

22. Nov. 1956

129

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

Gesetz: §§ 126, 127 BGB; §§ 3, 4 KSchG

Leitsätze:

- 1.) Wenn keine besondere Form für die Kündigung vorgeschrieben ist, kann es nur darauf ankommen, ob der zu Kündigende deutlich ersehen kann, dass die ihm ausgesprochene Kündigung von einem Kündigungsberechtigten ausgesprochen worden ist.
- 2.) Die verspätete Klage wegen Sozialwidrigkeit der Kündigung ist auch in dem Falle, dass mit der Klage gleichzeitig ein nicht unter die Dreiwochenfrist des § 3 KSchG fallender Klagegrund geltend gemacht wird, nur bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 4 KSchG zugelassen.

Aktenzeichen: 2 AZR 192/54

Urteil des BAG v. 22. November 1956

LAG Bremen



Im Namen des Volkes!

2 AZR 192/54

Sa 20/54 (Bremen)

Verkiündet

am 22. November 1956

gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. November 1956 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Dr. Berger und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrichter Josef Hense und Lorenz Höcker für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 7. April 1954 - Sa 20/54 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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](#)

Tatbestand:

Die Klägerin war seit August 1946 im ~~Auswanderer-~~lager ~~G...~~ als Putzfrau beschäftigt, und zwar zunächst bei der International Refuge Organisation (IRO) und nach Übernahme des Betriebs durch die Beklagte seit dem 1. Februar 1952 bei dieser. Am 15. Mai 1952 richtete die Beklagte an die Klägerin ein formularmäßig vervielfältigtes und mit der faksimilierten Unterschrift des Geschäftsführers der Beklagten versehenes Schreiben folgenden Wortlauts:

"Bremer Überseeheim Bremen, den 15. Mai 1952
G.m.b.H.

Herrn/Frau/Fräulein

~~P...~~, ~~...~~

Wir werden im Laufe des kommenden Monats das Lager ~~Bremen-G...~~ aufgeben müssen; außerdem läuft Mitte Juni das jetzige Auswanderungsprogramm nach den USA aus. Aus diesen Gründen wird eine weitere Personaleinschränkung in unserem Gesamtbetrieb notwendig. Zu unserem Bedauern sehen wir uns deshalb leider gezwungen, das Arbeitsverhältnis mit Ihnen hiermit zum 30. Juni 1952 zu kündigen.

Wir danken Ihnen für Ihre bisherige Mitarbeit.

gez. Unterschrift
Hans H. ~~H...~~
Geschäftsführer."

Dieses Schreiben ging der Klägerin am 15. Mai 1952 zu. Mit Schreiben vom 20. Juni 1952, eingegangen am 23. Juni 1952, legte sie beim Arbeitsgericht "Einspruch" ein mit der Begründung, die Beklagte habe bei der Auswahl der zu kündigenden Putzfrauen die sozialen Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt. Das Arbeitsgericht teilte der Klägerin mit Schreiben vom 24. Juni 1952 mit, daß ihr Einspruch nicht als Klageschrift im Sinne des § 253 ZPO angesehen werden könne und stellte ihr anheim, auf dem nächsterreichbaren Arbeits- bzw. Amtsgericht eine Klage zu Protokoll zu geben. Erst am 13. Juli 1953 ging eine Klage der Klägerin beim Arbeitsgericht Bremen ein, in der sie die Unwirksamkeit der Kündigung wegen Formmangels und wegen Sozialwidrigkeit



geltend machte. Ihr gleichzeitig gestellter Antrag, die Klage trotz verspäteter Einreichung gemäß § 4 KSchG nachträglich zuzulassen, wurde vom Arbeitsgericht durch Beschluß vom 29. Oktober 1953 abgelehnt, die hiergegen eingelegte sofortige Beschwerde vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Die Klage selbst wurde vom Arbeitsgericht durch Endurteil vom 21. Januar 1954 als sachlich unbegründet abgewiesen, die hiergegen eingelegte Berufung vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter, während die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtswirksamkeit der der Klägerin am 15. Mai 1952 zugegangenen Kündigung bejaht, und zwar mit der Begründung, daß weder die Schriftform der Kündigungserklärung noch deren persönliche Übermittlung durch den Kündigungsberechtigten nach den Gesetzen erforderlich sei, soweit nicht durch Tarifvertrag oder Einzelabreden besondere Formvorschriften vereinbart worden seien. Hieraus folge aber, wie allgemein anerkannt sei, daß eine in Schriftform erfolgende Mitteilung des Kündigungswillens auch nicht notwendig die eigenhändige Unterschrift des Kündigenden tragen müsse. Es genüge, wenn der Empfänger der Erklärung aus der ihm zugegangenen Mitteilung mit ausreichender Sicherheit und Klarheit zu erkennen vermöge, daß die Kündigung von einer hierzu berechtigten Person ausgesprochen worden sei. Hierüber könne im vorliegenden Fall kein Zweifel bestehen, denn die Kündigungserklärung trage den vervielfältigten Namenszug des Geschäftsführers der Beklagten, der zweifellos zum Ausspruch von Kündigungen befugt gewesen sei, und darüber hinaus in Druckschrift dessen Namensbezeichnung sowie die Angabe seiner Funktion. Tatsächlich sei sich die Klägerin auch, wie ihr eigenes früheres Vorbringen eindeutig ergäbe, niemals über



die Bedeutung des ihr zugegangenen Schriftstücks und seiner Herkunft vom Geschäftsführer der Beklagten im Zweifel gewesen. Dies ergäbe sich schon aus der Tatsache, daß die Klägerin mit Schreiben vom 17. Mai 1952 gegen die Kündigung bei der Geschäftsführung der Beklagten Widerspruch geltend gemacht und auch mit ihrer Eingabe vom 20. Juni 1952 ausdrücklich "gegen die am 15. Mai 1952 von der ~~Bremer~~ Übersee-heim GmbH, ~~Bremen-Ges.~~, erhaltene Kündigung Einspruch" erhoben habe.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind frei von Rechtsirrtum. Die Klägerin kann die Ungültigkeit der Kündigung nicht etwa auf § 127 BGB stützen. Diese Vorschrift setzt voraus, daß durch Rechtsgeschäft eine schriftliche Form bestimmt ist. Eine solche Bestimmung ist aber, wie sich aus dem Zusammenhang der Darstellung des Landesarbeitsgerichts in seinen Urteilsgründen ergibt, zwischen den Parteien nicht vereinbart worden. In gleicher Weise hat das Landesarbeitsgericht ferner festgestellt, daß auch nicht etwa ein die Parteien bindender Tarifvertrag eine Schriftform für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht. Infolgedessen kann auch nicht § 126 BGB mit seiner Regelung bei vom Gesetz vorgeschriebener schriftlicher Form zum Zuge kommen. Daß die Kündigung etwa auf Grund einer zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat getroffenen Betriebsvereinbarung der Schriftform bedurfte, hat die Klägerin nicht behauptet. Dann aber kann es nur darauf ankommen, ob bei der Bedeutung jenes Rechtsaktes für sie die Klägerin deutlich ersehen konnte, daß die ihr ausgesprochene Kündigung von einem Kündigungsberechtigten erklärt worden war. Das hat das Landesarbeitsgericht einwandfrei dargetan.

Dafür, daß die Kündigung der Klägerin im Rahmen einer Massenentlassung im Sinne des § 15 KSchG



ausgesprochen worden ist und hierfür geltende Vorschriften nicht beachtet worden sind, hat die Klägerin nichts vorgetragen. Aus der Tatsache allein, daß die Kündigung formularmäßig erfolgte, können keine Rückschlüsse hinsichtlich des Vorliegens eines der in § 15 KSchG genannten Tatbestände gezogen werden.

2. Das Landesarbeitsgericht hat ferner mit Recht den Standpunkt vertreten, daß die Frage, ob die Kündigung sozialwidrig sei, nicht mehr geprüft werden könne, nach dem die Klägerin die für die Geltendmachung der Sozialwidrigkeit in § 3 KSchG vorgesehene Dreiwochenfrist versäumt habe und die nachträgliche Zulassung der Sozialwidrigkeitsklage durch rechtskräftigen Beschluß abgelehnt worden sei. Gemäß § 3 KSchG muß die Kündigungsschutzklage, die auf Sozialwidrigkeit gestützt wird, innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden. Eine verspätet eingereichte Klage ist nach § 4 Abs. 1 KSchG vom Gericht nachträglich zuzulassen, wenn der Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, die Klage fristgemäß zu erheben. Der Antrag auf verspätete Zulassung ist gemäß § 4 Abs. 3 KSchG nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig; nach Ablauf von sechs Monaten vom Ende der versäumten Frist an gerechnet kann er nicht mehr gestellt werden. Selbst wenn man nun den von der Klägerin am 23. Juni 1952 eingelegten "Einspruch" entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts als Klageschrift im Sinne des § 253 ZPO ansehen wollte, kann sich die Klägerin hierauf nicht mehr berufen, da dieser "Einspruch" erst nach Ablauf der Dreiwochenfrist des § 3 KSchG eingelegt worden ist und die in § 4 KSchG vorgesehenen Fristen für eine nachträgliche Zulassung der Klage längst abgelaufen sind. Die von der Klägerin beantragte nachträgliche Zulassung der am 13. Juli 1953 erhobenen Klage ist sodann durch rechtskräftigen Beschluß des Arbeitsgerichts abgelehnt worden. Wenn die Revision meint, in diesem Beschluß liege eine Vorwegnahme der Klageentscheidung,



so übersieht sie dabei, daß dieses Verfahren den gesetzlichen Bestimmungen entspricht. § 4 Abs. 4 KSchG sieht nämlich ausdrücklich vor, daß über den Antrag auf nachträgliche Zulassung der Klage, der gemäß § 4 Abs. 2 KSchG mit der Klageerhebung zu verbinden ist, das Arbeitsgericht durch besonderen Beschluß entscheidet, gegen den die sofortige Beschwerde zulässig ist.

3. Die Revision irrt auch, wenn sie meint, die Einhaltung der Dreiwochenfrist sei nicht erforderlich gewesen, weil die Klägerin mit ihrer Klage vom 13. Juli 1953 gleichzeitig einen nicht unter diese Frist fallenden Nichtigkeitsgrund der Kündigung, nämlich die Nichtwahrung der Form, geltend gemacht habe. Sie verkennt nämlich, daß § 4 KSchG für die Zulassung der verspäteten Klage wegen Sozialwidrigkeit der Kündigung eben ein besonderes Verfahren vorschreibt; die nachträgliche Zulassung der Klage durch das Gericht ist nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes unbedingte Voraussetzung dafür, daß der Gekündigte die Sozialwidrigkeit der ausgesprochenen Kündigung noch geltend machen kann. Hat das Gericht, wie im vorliegenden Fall, die nachträgliche Zulassung der Klage rechtskräftig abgelehnt, so kann sich der Gekündigte nicht mehr auf die Sozialwidrigkeit der Kündigung stützen.

4. Dafür, daß die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung etwa sittenwidrig sei, ergeben die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keinen Anhalt. Daß das Landesarbeitsgericht das Vorbringen der Klägerin etwa nicht hinreichend berücksichtigt und gewürdigt habe, hat die Revision nicht gerügt.

5. Da in jedem Falle durch Sachurteil entschieden werden muß, ob das Schreiben der Beklagten vom 15. Mai 1952 eine gültige Kündigungserklärung enthält oder nicht, kommt es auf die vom Landesarbeitsge-



richt behandelte Frage, ob eine Klage, wenn sie gemäß
§ 3 KSchG verspätet erhoben wird, als unzulässig oder
als unbegründet abzuweisen ist, nicht an.

gez. Dr. Müller Dr. Berger Dr. Boldt

Hense

Höcker



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)