

Aktenzeichen: 2 AZR 182/94
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 14. September 1994
- 2 AZR 182/94 -

I. Arbeitsgericht
Reutlingen

Urteil vom 04. November 1992
- 3 Ca 329/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 01. September 1993
- 2 Sa 115/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Klagefrist bei mündlicher und anschließender schriftlicher
Kündigung am gleichen Tag

Gesetz:

KSchG 1969 §§ 4, 7, § 13 Abs. 1

Leitsatz:

Kündigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schriftlich, so
wahrt dessen Klage auf Feststellung, das Arbeitsverhältnis
sei durch die an diesem Tage ausgesprochene Kündigung nicht
aufgelöst worden, die Klagefrist des § 4 KSchG regelmäßig
auch für eine mündliche Kündigung, die der Arbeitgeber am
selben Tag zuvor wegen desselben Sachverhalts bereits
ausgesprochen hatte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 182/94

2 Sa 115/92 Baden-Württemberg

Verkündet am
14. September 1994

Jatz,
Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 14. September 1994 durch den
Richter Bitter als Vorsitzenden, die Richter Bröhl und
Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Timpe und
Beckerle für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 1. September 1993 - 2 Sa 115/92 - aufgehoben, soweit es auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts Reutlingen vom 4. November 1992 - 3 Ca 329/92 - abgeändert und insoweit die Klage abgewiesen hat.
2. Der Rechtsstreit wird im Umfang der Aufhebung zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war bei der Beklagten, die sich mit der Entsorgung von Problemabfällen befaßt, seit 5. November 1991 als Kraftfahrer zu einem Stundenlohn von zuletzt 20,00 DM brutto beschäftigt. Unter dem 14. November 1991 ermahnte die Beklagte den Kläger, die vorgeschriebene Höchstgeschwindigkeit nicht zu überschreiten. Am 6. April 1992 sprach sie eine "Abmahnung" aus mit der Begründung, der Kläger habe nicht rechtzeitig den Ölstand seines Fahrzeugs kontrolliert. Am 25. Mai 1992 tauschte der Kläger eine Tour mit einem Arbeitskollegen. Am 27. Mai 1992 verließ er die Arbeitsstelle, ohne die gesammelten Abfälle abgeladen zu haben, und trat einen Urlaub an. Nach dessen Ende stellte ihn der Geschäftsführer der Beklagten am 9. Juni 1992 zur Rede. Ob der Kläger dabei die weitere Arbeit verweigert oder von dem Geschäftsführer der Beklagten nach Hause geschickt worden ist, wurde von den Parteien zunächst unterschiedlich dargestellt. Jedenfalls verließ der Kläger an diesem Tag unter Mitnahme seiner



persönlichen Sachen vorzeitig die Arbeitsstelle, und der Geschäftsführer der Beklagten verfaßte anschließend ein dem Kläger am 10. Juni 1992 zugegangenes Kündigungsschreiben, das auszugsweise wie folgt lautet:

"Nachdem Sie heute von mir eindringlich ermahnt wurden über Ihr künftiges Verhalten bei Ihrer Tätigkeit, haben Sie zunächst die Arbeit aufgenommen. Nachdem Sie das Fahrzeug getankt hatten, sind Sie erneut in der Firma erschienen und haben mündlich rückwirkende Kündigung ausgesprochen. Auf mein Befragen, ob Sie D jetzt anfahren oder nicht, haben Sie dies verneint, was eine Arbeitsverweigerung ist.

Unter Einbeziehung der gegebenen Vorkommnisse und dem aktuellen Fall der Arbeitsverweigerung, kündige ich Ihnen hiermit fristlos. Hilfsweise wird eine normale Kündigung ausgesprochen, mit der Wirksamkeit vom kommenden Freitag auf 2 Wochen."

Mit seiner Klage hat der Kläger neben Zahlungsansprüchen, die nicht Gegenstand des Revisionsverfahrens sind, zunächst die Feststellung beantragt, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 9. Juni 1992 aufgelöst sei. Später hat er erklärt, gegen die fristgerechte Kündigung wolle er sich nicht zur Wehr setzen, und hat seinen Klageantrag entsprechend eingeschränkt. Er hat behauptet, er habe am 9. Juni 1992 nicht die Weiterarbeit verweigert. Der Geschäftsführer habe ihn vielmehr zunächst gefragt, ob er gleich gehen oder die ordentliche Kündigung wolle. Später habe der Geschäftsführer dann erklärt, er dürfe die Kündigung als fristlos betrachten, solle seine Sachen holen und verschwinden. Daraufhin habe er sein Funkgerät aus dem Kraftfahrzeug genommen und sei gegangen.



Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 9. Juni 1992 aufgelöst worden ist, sondern bis zum 26. Juni 1992 fortbestand.

Soweit der Kläger darüber hinaus die Feststellung beantragt hat, das Arbeitsverhältnis sei "durch ordentliche betriebsbedingte Kündigung des Beklagten" beendet worden, ist er erstinstanzlich unterlegen, ohne daß er Rechtsmittel eingelegt hätte.

Die Beklagte hat zur Stützung ihres Klageabweisungsantrags zunächst vorgetragen, der Geschäftsführer habe dem Kläger bei der Unterredung über die Vorkommnisse vom 25. und 27. Mai 1992 nicht gekündigt. Der Kläger habe vielmehr bei einem zweiten Gespräch an diesem Tag erklärt, er sei nicht bereit weiterzuarbeiten und werde ab sofort wieder in Urlaub gehen. Auch von dem Hinweis des Geschäftsführers, daß dies eine Arbeitsverweigerung darstelle, die eine fristlose Kündigung rechtfertige, habe sich der Kläger nicht beeindrucken lassen und sei nach Hause gegangen. Daraufhin habe der Geschäftsführer das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 9. Juni 1992 fristlos, hilfsweise fristgerecht gekündigt.

In der Berufungsinstanz hat die Beklagte ihren Sachvortrag geändert und nunmehr folgendes vorgetragen: Angesichts ihrer Beweisnot, die Arbeitsverweigerung des Klägers zu beweisen, mache sie sich das Vorbringen des Klägers zu eigen. Danach habe ihr Geschäftsführer bereits am Vormittag des 9. Juni 1992 dem Kläger



mündlich fristlos gekündigt. Diese Kündigung sei nach §§ 4, 7 KSchG wirksam, da sie vom Kläger nicht angegriffen worden sei.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers.

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

Die Revision ist begründet. Das Berufungsurteil ist aufzuheben und der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Arbeitsverhältnis der Parteien habe bereits durch eine fristlose Kündigung der Beklagten vom 9. Juni 1992 geendet. In der Berufungsinstanz sei der Sachvortrag des Klägers unstreitig geworden, wonach der Geschäftsführer diesem am Vormittag des 9. Juni 1992 mündlich gekündigt habe. Gegen diese Kündigung habe der Kläger nicht innerhalb von drei Wochen Klage erhoben. Nach Antrag und Inhalt der Klageschrift habe sich die Klage allein gegen die schriftliche Kündigung der Beklagten vom 9. Juni 1992 gerichtet. Auch die Voraussetzungen des § 6 KSchG lägen nicht vor, da der Kläger in seiner Klageschrift mit keinem Wort zum Ausdruck bringe, daß er sich gegebenenfalls auch gegen eine am 9. Juni 1992 bereits mündlich erklärte fristlose Kündigung zur Wehr setzen wolle. Auf die Feststellung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses sei die Klage erst nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist erweitert worden. Auf die



Wirksamkeit der dem Kläger am 10. Juni 1992 zugegangenen schriftlichen Kündigung komme es damit nicht mehr an.

II. Dem kann nicht gefolgt werden. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts hat der Kläger auch hinsichtlich einer am 9. Juni 1992 ausgesprochenen mündlichen Kündigung durch seine Kündigungsschutzklage die Drei-Wochen-Frist nach §§ 13 Abs. 1 Satz 2, 4 Satz 1 KSchG gewahrt.

1. Zutreffend ist der Ausgangspunkt der Erwägungen des Landesarbeitsgerichts: Hätte die Beklagte am Vormittag des 9. Juni 1992 durch ihren Geschäftsführer eine mündliche Kündigung ausgesprochen und der Kläger diese Kündigung nicht rechtzeitig nach §§ 13, 4 ff. KSchG angegriffen, so käme es nicht mehr darauf an, ob die Beklagte einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung hatte, denn ein entsprechender Mangel der mündlichen Kündigung wäre nach §§ 13 Abs. 1 Satz 2, 7 KSchG wegen Versäumung der Klagefrist geheilt und die schriftliche Kündigung wäre dann ins Leere gegangen, da das Arbeitsverhältnis bereits aufgrund der mündlichen Kündigung vom 9. Juni 1992 geendet hätte.

2. Es ist aber schon äußerst bedenklich, ob der Auslegung des Landesarbeitsgerichts gefolgt werden kann, die Beklagte habe am 9. Juni 1992 durch ihren Geschäftsführer zwei selbständige Kündigungen, eine mündliche und eine schriftliche, ausgesprochen. Nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt, insbesondere dem Wortlaut des Kündigungsschreibens, spricht alles dafür, daß die Beklagte - vom Empfängerhorizont gesehen - lediglich eine Kündigungserklärung abgegeben hat, also entweder die münd-



liche Erklärung lediglich die Androhung der schriftlichen Kündigung oder die schriftliche Erklärung nur die Bestätigung der mündlichen Kündigung dargestellt hat. Dies kann aber letztlich dahinstehen. Selbst wenn man zugunsten der Beklagten davon ausgeht, es seien zwei selbständige Kündigungen ausgesprochen worden, hat der Kläger die Klagefrist des § 4 Abs. 1 KSchG gewahrt.

3. Sinn und Zweck der §§ 4 ff. KSchG bestehen darin, dem Arbeitgeber alsbald Klarheit darüber zu verschaffen, ob der Arbeitnehmer die Kündigung hinnimmt oder ihre Unwirksamkeit gerichtlich geltend machen will. Wenn das prozessuale Vorgehen des Arbeitnehmers diesen Zweck erfüllt, soll er nicht aus formalen Gründen den Kündigungsschutz verlieren. Dies wird durch die weit auszulegende Vorschrift des § 6 KSchG unterstrichen (vgl. BAGE 12, 75, 78 f. = AP Nr. 3 zu § 5 KSchG, zu 3 der Gründe; BAG Urteil vom 28. Juni 1973 - 2 AZR 378/72 - AP Nr. 2 zu § 13 KSchG 1969, zu 2 a der Gründe; zuletzt BAG Urteil vom 31. März 1993 - 2 AZR 467/92 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Dementsprechend sind an Inhalt und Form der Kündigungsschutzklage keine hohen Anforderungen zu stellen. Zur Wahrung der Klagefrist genügt es, wenn aus der Klageschrift der Arbeitgeber, das Datum der Kündigung und der Wille, die Unwirksamkeit dieser Kündigung gerichtlich feststellen zu lassen, zu ersehen sind (vgl. u.a. BAGE 3, 107, 109 = AP Nr. 8 zu § 3 KSchG; BAG Urteil vom 21. Mai 1981 - 2 AZR 133/79 - AP Nr. 7 zu § 4 KSchG 1969, zu B I 1 der Gründe; Urteil vom 31. März 1993 - 2 AZR 467/92 -, aaO).

a) Will man nicht entgegen dem Sinn und Zweck des § 4 KSchG den Kündigungsschutz der Arbeitnehmer an formalen Gründen scheitern



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



lassen, so verbietet es sich, entscheidend darauf abzustellen, wie der Arbeitnehmer - unter Umständen unzutreffend - die ausgesprochene Kündigung in seiner Kündigungsschutzklage bezeichnet. Auch die Klage gegen eine als sicher in Aussicht gestellte Kündigung reicht aus, wenn der Arbeitnehmer versäumt, innerhalb der Drei-Wochen-Frist den Feststellungsantrag auf die später tatsächlich ausgesprochene Kündigung umzustellen (BAGE 33, 14, 18 f. = AP Nr. 3 zu Art. 140 GG, zu II der Gründe). Ebenso hat es die Rechtsprechung als unschädlich angesehen, wenn der Arbeitnehmer ausweislich der Klagebegründung in der Übersendung der Arbeitspapiere eine fristlose Kündigung gesehen und diese angegriffen hat, aus dem Zusammenhang aber ersichtlich ist, daß er sich gegen eine zuvor ausgesprochene fristgerechte Kündigung zur Wehr setzen will (BAG Urteil vom 21. Mai 1981 - 2 AZR 133/79 - AP Nr. 7 zu § 4 KSchG 1969). Wird aus dem Klageantrag in Verbindung mit der Klagebegründung deutlich, daß sich der Arbeitnehmer nicht gegen irgendeine nicht näher bezeichnete Kündigung des Arbeitgebers bzw. nicht nur gegen eine von mehreren ausgesprochenen Kündigungen des Arbeitgebers wenden will, so reicht eine Klage gegen eine unzulänglich bezeichnete Kündigung aus. Der Arbeitgeber, dem das Klageziel der Kündigungsschutzklage von Anfang an erkennbar sein mußte, kann dann nicht allein aufgrund der formalen Argumentation obsiegen, die angegriffene Kündigung sei nicht ausgesprochen, die tatsächlich ausgesprochene Kündigung hingegen nicht rechtzeitig nach §§ 4 ff. KSchG angegriffen worden.

b) Spricht der Arbeitgeber aufgrund eines bestimmten Sachverhalts eine Kündigung aus und folgt auf die mündliche Erklärung



unmittelbar eine schriftliche Fixierung, so handelt es sich regelmäßig um einen einheitlichen Lebenssachverhalt (so schon BAG Urteil vom 10. Dezember 1970 - 2 AZR 99/70 - AP Nr. 39 zu § 3 KSchG). Oft wird den Parteien selbst nicht von vornherein klar sein und erst durch das Gericht durch Auslegung zu ermitteln sein, ob eine mündliche Kündigung mit einer anschließenden deklaratorischen Bestätigung, eine mündliche Androhung einer Kündigung und eine anschließende schriftliche Kündigung oder zwei selbständige Kündigungen vorliegen. Verwirklicht der Arbeitgeber eine Kündigungsabsicht aufgrund desselben Sachverhalts - noch dazu am selben Tag - durch eine mündliche und eine weitere schriftliche Willenserklärung, so sind unabhängig von dem Ergebnis der Auslegung die mündliche Erklärung und die nachfolgende schriftliche Fixierung regelmäßig als einheitlicher Lebensvorgang anzusehen und z.B. der Betriebsrat nur einmal anzuhören (BAG, aaO). Klagt dann der Arbeitnehmer gegen die an diesem Tag ausgesprochene Kündigung, so muß dem Arbeitgeber von vornherein klar sein, daß der Arbeitnehmer sich gegen die tatsächlich vorliegende Kündigung zur Wehr setzen will, unabhängig davon, ob diese nun in der mündlichen oder der schriftlichen Erklärung oder in beiden Erklärungen zu sehen ist. Ob der Arbeitnehmer, noch dazu veranlaßt durch die entsprechende Formulierung des Kündigungsschreibens, in seiner Klage z.B. in erster Linie auf die schriftliche Kündigung Bezug nimmt, kann vom Sinn und Zweck der §§ 4 ff. KSchG her keine Rolle spielen.

c) Die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung der Klage vom 23. Juni 1992 ist danach rechtsfehlerhaft. Die Auslegung



einer Prozeßhandlung ist vom Revisionsgericht frei nachprüfbar (BAG Urteil vom 21. Mai 1981, aaO). Im vorliegenden Fall wird aus dem Klageantrag in Verbindung mit der Klagebegründung deutlich, daß sich der Kläger nicht gegen irgendeine Kündigung der Beklagten oder nur gegen eine von mehreren selbständigen Kündigungen wehren wollte, sondern gegen "die fristlose Kündigung der Beklagten vom 9. Juni 1992". Nimmt man mit dem Landesarbeitsgericht an, die Beklagte habe am 9. Juni 1992 durch ihren Geschäftsführer sowohl eine mündliche als auch eine schriftliche Kündigung ausgesprochen, so verschaffte die Klage der Beklagten die Gewißheit, daß der Kläger sich gegen den einheitlichen Kündigungsvorgang zur Wehr setzen wollte, unabhängig davon, in welcher Erklärung eine Kündigung zu sehen war. Genau so hat auch die Beklagte während des gesamten erstinstanzlichen Verfahrens das prozessuale Vorgehen des Klägers verstanden und lediglich geltend gemacht, die fristlose Kündigung sei nach § 626 BGB gerechtfertigt.

4. Zu Unrecht macht die Beklagte in der Revisionsinstanz geltend, ein enger sachlicher Zusammenhang zwischen beiden Kündigungen scheide schon deshalb aus, weil der mündlichen und der schriftlichen Kündigung unterschiedliche Kündigungssachverhalte zugrunde lägen. Dies ist nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt nicht der Fall. Den Entschluß, dem Kläger zu kündigen, hat der Geschäftsführer der Beklagten aufgrund des Hergangs des zweiten Gesprächs der Parteien an dem fraglichen Tag gefaßt. Die Parteien streiten im wesentlichen nur darüber, ob die Erklärungen des Klägers bei diesem Gespräch als Arbeitsverweigerung aufzufassen sind oder ob der Kläger die Arbeitsstelle verlassen hat, weil ihn der Geschäftsführer der Beklagten nach Hause



geschickt hat. Ob die oben dargestellten Grundsätze auch gelten, wenn der Arbeitgeber zwei unterschiedliche Kündigungssachverhalte nacheinander zum Anlaß zweier Kündigungen nimmt, hatte der Senat deshalb nicht zu entscheiden.

5. Da die Klagefrist nach § 13 Abs. 1 Satz 2, § 4 Satz 1 KSchG gewahrt ist, hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung vorlag. Das Landesarbeitsgericht, das diese Frage, von seinem Rechtsstandpunkt aus gesehen folgerichtig, unbeantwortet gelassen hat und dem bei der Einzelfallwürdigung ein Beurteilungsspielraum zusteht, wird diese Prüfung nachzuholen haben.

Bitter

Bröhl

Dr. Fischermeier

Timpe

Beckerle



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)