieb mit Zustimmung der Beklagten mit und stellte ihn vor seiner Wohnung ab. Gegen 3.00 Uhr morgens wurde das Fahrzeug gestohlen. Später wurde es an anderer Stelle unversehrt aufgefunden. Die Ladung war entwendet worden. Am 19. September 1977 transportierte der Kläger Wurstkonserven mit einem Gabelstapler. Beim Rückwärtssetzen stieß er an einen Büchsenstapel, der umkippte und ein Leuchttransparent beschädigte. Im Anschluß daran kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 3. Oktober 1977. Mit Schreiben vom 30. September 1977, das dem Kläger am 3. Oktober 1977 zuging, übersandte sie die Arbeitspapiere.

Am 5. Oktober 1977 hat der Kläger zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts Klage erhoben mit dem Antrag festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 30. September 1977 nicht aufgelöst sei.

In der Klagebegründung hat er ausgeführt, die Beklagte habe am 30. September 1977 durch Übersendung der Arbeitspapiere fristlos gekündigt; die Kündigung sei am 3. Oktober 1977 zugegangen. Im weiteren Verlauf des Verfahrens hat er nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist nach § 4 KSchG auf Vorhalt der Beklagten klargestellt, die Beklagte habe nur einmal, und zwar am 19. September 1977, fristgemäß zum 3. Oktober 1977, gekündigt. Als er das Schreiben vom 30. September 1977 mit den Arbeitspapieren erhalten habe, sei er davon ausgegangen, daß damit die Kündigung vom 19. September 1977 bestätigt worden sei. Da er nur wenig deutsch spreche, sei es

- 3 -



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



auf der Rechtsantragsstelle bei der Formulierung des Klageantrags zu Mißverständnissen gekommen. Es könne aber kein Zweifel daran bestehen, daß er sich mit seiner Klage gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 3. Oktober 1977 habe wehren wollen. Das sei auch für die Beklagte ersichtlich gewesen. Da Gründe für die Kündigung nicht vorhanden seien, bestehe das Arbeitsverhältnis fort. Es sei ihm aber nicht zumutbar, mit der Beklagten weiterhin zusammen zu arbeiten, weil diese den Verdacht aufrechterhalte, er sei an dem Diebstahl der Wagenladung beteiligt gewesen, obwohl die kriminalpolizeilichen Ermittlungen einen derartigen Verdacht nicht bestätigt hätten.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 19. September 1977 nicht aufgelöst worden ist;
2. das Arbeitsverhältnis durch Urteil aufzulösen gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie vorgetragen, der Kläger habe sich gegen eine Kündigung vom 30. September 1977 zur Wehr gesetzt, die unstreitig nicht ausgesprochen worden sei. Die fristgemäße Kündigung vom 19. September 1977 habe er nicht innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung angegriffen. Aus diesem Grunde sei das Arbeitsverhältnis rechtswirksam gelöst. Sprachliche Mißverständnisse bei der Formulierung des Klageantrags könne es nicht gegeben haben, weil der Kläger ausreichend deutsch spreche. Einer Umdeutung sei der Antrag nicht zugänglich. Im übrigen sei sie zur Kündigung berechtigt gewesen. Es bestehe der Verdacht, daß der Kläger am Diebstahl der Lastwagenladung beteiligt gewesen sei. Allerdings sei einzuräumen, daß die kriminalpolizeilichen Ermittlungen diesen Verdacht nicht erhärtet hätten. Darüber hinaus sei der Kläger grob fahrlässig mit dem Gabelstapler umgegangen und habe dadurch ein Werbetransparent (Lichtreklame) im Werte von 5.000,-- DM be-



schädigt. Der Kläger habe den Vorfall nicht gemeldet und sogar zunächst abgeleugnet, den Schaden verursacht zu haben. Erst als er mit Tatzeugen konfrontiert worden sei, habe er den Vorgang eingeräumt.

Der Kläger hat erwidert, mit dem Diebstahl der Wagenladung habe er nichts zu tun. Er habe das Fahrzeug ordnungsgemäß verschlossen vor seinem Hause abgestellt. Er habe lediglich versehentlich die Fahrzeugpapiere im Wagen zurückgelassen. Dies sei aber ohne Bedeutung für den Diebstahl. Richtig sei, daß er am 19. September 1977 mit dem Gabelstapler Wurstdosen umgefahren und dabei eine Leuchtreklame beschädigt habe. Dafür könne er jedoch nichts. Er habe auf sehr engem Raum rangieren müssen. Entgegen der Darstellung der Beklagten habe der den Schaden nicht verheimlicht. Er habe sich sofort zu seiner Tat bekannt. Alle sonstigen Aufgaben habe er bis dahin ordnungsgemäß erfüllt und eine Vielzahl von Überstunden geleistet.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Beschäftigungsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 19. September 1977 nicht aufgelöst worden ist. Außerdem hat es das Arbeitsverhältnis zum 3. Oktober 1977 gegen Zahlung einer Abfindung von 4.000,-- DM aufgelöst. Die hiergegen von der Beklagten eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und Abweisung der Klage. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zwar zulässig, aber nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe die Kündigung vom 19. September 1977 rechtzeitig innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung durch Feststellungsklage angegriffen. Zwar habe der Kläger ausweislich des Protokolls der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts sich zunächst gegen eine Kündigung vom 30. September 1977 gewandt. Unter diesem Datum sei unstreitig keine Kündigung ausge-

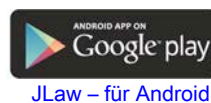


sprochen worden. Dies sei unschädlich. Auch Klageanträge seien der Auslegung fähig. Eine Kündigungsschutzklage sei dann rechtswirksam erhoben, wenn der Wille, eine solche Klage zu erheben, hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht werde. Der Kläger habe in der Klagebegründung, die zur Auslegung des Antrages herangezogen werden könne, geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis sei durch Übersendung der Arbeitspapiere gekündigt worden und am 3. Oktober 1977 zugegangen. Für die Beklagte sei hierdurch klar gewesen, daß sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 3. Oktober 1977 habe zur Wehr setzen wollen. Daß der Kläger nicht gegen eine fristlose Kündigung habe vorgehen wollen, ergebe sich auch aus der Tatsache, daß er sich in der Sache allein auf § 1 KSchG gestützt habe und seine Begründung, es seien weder Gründe in seiner Person oder in seinem Verhalten gegeben, noch lägen dringende betriebliche Gründe vor, nur dann einen Sinn erhielten, wenn der Arbeitnehmer sich gegen eine fristgerechte Kündigung zur Wehr setze. Die unrichtige Angabe des Datums allein sei aber unschädlich.

Die Kündigung sei auch sozial ungerechtfertigt. Ihre Behauptung, der Kläger habe sich an dem Diebstahl einer Wagenladung beteiligt, habe die Beklagte selbst nicht aufrechterhalten. Pflichtwidrig sei zwar gewesen, daß der Kläger die Fahrzeugpapiere im Wagen gelassen habe. Eine Verwarnung wäre hier ausreichend gewesen, zumal der Kläger 1 1/2 Jahre ohne Beanstandungen seine Arbeit verrichtet habe. Der Kläger habe dann am 19. September 1977 beim Rückwärtssetzen eines Gabelstaplers Konservendosen umgeworfen mit der Folge, daß eine Leuchtreklame beschädigt worden sei. Eine fahrlässige Sachbeschädigung rechtfertige die Kündigung eines Arbeitnehmers, der 1 1/2 Jahre zur Zufriedenheit seines Arbeitgebers gearbeitet habe, aber nicht. Die Behauptung der Beklagten, der Kläger habe zunächst abgeleugnet, der Schaden sei von ihm verursacht worden, sei nicht bewiesen worden. Da die Beklagte sich gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht gewendet habe, sei ihre Berufung auch insoweit zurückzuweisen gewesen. Ihre Rüge gegen die Höhe der Abfindung sei unbegründet, weil ihr Vortrag, das Arbeitsgericht sei von einer unrichtigen Monatsvergütung des Klägers ausgegangen, durch ihre eigenen Unterlagen widerlegt werde.



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

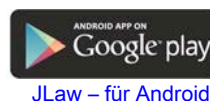


B. Dieser Begründung ist voll zuzustimmen.

I. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Ordnungsmäßigkeit der vorliegenden Kündigungsschutzklage sind frei von Rechtsfehlern.

1. Nach § 4 KSchG muß der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Feststellungsklage erheben, wenn er geltend machen will, daß eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist. Diese Klage muß wie jede andere den Voraussetzungen des § 253 Abs. 2 ZPO genügen. Als Prozeßhandlung ist der Klageantrag ebenso wie eine private Willenserklärung auslegungsfähig (BAG vom 11.9.1956, BAG 3, 107 [109 f.] = AP Nr. 8 zu § 3 KSchG; BAG vom 19.5.1961, AP Nr. 25 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers und BAG vom 20.12.1963, AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; Stein/Jonas, ZPO, 19. Aufl., vor § 128 XI 3). Hierbei tritt der Wortlaut hinter Sinn und Zweck des Antrags zurück. Entscheidend ist der geäußerte Parteiwille, wie er aus Antrag, Begründung und sonstigen Umständen erkennbar wird (BAG AP Nr. 32 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Dabei ist gerade im arbeitsgerichtlichen Verfahren ein großzügiger Maßstab anzulegen. Es kann von einem rechtsunkundigen Kläger, der seinen Prozeß selbst führt, nicht erwartet werden, daß er z. B. juristische Fachbegriffe beherrscht und die Bedeutung von Willensbetätigungen erkennt. Entscheidend ist, daß aus dem Antrag des Arbeitnehmers der Wille hinreichend deutlich hervorgeht, eine Kündigungsschutzklage zu erheben. Es genügt, daß aus der Klage ersichtlich ist, gegen wen sie sich richtet, wo der Kläger tätig war und daß er seine Kündigung nicht als berechtigt anerkennen will (BAG vom 11.9.1956, aaO und 9.3.1961, AP Nr. 31 zu § 3 KSchG [zu II der Gründe]).

2. Die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung der Klage vom 5. Oktober 1977 ist zwar als Auslegung einer Prozeßhandlung vom Revisionsgericht frei nachprüfbar (BAG vom 27.1.1961, AP Nr. 26 zu § 11 ArbGG 1953; Stein/Jonas, aaO, vor § 128 XI 3 c), sie ist aber voll zu bestätigen. Im vorliegenden Falle wird nämlich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, aus dem Antrag in Verbindung mit der Klagebegründung deutlich, daß sich der Kläger nicht gegen



irgendeine Kündigung der Beklagten oder nur gegen die von mehreren selbständigen Kündigungen wehren wollte, sondern gegen die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung. Zunächst ergibt sich aus der Klagebegründung, insbesondere aus der Formulierung, die Beklagte könne sich nicht auf dringende betriebliche Gründe berufen, daß der Kläger sich gegen eine ordentliche Kündigung wenden wollte. Diese Begründung wäre als Angriff auf eine fristlose Kündigung unverständlich, weil es bei ihr ausschließlich darauf ankommt, ob ein wichtiger Grund für die Kündigung vorliegt. Die Beklagte hat zudem nur eine einzige ordentliche Kündigung zum 3. Oktober 1977 ausgesprochen. Aus diesem Grunde hat es für die Beklagte von Anfang an nicht zweifelhaft sein können, daß die Klage sich gegen diese ordentliche Kündigung wendet. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Erläuterung, die Kündigung sei durch Übersendung der Arbeitspapiere erfolgt. Das geschah am 3. Oktober 1977, d. h. zu dem Zeitpunkt, zu dem die ordentliche Kündigung wirksam werden sollte. Durch die ganz auf § 1 KSchG abgestellte Klagebegründung hat der Kläger vielmehr insbesondere der Beklagten gegenüber deutlich gemacht, daß er sich gegen die ordentliche Kündigung, also gegen die Kündigung vom 19. September 1977, zur Wehr setzen wollte. Daher konnte der Revisionsangriff gegen die Auslegung des Berufungsgerichts keinen Erfolg haben. Strengere Anforderungen an die Bestimmung des Klageantrages waren wegen des beschränkten Streitgegenstandes einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG (vgl. dazu das Urteil des Senates vom 31.5. 1979 [demnächst] AP Nr. 50 zu § 256 ZPO) nur dann zu stellen, wenn die Beklagte mehrere Kündigungen ausgesprochen hätte und unklar wäre, gegen welche sich die Klage richtet.

II. Nicht angegriffen hat die Beklagte die Ausführungen des Berufungsgerichts zu § 1 Abs. 2 KSchG. Sie sind auch bei einer materiellrechtlichen Überprüfung nicht zu beanstanden.

1. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, die der Nachprüfung durch das Revisionsgericht grundsätzlich nur dahin unterliegt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob



bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (vgl. statt vieler: BAG vom 7.10.1954, BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG vom 20.10.1954, BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG vom 10.4.1957, BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TOA sowie BAG vom 20.10.1959, AP Nr. 71 zu § 1 KSchG).

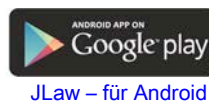
2. Unter Berücksichtigung dieser eingeschränkten Überprüfungsmöglichkeit ist festzustellen, daß die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts revisionsrechtlich nicht zu beanstanden sind.

a) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die das Revisionsgericht gemäß § 561 ZPO gebunden ist, da sie nicht mit Verfahrensrügen angegriffen worden sind, hat die Beklagte ihre ursprüngliche Behauptung fallen gelassen, der Kläger sei in irgendeiner Weise an der Entwendung der Wagenladung beteiligt gewesen. Festgestellt worden ist vom Berufungsgericht in diesem Zusammenhang nur ein Pflichtverstoß, nämlich daß der Kläger in der Nacht vom 14. auf den 15. September 1977 die Fahrzeugpapiere in dem ihm anvertrauten Wagen liegen gelassen hat. Mangels einer Abmahnung ist dieses Versäumnis jedoch nicht kündigungsrechtlich relevant gewesen. Bei der Vertragsverletzung handelt es sich nämlich um ein pflichtwidriges Verhalten im Leistungsbereich. Dieses ist nach ständiger Rechtsprechung (BAG vom 29.7.1976 und 18.1.1980, AP Nr. 9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung und AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung) vor einer Kündigung grundsätzlich abzumahnen. Dies gilt für jeden einzelnen Kündigungsgrund. Für die Annahme einer Abmahnung ist erforderlich, daß der Arbeitnehmer darauf hingewiesen wird, daß das beanstandete Verhalten nicht länger hingenommen werde und er im Wiederholungsfalle mit dem Verlust des Arbeitsplatzes rechnen müsse (BAG AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung). Hieran fehlt es nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im vorliegenden Falle.

b) Wegen des Fehlens einer Abmahnung vermag auch der Vorfall vom 19. September 1977 die Kündigung nicht sozial zu rechtfertigen. Abgesehen davon ist das ungeschickte Wendemanöver mit einem Gabelstapler eine Fehlleistung, wie sie in jedem Arbeitsleben auf jeder Ebene immer wieder einmal vorkommt. Da nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts



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



der Kläger 1 1/2 Jahre zur Zufriedenheit der Beklagten gearbeitet hat, kann der Ungeschicklichkeit vom 19. September 1977 keinerlei kündigungsrechtliche Bedeutung beigemessen werden. Dafür, daß der Kläger versucht hätte, den Vorfall vom 19. September 1977 zu vertuschen, hat die Beweisaufnahme vor dem Landesarbeitsgericht nicht den geringsten Anhaltspunkt erbracht, wie das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt hat.

III. Die gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil gemäß §§ 9, 10 KSchG gerichtete Revision kann schon aus formellen Gründen keinen Erfolg haben. Bei der Begründung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe sich nicht gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewandt, handelt es sich um eine tatsächliche Feststellung. Auch wenn diese - wie im vorliegenden Falle - sich in den Entscheidungsgründen befindet, bindet sie das Revisionsgericht (BAG vom 14.6.1967, AP Nr. 13 zu § 91 a ZPO). Die Feststellung kann auch nicht nachträglich mit einer Verfahrensrüge nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO angegriffen werden. Die Beklagte hätte vielmehr gemäß § 320 ZPO insoweit eine Tatbestandsberichtigung beantragen müssen (vgl. BAG vom 13.3.1964, AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Da die Beklagte diese Möglichkeit nicht genutzt hat, kann sie ihren im Berufungsverfahren unterlassenen Vortrag gegen die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger im Revisionsverfahren nicht mehr nachholen (vgl. § 561 ZPO).

C. Dementsprechend war die Revision insgesamt mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Hillebrecht Triebfürst Dr. Weller
Kerrmann Strümper