

Für das Nachschlagewerk! ja **27. Jan. 1955**
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: § 295 ZPO; § 11 Abs. 1, § 3 KSchG

Leitsätze:

1. Durch eine weder von der Partei noch dem Prozeßbevollmächtigten unterzeichnete Klage kann eine Ausschußfrist des Kündigungsschutzgesetzes nicht gewahrt werden. Die Einlassung auf die Klage durch die Beklagte im Sinne des § 295 ZPO kann den Mangel nicht mit rückwirkender Kraft heilen.
2. Die Bestimmungen des § 11 Abs. 1 Satz 2 und 3 KSchG gelten nur für Arbeitnehmer, die bei fristgemäßer Kündigung den allgemeinen Kündigungsschutz haben. Von den noch nicht länger als sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen beschäftigten und den noch nicht zwanzig Jahre alten Arbeitnehmern kann die Unwirksamkeit einer fristlosen Entlassung auch nach Ablauf der Dreiwochenfrist des § 3 KSchG geltend gemacht werden.

Aktenzeichen: 2 AZR 418/54

Urteil des BAG vom 27. Januar 1955 LAG Bayern (Nürnberg)



2 AZR 418/54

11

Ber.Reg.Nr. N 173
u. 174/54/V
Bayern in Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 27. Januar 1955

gez. Mißler,
Angestellter

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 27. Januar 1955 unter Mitwirkung des Senatspräsidenten Dr. Müller und der Bundesrichter Denecke und Dr. Simons sowie der Bundesarbeitsrichter Fritz Knepper und Dr. Krebsbach für Recht erkannt:

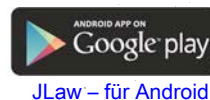
Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern, Sitz Nürnberg, vom 25. August 1954 (Ber.Reg.Nr. N 173 u. 174/54/V) aufgehoben und der Rechtsstreit zur Verhandlung und Entscheidung in der Sache, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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:

Die Kläger waren bei der Beklagten als Glasarbeiter beschäftigt und sind am 14. Februar 1953 fristlos entlassen. Sie waren zu diesem Zeitpunkt noch keine 20 Jahre alt.

Mit Schreiben, ohne Datum, eingegangen beim Arbeitsgericht am 5. März 1953, begehrten die Kläger die Feststellung, daß ihr am 14. Februar 1953 gekündigtes Arbeitsverhältnis weiter bestehe. Das Schreiben enthielt nur den Zusatz: "Begründung folgt" und den mit der Maschine geschriebenen Namen der Kläger, war aber weder von den Klägern selbst noch von einem Bevollmächtigten eigenhändig gezeichnet. Durch Schreiben vom 9. April 1953, eingegangen am 10. April 1953, haben die Kläger ihr Begehren damit begründet, daß sie den Arbeitsfrieden nie gestört hätten. Auch dies Schreiben ist nicht unterzeichnet worden.

Die Beklagte beantragte, ohne die Mängel der Klage zu rügen, Abweisung der Klage mit der Begründung, die Kläger hätten als Führer einer illegalen Betriebsgruppe der kommunistischen FDJ Schmähschriften gegen sie verbreitet. Damit hätten sie gegen die Arbeitsordnung, die jede politische Betätigung im Betrieb verbiete, verstoßen und seien deshalb zu Recht fristlos entlassen worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage aus sachlichen Gründen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dagegen ohne sachliche Prüfung die Berufung zurückgewiesen. Es hält die Bestimmung des § 11 Abs. 1 Satz 2 KSchG auch auf die Kläger für anwendbar und führt aus, daß die dreiwöchige Frist zur Klageerhebung nicht gewahrt sei, da innerhalb dieser Frist eine ordnungsgemäße Klage

- 3 -



nicht eingegangen sei. Mit der zugelassenen Revision erbitten die Kläger die Zurückverweisung des Rechtsstreites an das Landesarbeitsgericht, hilfsweise die Feststellung, daß ihr Arbeitsverhältnis zur Beklagten weiter bestehe, während die Beklagte Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision wendet sich in erster Linie gegen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, daß durch die von den Klägern eingereichte Klage die Dreiwochenfrist des § 3 KSchG nicht gewahrt sei, weil die Klage nicht unterzeichnet und auch der Gegenstand und der Grund des erhobenen Anspruchs nicht hinreichend bestimmt angegeben sei. Die Beklagte habe nämlich in der ersten mündlichen Verhandlung diese Mängel nicht gerügt und damit seien sie gemäß § 295 ZPO geheilt. Diese Rüge greift nur hinsichtlich der Mängel der Begründung des Anspruchs durch, da die Beklagte durch ihr Gegenvorbringen sowie Antritt des Beweises sich auf die Klage eingelassen hat, wodurch der Gegenstand des Rechtsstreites hinreichend bestimmt wurde, so daß keine Zweifel mehr über den erhobenen Anspruch bestehen können (vgl. RGZ 132, 286). Dagegen hat die Unterlassung der Rüge und die Einlassung zur Sache nicht dieselbe Bedeutung hinsichtlich der fehlenden Unterzeichnung der Klage. Denn auf die eigenhändige Zeichnung des Namens, sei es am Anfang oder am Schluß, kann bei bestimmenden Schriftsätzen, wie der Klage, nicht verzichtet werden (vgl. RGZ 151, 82). Mag auch in der Wiederholung der Anträge und ihrer näheren Begründung durch die Prozeßbevollmächtigten der Kläger in der mündlichen Verhandlung vom 28. April 1953 eine neue Klageerhebung im Sinne des § 500 ZPO zu erblicken sein und konnte deshalb in diesem Termin die Klage nicht angebrachtermaßen abge-



- 4 -

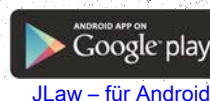
wiesen werden, so trat doch die Rechtshängigkeit dieser neuen Klage erst mit dem mündlichen Vortrag ein. Rückwirkende Bedeutung, namentlich hinsichtlich der Wahrung einer etwaigen Ausschlußfrist, hatte die beiderseitige Einlassung auf die Verhandlung nicht.

II. Demnach kommt es darauf an, ob Arbeitnehmer, die, wie die Kläger, nach § 1 Abs. 1 KSchG von dem allgemeinen Kündigungsschutz ausgeschlossen sind, die Unwirksamkeit einer außerordentlichen Entlassung ebenfalls innerhalb der Dreiwochenfrist des § 3 KSchG geltend machen müssen. Darüber besteht sowohl in der Rechtslehre wie in der Rechtsprechung Streit (vgl. die Übersicht bei Hueck, KSchG (3), § 11, Anm. 5a und Schediwyg in "Arbeit und Recht" 1954, S. 331). Nach der einen Meinung, so insbesondere Hueck, a.a.O., soll die Bestimmung des § 11 Abs. 1 Satz 2 KSchG der alsbaldigen Klarstellung der außerordentlichen Entlassung dienen, womit sie unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und des Lebensalters des Arbeitnehmers zur Anwendung komme und daher auch für die in § 1 KSchG ausgenommenen Personen gelten müsse. Nach anderer Meinung, so insbesondere Herschel-Steinmann, KSchG (2), § 11 Anm. 2 a und Nikisch, Lehrbuch (2) Bd. I, 648, ist der Zweck der Vorschrift das Verhältnis der sozial ungerechtfertigten Kündigung zu Kündigungen zu klären, die bereits aus sonstigen Gründen unwirksam sind, so daß die Regelung nur Anwendung finde, wenn auch eine Kündigungsschutzklage möglich sei. Bei der Prüfung, welcher Meinung der Vorzug zu geben ist, müssen allgemeine Billigkeitserwägungen außer Betracht bleiben. Denn wenn eine Regelung auf bestimmte Termine oder Fristen abstellt, wird es in Grenzfällen immer wieder Schwierigkeiten geben. So mag es, wenn man der letzteren oben erwähnten Auffassung folgt, unerwünscht sein, daß ein jahrelang

- 5 -



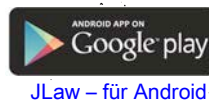
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

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

beschäftigter Arbeitnehmer seine Stellung verliert, wenn er nicht rechtzeitig die Klage auf Unwirksamkeit der fristlosen Entlassung erhebt, während ein erst kürzlich eingestellter Arbeiter mit seiner gleichzeitig erhobenen Klage Erfolg hat, weil für ihn die Frist nicht gilt. Indessen erscheint es ebenso unbillig, wenn von mehreren wegen desselben Vorfalls entlassenen Arbeitern ein unverheirateter auf Grund einer erfolgreichen Kündigungsschutzklage seinen Arbeitsplatz behält, während ein gleichaltriger Arbeiter mit großer Familie ihn nur deshalb verliert, weil er wenige Tage später als der andere eingestellt ist und die sechs Monate übersteigende Beschäftigungsdauer des § 1 Abs.1 KSchG noch nicht erfüllt hat. Solche Unstimmigkeiten müssen im Hinblick auf den allgemeinen Zweck einer Fristenregelung in Kauf genommen werden.

Entscheidend für die Auslegung des § 11 Abs. 1 Satz 2 KSchG kann nur sein, welchen Sinn und Zweck diese Bestimmung nach dem Zusammenhang mit den übrigen Bestimmungen des Gesetzes hat.

In Frage kommen in dieser Hinsicht zunächst die Bestimmungen über den Geltungsbereich der Kündigungsschutzbestimmungen. § 21 KSchG regelt nun trotz seiner allgemeinen Überschrift nur den betrieblichen Geltungsbereich, d.h. die Vorschrift besagt, welche Arbeitgeber die Bestimmungen der einzelnen Abschnitte, also die Regelungen zum allgemeinen Kündigungsschutz (§§ 1-12), zum Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder (§§ 13,14) und zum Kündigungsschutz bei Massentlassungen (§§ 15-20), zu beachten haben. Die Ausnahme des § 21 Abs. 1 Satz 3 hinsichtlich der Kleinbetriebe gilt dabei lediglich für den ersten Abschnitt, während für den dritten Abschnitt (Massentlassung) besondere Ausnahmen in § 15 Abs. 1a (Beschäftigung von mindestens 20 Arbeitnehmern) und in § 20 (Saison- und Kampagnebetriebe) getroffen



- 6 -

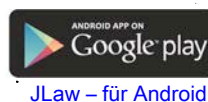
sind und für den zweiten Abschnitt (Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder) in diesem Zusammenhang gar nichts gesagt ist. Eine Bestimmung über den persönlichen Geltungsbereich, d.h. darüber, für welche Arbeitnehmer die einzelnen Kündigungsschutzbestimmungen gelten, wer den Kündigungsschutz in Anspruch nehmen kann, findet sich dagegen allein für den ersten Abschnitt, dem allgemeinen Kündigungsschutz, und zwar in den §§ 1 Abs. 1 und 12 des Gesetzes. Für den zweiten Abschnitt ergibt sich der persönliche Geltungsbereich aus der Stellung als Betriebsratsmitglied, während der dritte Abschnitt überhaupt nicht dem Schutze des einzelnen Arbeitnehmers dient. Diese Art der im Zusammenhang des allgemeinen Kündigungsschutzes erfolgenden Regelung des persönlichen Geltungsbereichs des allgemeinen Kündigungsschutzes spricht schon dagegen, daß einzelne Bestimmungen des allgemeinen Kündigungsschutzes außerhalb dieses Geltungsbereichs anwendbar seien, also eine allgemein für alle Arbeitnehmer geltende Bedeutung haben sollten.

Einer derartigen Ausdehnung steht aber noch mehr der Zweck der allgemeinen Kündigungsschutzbestimmungen entgegen. Ziel dieser Bestimmungen ist es, die freie Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers einzuschränken, dem Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz zu erhalten und ihm damit die den heutigen Anschauungen entsprechende Sicherheit für seine und seiner Familie Lebensführung zu geben. Mit diesem Zweck des Gesetzes ist es zwar vereinbar, von dem Kündigungsschutz gewisse Gruppen aus ökonomischen oder sonstigen allgemeinen Gründen auszunehmen und den Schutz von gewissen Bedingungen, insbesondere von der Geltendmachung innerhalb einer bestimmten Ausschußfrist, abhängig zu machen. Mit diesem Schutz

- 7 -

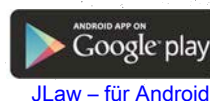


hat aber eine Bestimmung nichts zu tun, die auch für diejenigen Arbeitnehmer, die den Kündigungsschutz nicht genießen, eine Ausschlußfrist für die Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit ihrer fristlosen Entlassung setzen würde. Denn eine solche Ausschlußfrist soll dem Arbeitgeber alsbald Klarheit darüber geben, ob er mit einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers rechnen muß oder an seine Stelle einen anderen Arbeitnehmer einstellen kann. Sie dient also allein dem Interesse des Arbeitgebers, seinem Schutz, bringt dagegen dem Arbeitnehmer keine Vorteile. Er verliert sein Recht, wenn er aus irgendwelchen Gründen die Frist nicht wahrt und auch eine nachträgliche Zulassung der Klage nicht möglich ist. Ferner stört der Zwang, die Klage alsbald einzureichen, erfahrungsgemäß schwebende Vergleichsverhandlungen, da ein Arbeitgeber, wenn schon einmal der Streit beim Gericht anhängig geworden ist, zu einer gütlichen Einigung weniger geneigt ist, zumal wenn ihm die vom Kläger notwendigerweise zu gebende Begründung nicht gefällt. Eine allgemeine Regelung, daß die Unwirksamkeit der fristlosen Entlassung auf jeden Fall alsbald geltend gemacht werden muß, könnte daher nur dann vom Gesetz als gewollt angesehen werden, wenn sich dies unzweideutig ergibt. Das ist aber schon deshalb nicht der Fall, weil nach dem eindeutigen und klaren Wortlaut der §§ 12, 21 Abs. 1 Satz 2 die Bestimmungen des ersten Abschnittes, also auch insbesondere die Vorschrift des § 11, für Angestellte in leitender Stellung und für Kleinbetriebe, d.h. für etwa ein Viertel bis ein Drittel aller Arbeitnehmer (vgl. Sitzungsberichte des Bundestages, Bd. 8, S. 6358), nicht anwendbar sind, also von einer umfassenden Regelung nicht gesprochen werden kann. Der vom Schrifttum und der Rechtsprechung teilweise unternommene Versuch, § 11 Abs. 1 Satz 2 KSchG auch für diese Fälle zur Anwendung zu bringen, ist verfehlt, eine dahingehende Auslegung überschreitet die dem Richter gesetzten Grenzen, wie der Senat in dem gleich-



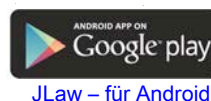
zeitig ergangenen und zur Veröffentlichung bestimmten Urteil in Sachen 2 AZR 479/54 dargelegt hat. Irgendein Anhalt dafür, daß mit der Bestimmung des § 11 Abs. 1 Satz 2 KSchG für das gesamte Kündigungsrecht ein allgemeiner Grundsatz aufgestellt werden sollte, ist also nicht vorhanden. Nach der Begründung des Entwurfs sollten allgemeine Regelungen vielmehr einem späteren Gesetz vorbehalten werden, und aus den Beratungen des Gesetzes im Bundestag läßt sich nicht das Gegenteil entnehmen. Die andere Auffassung kann auch nicht aus der Bestimmung des § 11 Abs. 2 gefolgert werden. Denn wenn darin entgegen der bisher herrschenden Meinung eine gesetzliche Vermutung dafür aufgestellt wird, daß eine fristlose Entlassung nicht zugleich eine fristgemäße Kündigung zu dem nächst zulässigen Termin enthalte, so bedeutet dies, hat die Vorschrift einen allgemeinen Charakter, für alle Arbeitnehmer insofern eine Besserstellung, als nunmehr der Arbeitgeber unzweideutig darzutun muß, daß mit der fristlosen Entlassung das Arbeitsverhältnis auf jeden Fall aufgelöst werden sollte, nicht aber der Arbeitnehmer das Gegenteil zu beweisen hat. Die Vorschrift hielte sich somit im Rahmen des Arbeitnehmerschutzgedankens des Gesetzes.

Vor allem aber darf die Bestimmung des § 11 Abs. 1 Satz 2 nicht losgelöst von den anderen Bestimmungen des Absatzes 1 betrachtet werden, sondern es ist auch deren Sinn und Zweck, vor allem der des Satzes 3, zu berücksichtigen. Mit der letzteren Vorschrift werden dem Arbeitnehmer bei einer erfolgreichen Klage, die sich nur auf die Feststellung der fristlosen Entlassung beschränkt, dieselben Rechte wie bei einer erfolgreichen Kündigungsschutzklage gegeben. Er kann ebenfalls die Auflösung des an sich noch fortbestehenden Arbeitsverhältnisses und die Zubilligung einer Abfindung beantragen, was er sonst nur könnte, wenn in der fristlosen Entlassung zugleich eine fristgemäße Kündigung liegen würde und insofern der Streit über die fristlose Entlassung zugleich die Bedeutung



einer Kündigungsschutzklage hätte. Es ist nun nicht anzunehmen, daß einem Arbeitnehmer, der gemäß § 1 KSchG bei einer fristgemäßen Kündigung keinen Kündigungsschutz genießt, im Falle der fristlosen Entlassung ein Recht auf Abfindung, d.h. doch auf eine bestimmte Einrichtung des Kündigungsschutzes, gewährt werden soll. Die Gründe, die dazu geführt haben, bei Arbeitnehmern, die weniger als sechs Monate in einem Betrieb oder Unternehmen beschäftigt sind, und bei Jugendlichen die fristgemäße Kündigung wirksam sein zu lassen, ohne ihnen für den Verlust der Arbeitsstelle einen Ausgleich zu gewähren, müssen auch gelten, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen will, obwohl die fristlose Entlassung nicht gerechtfertigt ist. Glaubt er, bei demselben Arbeitgeber wegen dessen Verhaltens nicht weiter tätig sein zu können, so kann er selbst kündigen, und es stehen ihm dann die Rechte aus § 628 Abs. 2 BGB zu. Dafür, daß mit § 11 Abs. 1 Satz 3 KSchG dem Arbeitnehmer ein weiterer Anspruch gewährt und jedem Arbeitnehmer bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung ein Recht auf eine Abfindung gegeben werden sollte, fehlt jeder Anhalt.

§ 11 Abs. 1 Satz 2 und 3 KSchG gehören außerdem zusammen. Sie sollen die Anwendung der für die fristgemäße Kündigung geltenden Bestimmungen des Gesetzes, soweit es deren Sinn erfordert, auch auf die fristlose Entlassung ermöglichen und dienen damit letztlich demselben Zweck, wie früher die Bestimmungen des § 84 Abs. 2 BRG 1920 und des § 61 AOG. Auch nach diesen Bestimmungen mußte der Arbeitnehmer, wenn er vermeiden wollte, daß sein Arbeitsverhältnis bei fristloser Entlassung wegen der darin liegenden fristgemäßen Kündigung als aufgelöst anzusehen war, obwohl die fristlose Entlassung selbst für ungerechtfertigt erklärt wurde, die für den Einspruch oder den Widerruf erforderlichen Anträge innerhalb der gegenüber fristgemäßen Kündigungen vorgesehenen Fristen stellen, und es konnte



ihm nur unter dieser Voraussetzung eine Entschädigung zugebilligt werden. § 11 Abs. 1 KSchG unterscheidet sich nun von den früheren Bestimmungen allein dadurch, daß die Unwirksamkeit der fristlosen Entlassung nur noch innerhalb der für die Kündigungsschutzklage vorgesehenen Frist geltend gemacht werden kann, während seinerzeit eine Ausschlußfrist dafür nicht bestand, sondern eine verspätete Erhebung der Klage nur die Folge hatte, daß die in der fristlosen Entlassung liegende fristgemäße Kündigung das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der vorgesehenen Kündigungsfrist endgültig beendete und dem Arbeitnehmer eine Entschädigung nicht mehr zugebilligt werden konnte. Der Unterschied zwischen der früheren und der jetzigen Regelung ist aber eine Folge des verschiedenen Charakters des Kündigungsschutzes. Nach früherem Recht war nämlich die Kündigung an sich wirksam, sie konnte nur rückgängig gemacht werden, nach heutigem Recht ist die sozial nicht gerechtfertigte Kündigung unwirksam, das Arbeitsverhältnis wird nicht aufgelöst. Der Gegenstand der Klage war früher bei fristloser und fristgemäßer Kündigung verschieden; die erstere ging auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses, die letztere auf Wiederherstellung des aufgelösten Arbeitsverhältnisses (die jedoch von dem Belieben des Arbeitgebers abhängig blieb und bei der die Entschädigung im wesentlichen nur ein Druckmittel war), sie war also eine Gestaltungsklage. Nach heutigem Recht ist der Gegenstand beider Prozesse derselbe, nämlich die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst ist. Diese Einheit des Gegenstandes beider Klagen wie die Rechtskraftwirkung des einen Urteils für die andere Klage (vgl. jetzt auch Hueck, Festschrift für Nipperdey, S. 110 ff) erfordern eine gleichzeitige Entscheidung beider Rechtsstreitigkeiten und aus diesem Grunde mußte für beide Klagen die gleiche Ausschlußfrist festgesetzt werden. Die alsbaldige Klärung der Berechtigung der fristlosen Entlassung ist also sachlich weniger der Anlaß für die Bestimmung des



§ 11 Abs. 1 Satz 2 KSchG gewesen, als vielmehr die Folge daraus, daß für die Klage gegenüber der ordentlichen wie für die Klage gegenüber der außerordentlichen Kündigung dieselbe Frist gesetzt ist, und diese für die Kündigungsschutzklage allerdings im Interesse des Arbeitgebers nur auf drei Wochen bemessen wurde.

Nach alledem gelten die Vorschriften des § 11 Abs. 1 Satz 2 und 3 KSchG nur für diejenigen Arbeitnehmer, die unter die Kündigungsschutzbestimmungen des ersten Abschnittes fallen, nicht dagegen für die noch nicht sechs Monate im Betrieb tätigen und für die noch nicht zwanzig Jahre alten Arbeitnehmer.

Die Abweisung der Klage nur deshalb, weil die Frist zur Erhebung nicht gewahrt ist, läßt sich somit nicht aufrechterhalten. Das Berufungsurteil mußte vielmehr aufgehoben werden und der Rechtsstreit zur Verhandlung und Entscheidung in der Sache selbst zurückverwiesen werden.

gez: Dr. Müller Denecke Dr. Simons
 Knepper Dr. Krebsbach

