

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

Gesetz: BGB § 130, § 193; Gesetz über die Fristen für die
 Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926: § 2;
 BetrAVG § 1

Leitsatz: Haben die Parteien für die Kündigung Schriftform vereinbart, so wird eine gesetzliche Mindestkündigungsfrist auch dann erst durch den Zugang des Kündigungsschreibens nach § 130 Abs. 1 BGB in Lauf gesetzt, wenn nach dem Arbeitsvertrag "das Datum der Aufgabe gültig" sein soll.

Aktenzeichen: 5 AZR 638/75

Urteil des BAG vom 13. Oktober 1976

LAG München



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 638/75

6 Sa 179/75 München

Verkündet am
13. Oktober 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Seidensticker sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und die ehrenamtliche Richterin Bahr für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 26. Mai 1975 - 6 Sa 179/75 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der jetzt 58-jährige Kläger war seit dem 1. Januar 1961 aufgrund schriftlicher Verträge vom 27. Oktober 1960 und vom 1. Juli 1964 bei der Firma G In-
genieurplanung Professor Dr. P G VBI als
Chefarchitekt angestellt. Als die Beklagte das Inge-
nieurplanungsbüro dieser Firma übernahm, wurde das Ar-
beitsverhältnis des Klägers durch Vertrag vom 8. Juli/
8. August 1970 mit allen gegenseitigen Rechten und Pflich-
ten auf die Beklagte übergeleitet. Der Kläger bezog zu-
letzt ein monatliches Bruttogehalt von 4.436,-- DM.

In § 10 des Anstellungsvertrages vom 1. Juli 1964
war für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses folgen-
des vereinbart worden:

"Es gilt eine Kündigungsfrist von drei Mo-
naten, unabhängig vom Kalenderjahr, d.h.
das Arbeitsverhältnis kann beiderseits un-
ter Einhaltung einer Frist von drei Mona-
ten, am Ende eines Monats zum Ende des
darauffolgenden dritten Monats, schrift-
lich gekündigt werden.

Das Angestelltenverhältnis muß schriftlich
gekündigt werden, wobei das Datum der Auf-
gabe gültig ist."

Mit Schreiben vom 29. März 1974, das dem Kläger am
Montag, dem 1. April 1974, zuing, kündigte die Beklag-
te das Arbeitsverhältnis des Klägers aus betriebsbeding-
ten Gründen zum 30. September 1974. Die Parteien sind
darüber einig, daß dem Kläger nach dem Gesetz über die
Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli
1926 (RGBl. I, 399) nur mit einer Frist von sechs Mona-
ten zum Schluß eines Kalendervierteljahres gekündigt wer-
den konnte.

Der Kläger war für die Beklagte auch über den 30.
September 1974 hinaus bis zum 31. Dezember 1974 noch tä-
tig. Er arbeitete während dieser Zeit an einem Projekt
der Beklagten in der Türkei und erhielt dafür die bishe-

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

- 3 -

rigen vertraglichen Bezüge einschließlich vermögenswirksamer Leistung und Arbeitgeberanteile zur Angestellten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung.

Der Kläger hat am 22. April 1974 beim Arbeitsgericht Klage eingereicht mit dem Antrag auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 1. April 1974 nicht aufgelöst worden ist, hilfsweise, daß die Kündigung erst mit Jahreschluß zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat. Er hat Sozialwidrigkeit der Kündigung geltend gemacht und ferner die Ansicht vertreten, § 10 Abs. 2 des Anstellungsvertrages vom 1. Juli 1964, wonach das Datum der Aufgabe des Kündigungsschreibens gültig sein soll, sei unwirksam mit der Folge, daß die am 1. April 1974 zugegangene Kündigung bei Einhaltung der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist von sechs Monaten zum Quartalsschluß das Arbeitsverhältnis erst zum 31. Dezember 1974 habe beenden können.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hält die in § 10 Abs. 2 des Anstellungsvertrages getroffene Regelung für wirksam, weil § 130 Abs. 1 BGB dispositives Recht sei und deshalb durch Vertrag abgedungen werden könne. Außerdem hat sie vorgetragen, der Kläger sei schon vor dem 1. April 1974 von der beabsichtigten Kündigung mündlich unterrichtet worden, so daß ihm die volle gesetzliche Kündigungsfrist für seine weiteren Dispositionen zur Verfügung gestanden habe.

Das Arbeitsgericht hat unter Abweisung der Klage im übrigen festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien mit dem 31. Dezember 1974 beendet worden sei. Gegen dieses Urteil des Arbeitsgerichts hat nur die Beklagte Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat diese Berufung zurückgewiesen und ausgeführt, die vertragliche Bestimmung, das Datum der Aufgabe der schriftlichen Kündigung sei maßgebend, führe zu einer Verkürzung der zwingenden gesetzlichen Mindestkündigungsfrist und sei deshalb unwirksam.



- 4 -

Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Die Parteien streiten im Berufungs- und im Revisionsrechtszuge nur noch darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis über den 30. September 1974 hinaus noch weitere drei Monate bis zum 31. Dezember 1974 fortbestanden hat. Da der Kläger aber bis zum 31. Dezember 1974 im bisherigen Umfang für die Beklagte noch tätig gewesen ist und dafür auch die bisherigen vertraglichen Bezüge einschließlich der vermögenswirksamen Leistung und der Arbeitgeberanteile zur Angestellten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung weiter erhalten hat, geht der Streit der Parteien letztlich nur um die Frage, ob die Rechtsgrundlage für diese Tätigkeit des Klägers das bis zum 31. Dezember 1974 fortbestehende Arbeitsverhältnis oder aber - bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1974 - ein freies Mitarbeiter-Verhältnis in der Form eines freien Dienstvertrages oder eines Werkvertrages war. Das Landesarbeitsgericht hat daher mit Recht vorab geprüft, ob der Streit der Parteien nicht nur noch rein theoretische Bedeutung hat und ob deshalb überhaupt noch ein Rechtsschutzbedürfnis besteht.

Wie das Landesarbeitsgericht jedoch zutreffend ausführt, kann der Streit der Parteien über die rechtliche Qualifikation ihrer Vertragsbeziehungen in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 1974 erhebliche Auswirkungen haben. Das gilt zunächst für die Frage des Haftungsmaßstabes für etwaige Schäden, die auf mangelhafte Ausführung der Architektenarbeit des Klägers an dem Projekt der Beklagten in der Türkei zurückgehen **könnten** und die möglicherweise erst später entdeckt werden, ferner für das Ein-

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



- 5 -

treten der von der Beklagten für ihre Arbeitnehmer abgeschlossenen Berufshaftpflichtversicherung bei Schadensfällen und nicht zuletzt für die dem Kläger gegebene Versorgungszusage der Beklagten. Gerade im Hinblick auf diese Versorgungszusage könnte die Frage, ob der Kläger noch bis zum 31. Dezember 1974 als abhängiger Arbeitnehmer in den Diensten der Beklagten gestanden hat, Bedeutung gewinnen. In § 14 des Anstellungsvertrages vom 1. Juli 1964 wurde dem Kläger unter Bezugnahme auf Ziff. 4 des Schreibens der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 17. Januar 1962 eine betriebliche Altersversorgung zugesagt, wonach der Kläger nach dem 65. Lebensjahr ein betriebliches Ruhegehalt in Höhe der Differenz zwischen seinem Rentenanspruch und 75 % seines zuletzt bezogenen Bruttogehalts erhalten sollte. Da der Kläger vor Vollendung seines 65. Lebensjahres aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden ist, könnte seine Versorgungsanwartschaft verfallen sein, wenn das Arbeitsverhältnis am 30. September 1974 geendet haben sollte. Hat es dagegen bis zum 31. Dezember 1974 fortbestanden, dann würde das am 22. Dezember 1974 in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I, 3610) eingreifen, nach dessen § 1 Abs. 1 die Versorgungsanwartschaft des Klägers nicht mehr verfallen könnte.

Alle diese Fragen könnten mit der begehrten Feststellung geklärt werden, so daß ein Rechtsschutzbedürfnis hier anzuerkennen ist.

II. In der Sache selbst hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung nicht schon am 30. September sondern erst am 31. Dezember 1974 beendet worden ist.

1. Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils ist das Kündigungsschreiben dem Kläger erst am 1. April 1974 zugegangen. Gemäß § 2 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 - Ange-



- 6 -

stelltenkündigungsgesetz - (RGrB. I, 399) durfte die Beklagte dem Kläger, der eine mehr als zwölfjährige Beschäftigungszeit bei ihr und ihrer Rechtsvorgängerin aufzuweisen hat, nur mit mindestens sechs Monaten Frist für den Schluß eines Kalendervierteljahres kündigen. Diese Frist ist zwingend und kann nicht durch Parteivereinbarung verkürzt werden. Dann aber hätte die Kündigungserklärung dem Kläger spätestens am 31. März 1974 zugehen müssen, wenn sie noch zum 30. September 1974 wirken sollte. Da sie dem Kläger jedoch erst am 1. April 1974 zugegangen ist, lief die Kündigungsfrist erst am 31. Dezember 1974 ab.

2. Daß der 31. März 1974 ein Sonntag war, kann hieran nichts ändern. Zwar bestimmt § 193 BGB für an einem bestimmten Tage oder innerhalb einer Frist abzugebende Willenserklärungen, daß an die Stelle des Sonntags der nächste Werktag tritt, wenn der bestimmte Tag oder der letzte Tag der Frist auf einen Sonntag fällt. Diese Vorschrift ist jedoch entgegen der Ansicht der Revision bei der Kündigung von Arbeitsverhältnissen weder unmittelbar noch entsprechend anwendbar, gleichgültig, wie lang die Kündigungsfrist ist und ob sie auf Gesetz, Kollektivvertrag oder Einzelvereinbarung beruht. Das hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 5. März 1970 (BAG 22, 304 = AP Nr. 1 zu § 193 BGB) unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung mit eingehender Begründung entschieden. Maßgebend hierfür war die Erwägung, daß die Bestimmung des § 193 BGB dem Schutz und dem Interesse des Erklärenden dient, während die auf Gesetz, Kollektivvertrag oder Einzelvertrag beruhenden Kündigungsfristen den Schutz des Erklärungsgegners, nämlich des Gekündigten, bezwecken, und daß es nicht angeht, eine zugunsten des Erklärenden geschaffene Vorschrift, die diesem eine Fristverlängerung gewährt, zu Lasten des Gekündigten, für den die Kündigungsfrist dadurch verkürzt würde, entsprechend anzuwenden. Der Zweite Senat hat es aus Gründen der Rechtssicherheit auch abgelehnt, eine entsprechende Anwendung des § 193 BGB davon abhängig zu machen, ob im Einzelfall dem Gekün-

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



digten wegen der Länge der für ihn geltenden Kündigungsfrist eine geringfügige Verkürzung dieser Frist noch zumutbar ist. Dem schließt sich der erkennende Senat an. Es kann deshalb entgegen der Ansicht der Revision nicht darauf ankommen, ob der Kläger schon vor dem 1. April 1974 von der bevorstehenden Kündigung zum 30. September 1974 unterrichtet und er deshalb von der Kündigung nicht überrascht worden ist.

3. Die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung konnte auch nicht deswegen schon zum 30. September 1974 wirken, weil die Parteien in § 10 Abs. 2 des Arbeitsvertrages vereinbart haben, daß die Aufgabe des Kündigungsschreibens gültig sein soll. Diese Vertragsbestimmung kann nur bedeuten, daß die Aufgabe des Kündigungsschreibens zur Post den Zugang der Kündigung ersetzen soll, daß also entgegen § 130 Abs. 1 BGB mit der Aufgabe zur Post das Kündigungsschreiben bereits als zugegangen gelten soll. Ob durch Parteivereinbarung von der Regelung des § 130 Abs. 1 BGB, wonach eine Willenserklärung, die einem Abwesenden gegenüber abzugeben ist, erst in dem Zeitpunkt wirksam wird, in dem sie ihm zugeht, auch für Kündigungen in einem Arbeitsverhältnis abgewichen werden kann, braucht hier nicht entschieden zu werden. Jedenfalls darf eine solche Vereinbarung nicht dazu führen, daß gesetzlich zwingend vorgeschriebene Mindestkündigungsfristen verkürzt werden. Das aber wäre hier der Fall. Wenn das Datum der Aufgabe des Kündigungsschreibens, also spätestens der 31. März 1974, maßgebend wäre, würde die Kündigungsfrist, die erst mit dem Zugang der Kündigungserklärung zu laufen beginnt, kürzer als die gesetzliche Mindestkündigungsfrist von sechs Monaten zum Vierteljahresschluß sein.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Seidensticker

Dr. Eck

Bahr

