

Aktenzeichen: 2 AZR 553/86

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 6. August 1987
- 2 AZR 553/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 15. August 1985
 Herford - 1 Ca 237/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. April 1986
 Hamm - 15 Sa 1882/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort: Fehlende Unterschrift auf Klageschrift

Gesetz:

KSchG §§ 4, 7, ZPO § 295

Leitsätze:

K e i n e

Hinweis des Senats: Bestätigung von BAG, Urteil vom
26. Juni 1986 - 2 AZR 358/85 -, NZA 1986,
761, auch zur Veröffentlichung in der Amt-
lichen Sammlung des Gerichts bestimmt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 553/86

15. Sa. 1882/85 Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. August 1987

Urteil

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Arbeit

Recht

Arbeits

Recht

So

und Familien

Arbeits (Friedrich Holt)

Dr. Wilhelm Heise

Am 10. 1980 (Hof)

pp.

Am

Am

Arbeits

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 6. August 1987 gemäß § 128 Abs. 2 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Dr. Weller und Ascheid sowie die ehrenamtliche Richterin Nipperdey und den ehrenamtlichen Richter Walter für Recht erkannt:



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 Hamm vom 16. April 1986 - 15 Sa 1882/85 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an die Erste Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm zurückverwiesen.

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

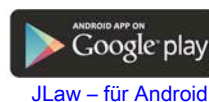
T a t b e s t a n d:

Der am 5. Mai 1949 geborene Kläger, verheiratet und zwei minderjähriger Kindern gegenüber unterhaltspflichtig, war seit 1968 bei der Beklagten als Arbeiter, zuletzt zu einem monatlichen Durchschnittslohn von 2.400,-- DM brutto beschäftigt. Wegen der Geburt eines Kindes gewährte die Beklagte dem Kläger gemäß § 7 Nr. 1 b des Manteltarifvertrages für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 30. April 1980 (im folgenden MTV), der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet, am 31. Januar 1985 für diesen Tag und den 1. Februar 1985 zwei Tage Sonderurlaub. In der Zeit vom 4. bis 8. Februar 1985 erschien der Kläger nicht im Betrieb, wobei es zwischen den Parteien streitig ist, ob der Kläger in der vorgenannten Zeit unentschuldigt gefehlt hat oder ob ihm im Zusammenhang mit der Geburt seines zweiten Kindes Urlaub gewährt worden ist.

Die Beklagte teilte ihrem Betriebsrat am 13. Februar 1985 ihre Absicht mit, dem Kläger ordentlich unter Gewährung einer



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



Kündigungsfrist bis zum 30. April 1985 zu kündigen. Sie verwies darauf, der Kläger sei am 11. Januar 1984, 13. Februar 1984 und 10. Mai 1984 wegen unentschuldigter Fehlers bzw. zeitlicher Unregelmäßigkeiten abgemahnt worden. Am 19. Juni 1984 habe man ihm mitgeteilt, infolge seiner langen Krankheitsphasen könne er nur weiterbeschäftigt werden, wenn weitere Ausfälle wegen Krankheit und unentschuldigter Fehlers entfielen. Nachdem sich die Krankheitstage 1984 auf 127 erhöht hätten, sei er am 6. Dezember 1984 erfolglos gebeten worden mitzuteilen, ob weiterhin mit krankheitsbedingten Arbeitsausfällen zu rechnen sei. Im Zusammenhang mit der Sonderurlaubsgewährung am 31. März 1985 sei dem Kläger gesagt worden, wegen weiteren Urlaubs müsse er sich mit dem Betriebsleiter und dem Personalbüro in Verbindung setzen. Der Kläger sei jedoch weder zum Betriebsleiter noch zum Personalbüro gegangen, sondern habe vom 4. bis 8. Februar 1985 unentschuldig gefehlt. Am 13. Februar 1985 habe er erneut gefehlt, ohne Nachricht gegeben zu haben.

Der Betriebsrat erhob gegen die beabsichtigte ordentliche Kündigung keine Bedenken.

Mit Schreiben vom 15. Februar 1985, dem Kläger zugegangen am 18. Februar 1985, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis unter Zubilligung einer Kündigungsfrist bis zum 30. April 1985. Sie berief sich im Kündigungsschreiben auf das Fehlen des Klägers vom 4. bis 8. Februar 1985 sowie auf ihre angegebenen Schreiben.



Am 22. Februar 1985 ist beim Arbeitsgericht ein als Kündigungsschutzklage bezeichneter Schriftsatz eingegangen, der von dem Prozeßbevollmächtigten des Klägers K mit einem in Tinte ausgeführten unleserlichen Schriftzug unterzeichnet worden ist.

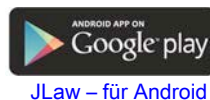
Der Kläger hat vorgetragen, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt, denn er habe nicht unentschuldigt gefehlt. Er habe seinem zuständigen Meister M am 31. Januar 1985 erklärt, er müsse in der Woche vom 4. bis 8. Februar 1985 zu Hause bleiben, weil er sich angesichts des Klinikaufenthaltes seiner Ehefrau selbst um den 5-jährigen Sohn kümmern müsse. Der Meister habe ihm erklärt, er könne eine Entscheidung nicht allein treffen, sondern müsse dies mit den zuständigen Stellen im Betrieb besprechen, er werde ihm dann Bescheid sagen. Er habe dann eine Nachricht von der Beklagten nicht erhalten und sei davon ausgegangen, die Sache gehe in Ordnung, zumal er seine Bitte schon Mitte Januar 1985 dem Lohnbüro vorgetragen habe, das ihn damals an M verwiesen habe. Vom 13. Februar 1985 an sei er fieberig erkrankt gewesen, seine Ehefrau habe ihn noch am 13. Februar 1985 telefonisch entschuldigt.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung vom 15. Februar 1985, zugegangen am 18. Februar 1985, nicht aufgelöst worden sei,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Rechtsstreits zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen.



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



Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie hat vorgetragen, dem Kläger sei unter Beachtung von § 7 Abs. 1 b MTV lediglich für den 31. Januar und den 1. Februar 1985 bezahlte Freistellung gewährt worden. Wegen der weiteren Freistellungswünsche habe der Meister erklärt, dies müsse mit dem Betriebsleiter und dem Personalbüro erörtert werden, der Kläger solle sich an das Personalbüro wenden, was er jedoch - unstreitig - nicht getan habe. Wegen des somit unentschuldigter Fehlers vom 4. bis 8. Februar 1985 habe am 12. Februar 1985 zwischen dem Kläger und dem Geschäftsleiter der Beklagten ein Gespräch stattgefunden, in dem dem Kläger seine Unregelmäßigkeiten vorgehalten worden seien. Als wahrscheinliche Reaktion darauf sei der Kläger am 13. Februar und 14. Februar 1985 der Arbeit fern geblieben, erst am 15. Februar 1985 sei eine am 14. Februar 1985 ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingegangen, die auch den 13. Februar 1985 als Krankheitstag mit umfaßt habe.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweiserhebung dem Klageantrag 1) stattgegeben, den Klageantrag 2) (Weiterbeschäftigung) hat es im Hinblick auf eine mittlerweile erfolgte weitere Kündigung abgewiesen. Das Arbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger sei in ein negatives Kompetenzgerangel zwischen Meister und Personalbüro geraten, ihn treffe nur ein geringes Verschulden, das krankheitsbedingte Fehlen am 13. Februar 1985 habe seine Ehefrau dem Betrieb telefonisch mitgeteilt. Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt.



Das Landesarbeitsgericht hat erstmals darauf hingewiesen, es bestünden Bedenken, ob der unter der Klage befindliche Schriftzug den Anforderungen des § 130 Ziff. 6 ZPO entspreche. Die Parteien haben nach diesem Hinweis rügelos zur Sache verhandelt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage insgesamt abgewiesen und die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine ursprünglichen Anträge weiter. Die Beklagte begehrt Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist begründet. Das angefochtene Urteil war aufzuheben und der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, wobei der Senat von der Möglichkeit des § 565 Abs. 1 Satz 2 ZPO Gebrauch gemacht hat.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Kündigung sei nicht etwa wegen fehlerhafter Anhörung des Betriebsrates unwirksam, denn die Beklagte habe den Betriebsrat im einzelnen über die Gründe unterrichtet, auf die sie die Kündigung habe stützen wollen. Der Betriebsrat sei in der Lage gewesen, ohne zusätzliche eigene Nachforschungen die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu überprüfen.

Die somit formell ordnungsgemäß zustande gekommene Kündigung gelte jedoch nach § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam, der Kläger habe die dreiwöchige Klagefrist des § 4 KSchG versäumt.



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



Eine Klageschrift müsse als bestimmender Schriftsatz eigenhändig unterschrieben sein, dafür reiche nicht jedes beliebige Handzeichen aus. Es werde zwar keine Lesbarkeit gefordert, die Unterschrift müsse aber bei aller Flüchtigkeit erkennen lassen, daß der Unterzeichnende seinen vollen Namen habe niederschreiben wollen.

Diese Grundsätze ließen es nicht zu, den unter der Klageschrift befindlichen Schriftzug als formgültige Unterschrift des Rechtsanwaltes K gelten zu lassen. Der Schriftzug beginne mit einem Zeichen, welches am meisten den Großbuchstaben T ähnele, danach folge, neu angesetzt ein Zeichen, welches das Aussehen des Großbuchstabens A ohne Querstrich habe. Rechts darüber befinde sich ein Punkt. Bei Anlegung großzügiger Maßstäbe könne man allenfalls den Anfangsbuchstaben K sowie die Buchstaben t und e erkennen. Eine Unterschrift könne allerdings darin nicht gesehen werden, einen nur gekürzten Namenszug, eine Paraphe, zu verwenden. Auch aus dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes ergebe sich nichts anderes, denn der beanstandete Schriftzug sei bereits in der Klageschrift erfolgt, ein berechtigtes Vertrauen, das Handzeichen werde in diesem Verfahren als ordnungsgemäß akzeptiert, habe damit nicht entstehen können.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Versäumung der Frist des § 4 KSchG halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst zu Recht festgestellt,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Kündigung sei nicht nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG unwirksam. Das Landesarbeitsgericht hat sich hierbei in allen Punkten an die Rechtsprechung des BAG zu den Anforderungen an eine Anhörung des Betriebsrats gehalten (vgl. BAGE 30, 176; 34, 309, 315). Es hat ausgeführt, der Arbeitgeber müsse den Betriebsrat über die Tatsachen substantiiert unterrichten, auf die die Kündigung gestützt werden solle, und es hat in dem angefochtenen Urteil ohne Rechtsfehler festgestellt, dies sei im vorliegenden Fall geschehen. Die Parteien greifen diese Würdigung in der Revision nicht an.

2. Das Landesarbeitsgericht hat aber zu Unrecht angenommen, die somit nicht aus anderen Gründen unwirksame Kündigung sei gemäß § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam anzusehen, weil die Kündigungsschutzklage nicht rechtzeitig erhoben worden sei.

a) Es kann hierbei dahingestellt bleiben, ob das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, der auf dem Original der Klageschrift befindliche Schriftzug des Rechtsanwaltes K sei nur als eine einer Unterschrift nicht genügende Raffung von Einzelbuchstaben des Gesamtnamens, d. h. als Paraphe, anzusehen (vgl. BAG Urteile vom 13. Februar 1969 - 5 AZR 368/68 - AP Nr. 1 zu § 130 ZPO; vom 29. Juli 1981 - 4 AZR 632/79 - - AP Nr. 46 zu § 518 ZPO), da insbesondere nicht festgestellt ist, wie die dem Gegner übersandten beglaubigten Abschriften unterzeichnet waren.

Selbst wenn davon auszugehen ist, daß die Klageschrift nicht



ordnungsgemäß unterzeichnet worden ist, ist dieser Mangel der Nichtunterzeichnung jedenfalls fristwährend nach § 295 ZPO geheilt worden.

b) Es ist zutreffend, daß es abweichend vom Wortlaut des § 130 Nr. 6 ZPO als zwingend angesehen wird, daß bestimmende Schriftsätze, zu denen die Klageschrift gehört, unterschrieben sein müssen. Wie der Senat jedoch bereits am 26. Juni 1986 entschieden hat (- 2 AZR 358/85 - NZA 1987, 761) kann der Unterschriftsmangel der Klageschrift geheilt werden, wenn das Gericht Termin zur mündlichen Verhandlung bestimmt und der Gegner sich rügelos auf die Klage einläßt.

Das Fehlen einer ordnungsgemäßen Unterzeichnung der Klageschrift verstößt gegen eine das Verfahren betreffende Vorschrift, auf deren Befolgung die beklagte Partei nach § 295 Abs. 2 ZPO wirksam verzichten kann. Ein öffentliches Interesse, das einem solchen Verzicht entgegenstehen könnte, ist nicht ersichtlich, zumal das Gesetz den Kläger bei der Erhebung von neuen Ansprüchen im Verlaufe eines Rechtsstreits ganz von der Notwendigkeit einer Klageschrift freistellt (§ 261 Abs. 2 ZPO). Ebenso läßt die Rechtsprechung den Verzicht des Beklagten auch auf zwingend vorgeschriebene Wirksamkeitsvoraussetzungen der Klageerhebung nach § 253 Abs. 1 ZPO (förmliche Zustellung) und § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruches) zu. Wie bereits der Bundesgerichtshof (BGHZ 65, 46) entschieden hat, kann es daher auf sich beruhen, ob eine bei Gericht eingegangene nicht unterzeichnete Klageschrift als Entwurf



oder als, wenn auch mangelhafte, Klage anzusehen ist. Jedenfalls ist sie ein prozessual beachtlicher Vorgang, der einer Heilung nach § 295 ZPO zugänglich ist.

c) Einer Heilung steht auch nicht § 4 KSchG entgegen, wonach die Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden muß. Die Dreiwochenfrist ist eine prozessuale Klageerhebungsfrist. Die Kündigungsschutzklage ist weder eine Anfechtungs- noch eine Gestaltungs-, sondern eine Feststellungsklage (BAGE GS-48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Das Gesetz hat keine für die Zeit bis zum Ablauf der Klagefrist und für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses geltende Vermutung für oder gegen die Wirksamkeit der Kündigung aufgestellt. Dem Arbeitnehmer ist durch die in § 4 KSchG getroffene Regelung nur befristet die Möglichkeit eröffnet, Rechtsschutz wegen der offenen materiellen Rechtslage zu begehren. Die Versäumung der Frist hat somit unmittelbar den Verlust des Klagerechts zur Folge, das materielle Recht wird des Rechtsschutzes beraubt, sie ist somit eine prozessuale Frist. Dem steht auch nicht § 7 KSchG entgegen. Die Versäumung der Drei-Wochen-Frist führt angesichts der weiteren gesetzlichen Regelung in § 7 KSchG nicht nur zur mittelbaren und gleichsam beiläufigen Folge, daß zu Gunsten des Klägers nicht mehr in einem Kündigungsrechtsstreit die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt werden kann. Das Kündigungsschutzgesetz hat vielmehr in § 7 gerade im Hinblick auf die aus einem Arbeitsverhältnis herrührenden vielfältigen Ansprüche eine materiell-rechtlich bedeutsame unwiderlegliche Vermutung aufgestellt, wonach im Falle



der Versäumung der Frist die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam gilt. Deswegen ist es nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht gerechtfertigt, bei Eintreten der Vermutungswirkung die Klage als unzulässig abzuweisen.

d) Ist innerhalb der Dreiwochenfrist bei Gericht ein nach den vorstehenden Ausführungen prozessual beachtlicher Schriftsatz eingegangen, so ist es nach dem Sinngehalt von § 4 KSchG gerechtfertigt, eine Heilung nach § 295 ZPO auch in Bezug auf das Fristerfordernis anzunehmen. Ebenso wie bei Zustellungsmängel eine rückwirkende Heilung auch im Hinblick auf materiell-rechtliche Folgen angenommen wird, ist nach Auffassung des Senats auch die Heilung des Unterschriftsmangels fristwährend möglich. Anders als bei befristeten Rechtsmitteln, bei denen auch im öffentlichen Interesse Klarheit über die Bestandskraft einer gerichtlichen Entscheidung geschaffen werden soll, enthält die Zivilprozeßordnung keine Sondervorschriften zu Prüfung der Ordnungsmäßigkeit einer befristeten Klage. Es ist weder der ZPO noch dem Wortlaut des § 4 KSchG noch dessen Sinngehalt zu entnehmen, daß nur eine von vornherein in allen Punkten dem Prozeßrecht genügende Klageerhebung die Frist wahrt. Im Hinblick auf die Vorschriften in § 270 ZPO und in § 5, 6 KSchG kann auch derzeit der Zeitpunkt nicht genau bestimmt werden, ab dem die rechtliche Unklarheit über die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit einer Kündigung beseitigt ist. Jedenfalls kann der Gegner auch bei einer den Verfahrensvorschriften nicht voll genügenden Klageschrift erkennen, daß eine gerichtliche Entscheidung begehrt wird. Die Zulassung einer fristwährenden Heilung vergrößert damit die schon



nach jetziger Gesetzeslage vorübergehend bestehenden rechtlichen Unklarheiten nicht. Vielmehr bleibt es dem Gegner, wie auch in anderen Fällen des § 295 ZPO überlassen, ob er den Schwebezustand für sich bereits jetzt als beseitigt ansehen will oder nicht.

e) Die Beklagte hat vorliegend nach Kenntnis des Mangels in der letzten mündlichen Verhandlung rügelos im Sinne des § 295 ZPO verhandelt. Das Berufungsgericht hatte ausdrücklich auf seine Bedenken hingewiesen. Eine Heilung nach § 295 ZPO erfordert keinen besonderen Verzichtswillen (BGH LM Nr. 13 zu § 295 ZPO). Wenn eine Partei, der gegenüber eine mangelhafte prozessuale Handlung vorgenommen worden ist, diesen erkennbaren Mangel nicht rügt, so ergibt sich daraus, daß sie für sich den Schwebezustand auch durch die mangelhafte Klageerhebung als beendet mit der aus der Klageerhebung folgenden Konsequenzen gesehen hat. Ein weitergehender Schutz ist nicht geboten.

3. Das Landesarbeitsgericht wird sich daher mit der Prüfung der materiellen Rechtslage zu befassen haben.

Hillebrecht
zugleich für den durch Urlaub
an der Unterschrift verhinderten
Richter Dr. Weller.
Nipperdey

Walter

Ascheid



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

