

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

28. Juli 1967

84

Gesetz: HGB § 66; BGB § 193

Leitsatz:

Ist der Tag vor Beginn einer Kündigungsfrist von sechs Wochen (§ 66 HGB) ein gesetzlicher Feiertag, dann kann die Kündigung auch noch am folgenden Werktag wirksam erklärt werden.

Aktenzeichen: 2 AZR 380/66

Urteil des BAG vom 28. Juli 1967 IAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Sa 57/66 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

Beilagen zugestellt
28. Juli 1967

84
Im Namen des Volkes!

v. Kistner,

gestellte

3 Urkundsbeamter

2 Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 20. Juli 1967 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter von Lossau und Sickert für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 2. August 1966 - 3 Sa 57/66 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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



- 2 -

Tatbestand:

Der Beklagte war bei der Klägerin als kaufmännischer Angestellter tätig.

Mit Schreiben vom 18. Mai 1966, das auch den Poststempel dieses Tages trägt, kündigte der Beklagte zum 30. Juni 1966. Das Schreiben ging am 20. Mai 1966 bei der Klägerin ein. Der 19. Mai 1966 war ein gesetzlicher Feiertag (Himmelfahrt). Der Beklagte schied gegen den Willen der Klägerin, die ihn erst zum 30. September 1966 gehen lassen wollte, am 30. Juni aus.

Die Klägerin hat auf Feststellung geklagt, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch über den 30. Juni 1966 hinaus rechtswirksam ist. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision, die am 3. Oktober 1966 beim Bundesarbeitsgericht eingegangen ist, verfolgt die Klägerin ihre Feststellungsklage weiter. Sie beantragt jetzt die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 1966 hinaus fortbestanden hat.

Entscheidungsgründe:

I. Die Zulässigkeit der Revision und der Klage wird nicht dadurch in Frage gestellt, daß zur Zeit des Eingangs der Revision am 3. Oktober 1966 das Arbeitsverhältnis des Beklagten auch dann schon beendet war, wenn die Ansicht der Klägerin zutrifft, daß die der Klägerin am 20. Mai 1966 zugegangene Kündigung nicht, wie erklärt, schon zum 30. Juni, sondern erst zum 30. September 1966 gewirkt hat. Die Klägerin konnte dann zwar mit ihrer Klage nicht mehr erreichen, daß der Beklagte seine Arbeit bei ihr wieder aufnahm; dazu war die Zeit vorbei. Gleichwohl war die Hauptsache noch nicht erledigt. Die Klägerin hatte immer noch ein schutzbedürftiges Interesse an der begehrten Feststellung, um durch sie die Grundlage für Schadenersatzansprüche zu gewinnen, die sie in diesem Zeitpunkt noch nicht beziffern konnte. Folgerichtig hat sie deshalb ihren ursprünglichen Antrag, die Rechtswirksamkeit des Arbeitsverhältnisses, d.h. sein Fortbestehen

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

- 3 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

84

über den 30. Juni 1966 hinaus, im Revisionsverfahren dahin eingeschränkt, es solle nunmehr festgestellt werden, daß das Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 1966 hinaus fortbestanden h a t . Diese Änderung des Klageantrags ist nicht als Klageänderung anzusehen (§ 268 Nr. 3 ZPO). Sie ist daher auch noch im Revisionsverfahren zulässig.

II. Die hiernach zulässige Revision ist jedoch nicht begründet. Das Berufungsgericht ist mit Recht zu dem Ergebnis gekommen, daß eine Kündigung noch am folgenden Tag wirksam erklärt werden kann, wenn der Tag vor Beginn der sechswöchigen Kündigungsfrist ein Feiertag ist.

Dieser Ansicht war schon das Reichsarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung seit seiner ausführlich begründeten Entscheidung vom 10. Juli 1929 (ARS 6, 348, vgl. auch ARS 26, 185). Dasselbe hatte die Akademie für Deutsches Recht im Jahre 1938 in § 95 ihres Entwurfs eines Gesetzes über das Arbeitsverhältnis als gesetzliche Regelung für den Fall vorgeschlagen, daß die Kündigungsfrist nicht mehr als eine Woche beträgt. Gleichwohl ist die Frage in Rechtsprechung und Schrifttum streitig geblieben (vgl. die Zusammenstellungen bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 564 und Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. I, S. 707).

Nach § 66 HGB kann das unbefristete Dienstverhältnis eines Handlungsgehilfen "von jedem Teile für den Schluß eines Kalendervierteljahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen gekündigt werden". Danach müssen, wenn nichts anderes vereinbart ist, zwischen dem Zugang der Kündigung und dem Vierteljahresschluß als Kündigungstermin mindestens volle sechs Wochen liegen. Das bedeutet, daß die Kündigung spätestens am Tage vor Beginn der Sechswochenfrist erklärt werden, d.h. dem Empfänger zugehen muß. Denn nur dann ist die Sechswochenfrist eingehalten.

Zweifel entstehen aber dann, wenn dieser letzte Tag, an dem noch zum nächsten Vierteljahresschluß wirksam gekündigt werden kann, zufällig ein Sonntag oder ein gesetzlicher Feiertag ist. Da an einem solchen Tag die regelmäßige Post nicht zugestellt wird, müßte der Kündigende, wenn es ihm nicht möglich



ist, seine Erklärung schon einen Tag früher als sonst zur Post zu geben oder er einen besonderen Grund hat, dies nicht zu tun, am Feiertag selbst durch Telegramm oder durch Eilbrief kündigen oder die Kündigung dem anderen Teil auf andere Weise, etwa durch besonderen Boten direkt zugehen lassen. Das alles ist rechtlich möglich, denn es gibt keine gesetzliche Vorschrift, die es verbietet, ein Arbeitsverhältnis an einem Sonntag oder Feiertag zu kündigen.

Diese Überlegungen zwingen jedoch nicht dazu, daß die Kündigung dann eben wegen des Feiertags einen Tag früher erklärt werden muß, wodurch die Kündigungsfrist von 42 Tagen auf 43 Tage verlängert werden würde. Aus dem Konflikt, der darin besteht, daß der Empfänger der Kündigung ein Interesse daran haben kann, daß ihm die Frist von sechs Wochen voll erhalten bleibt, der Kündigende jedoch ein Interesse daran, daß er die Kündigung erst am letzten Tag vor Beginn der Frist auszusprechen braucht, weist, wie das angefochtene Urteil zutreffend annimmt, § 193 BGB einen gangbaren Ausweg. Nach dieser Vorschrift kann eine an einem bestimmten Tage oder innerhalb einer Frist abzugebende Willenserklärung auch noch am nächstfolgenden Werktag abgegeben werden, wenn der bestimmte Tag oder der letzte Tag der Frist ein Sonntag oder gesetzlicher Feiertag ist. Diese Vorschrift kann hier zwar nicht unmittelbar angewandt werden. Denn die Kündigung nach § 66 HGB braucht nicht an einem bestimmten Tag, insbesondere nicht am letzten Tag vor Beginn der Frist erklärt zu werden; dies kann auch schon vorher geschehen. 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. § 193 BGB kann aber, wenn auch nicht unmittelbar, so doch entsprechend angewandt werden. Er beruht auf dem Grundgedanken, daß das zufällige Zusammentreffen eines für eine Willenserklärung vorgesehenen Tages mit einem Sonn- oder Feiertag denjenigen, der die Erklärung abzugeben hat, weder drängen soll, die Erklärung schon einen Tag vorher abzugeben, noch dazu veranlassen, den Sonn- oder Feiertag zur Abgabe der Erklärung zu benutzen. Wenn es aber gesetzlich vorgeschrieben ist, daß sich eine Erklärungsfrist um einen Tag verlängert,



84

sofern der letzte Tag der Frist ein Sonn- oder Feiertag ist, dann ist es auch angemessen, daß sich die Frist um einen Tag verkürzt, wenn dies auf den Tag vor Beginn einer Kündigungsfrist zutrifft. Da die durch den Feiertag entstandene Ausnahmesituation in beiden Fällen ähnlich ist, erscheint eine entsprechende Anwendung der Ausnahmegvorschrift des § 193 BGB geboten. Einer derart einschränkenden Auslegung ist § 66 HGB zugänglich, zumal er nicht zwingendes, sondern nachgiebiges Recht enthält.

Der Klägerin war es unbedenklich zuzumuten, die Verkürzung der langen Kündigungsfrist von 42 Tagen auf 41 Tage hinzunehmen. Ob das auch bei kurzen Kündigungsfristen von nur einer Woche oder weniger gilt, braucht hier nicht entschieden zu werden.

gez. Dr. König

Schilgen

Bundesrichter Dr. Rengier
ist auf Urlaub

Dr. König

von Lossau

Walter Sickert



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)