

Aktenzeichen: 7 AZR 846/79

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 17. Februar 1982

Az. 7 AZR 846/79

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 17. Januar 1979

Az. 18 Ca 341/78

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 11. Juni 1979

Az. 9 Sa 25/79

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Zustimmung z. Kündigung eines Schwerbehinderten; Fristen

Gesetz:

SchwBG §§ 12, 15 Abs. 2 und Abs. 3, § 18 Abs. 5; KSchG 1969
§ 1 Abs. 2, § 4 Satz 1 und Satz 4

Leitsätze:

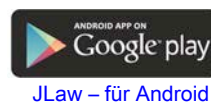
1. Die nach § 12 SchwbG erforderliche vorherige Zustimmung zur Kündigung eines Schwerbehinderten ist bereits dann erteilt, wenn (nur) dem Arbeitgeber (nicht aber dem Schwerbehinderten) der Zustimmungsbescheid der Hauptfürsorgestelle zugestellt worden ist. Dieser Zeitpunkt ist auch maßgeblich für den Beginn der in § 15 Abs. 3 SchwbG enthaltenen einmonatigen Kündigungserklärungsfrist.
2. Rechtsmittel gegen die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur ordentlichen Kündigung haben ebenfalls keine aufschiebende Wirkung (zur außerordentlichen Kündigung vgl. § 18 Abs. 5 SchwbG).
3. Wird einem schwerbehinderten Arbeitnehmer der Zustimmungsbescheid der Hauptfürsorgestelle erst nach Zugang der Kündigung zugestellt, so wird erst zu diesem Zeitpunkt die dreiwöchige Klagefrist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage in Lauf gesetzt; § 4 Satz 4 KSchG findet auch in einem solchen Fall Anwendung.

Hinweise des Senats:

Ordentliche Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers aus krankheitsbedingten Gründen.



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



7 AZR 846/79

9 Sa 25/79 Berlin

Verkündet am
17. Februar 1982

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Februar 1982 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und Jubelgas für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 11. Juni 1979
- 9 Sa 25/79 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, ein italienischer Staatsangehöriger, ist im Jahre 1946 geboren und bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 60 % als Schwerbehinderter anerkannt. Er war seit dem 25. August 1976 bei der Beklagten als Hilfsschlosser beschäftigt.

Der Kläger leidet an einer Blutkrankheit. Er war seit dem 3. Juli 1978 arbeitsunfähig krank. Am 24. November 1978 war ihm nicht bekannt, wann er wieder gesund sein werde.

Nachdem der Berliner Senator für Arbeit und Soziales mit Bescheid vom 3. Oktober 1978, der der Beklagten am 6. Oktober 1978 zugestellt wurde, der beabsichtigten Kündigung des Klägers zugestimmt hatte, kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 6. Oktober 1978 fristgerecht zum 10. November 1978. Das Schreiben ging dem Kläger am 10. Oktober 1978 an seinem italienischen Heimatort zu, wo er sich vom 5. Juni bis 6. November 1978 aufhielt.

Mit Schreiben vom 15. Oktober 1978, das beim Arbeitsgericht am 20. Oktober 1978 eingegangen ist, hat der Kläger eine in italienischer Sprache verfaßte "Klage" übersandt und sodann am 7. November 1978 zu Protokoll der Rechtsantragstelle des Arbeitsgerichts Kündigungsschutzklage erhoben, verbunden mit dem hilfsweisen Antrag auf nachträgliche Zulassung der Klage.

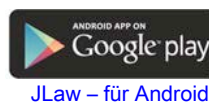
Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß die Kündigung allein deshalb rechtsunwirksam sei, weil vor dem Ausspruch der Kündigung ihm die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nicht zugestellt worden sei. Erst durch das Kündigungsschreiben habe er davon Kenntnis erlangt, während ihm der Bescheid des Senators für Arbeit und Soziales vom 3. Oktober 1978 sogar erst im Dezember 1978 zugegangen sei.

Der Kläger hat daher beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die mit Schreiben der Beklagten vom 6. Oktober 1978 ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

- 3 -



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



- 3 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Antrages im wesentlichen vorgetragen: Die Kündigung sei nicht deswegen rechtsunwirksam, weil der Zustimmungsbescheid dem Kläger nicht vor Zugang der Kündigung zugegangen sei. Es komme vielmehr nur auf den ordnungsgemäßen Zugang des Bescheides bei ihr, der Arbeitgeberin, an. Im übrigen rechtfertigten die seit 1977 überdurchschnittlich hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers die Kündigung. So habe der Kläger in der Zeit vom 19. April bis zum 19. August und in der Zeit vom 5. Dezember bis zum 9. Dezember 1977 an insgesamt 91 Arbeitstagen krankheitsbedingt gefehlt. Im Jahre 1978 hätten die krankheitsbedingten Fehltage in der Zeit vom 5. Januar bis zum 6. Oktober sogar insgesamt 100 Arbeitstage ausgemacht. Da der Kläger am 24. November 1978 nach seinen eigenen Angaben immer noch arbeitsunfähig krank gewesen sei und keine eigenen Angaben über die voraussichtliche Krankheitsdauer habe machen können, sei die Kündigung sozial gerechtfertigt. Andere Arbeitsplätze seien nicht vorhanden. Durch die krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers sei der Arbeitsablauf in der Schlosserei erheblich gestört worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und die Kündigungsschutzklage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger den Feststellungsantrag weiter; die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die von der Beklagten mit Schreiben vom 6. Oktober 1978 erklärte ordentliche Kündigung fristgemäß zum 10. November 1978 aufgelöst worden ist. Dabei ist es zutreffend davon ausgegangen,

- 4 -



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



- 4 -

daß die Kündigung weder gemäß § 12 SchwbG unwirksam noch nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial ungerechtfertigt ist.

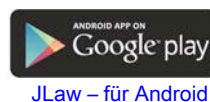
I. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend angenommen, daß die Kündigung nicht bereits wegen fehlender behördlicher Zustimmung nach § 12 SchwbG in Verbindung mit § 134 BGB unwirksam ist.

1. Zur Begründung seines Standpunktes hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen auf die folgenden Gesichtspunkte hingewiesen: Für die Wirksamkeit der von der Beklagten erklärten Kündigung komme es nicht darauf an, ob der zustimmende Bescheid der Hauptfürsorgestelle im Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer zugestellt worden sei. Die Besonderheit der Zustimmung nach § 12 SchwbG bestehe darin, daß es sich um einen privatrechtsgestaltenden Verwaltungsakt mit Drittwirkung handele, der in der Person des Antragstellers, also des Arbeitgebers, eine begünstigende Wirkung entfalte, während er in der Person des schwerbehinderten Arbeitnehmers belastend wirke, weil dadurch das Kündigungsverbot beseitigt und die Erlaubnis der Behörde zum Ausspruch der Kündigung durch den Arbeitgeber ausgesprochen werde. Die einerseits belastende und andererseits begünstigende Wirkung des Zustimmungsbescheides habe den Gesetzgeber offenbar dazu bewogen, die Zustellung an beide Arbeitsvertragsparteien anzuordnen (§ 15 Abs. 2 SchwbG). Aus dem beiderseitigen Zustellungserfordernis folge jedoch noch nicht, daß eine vom Arbeitgeber nach Zustellung des Zustimmungsbescheides erklärte Kündigung unwirksam sei, falls dem Arbeitnehmer der Zustimmungsbescheid erst nach Zugang der Kündigung zugestellt werde. Habe die Hauptfürsorgestelle dem Arbeitgeber gegenüber die beantragte Zustimmung erteilt, so könne der Arbeitgeber grundsätzlich die Kündigung aussprechen, und zwar auch dann, wenn der Schwerbehinderte gegen den Verwaltungsakt Widerspruch einlege oder Anfechtungsklage erhebe. Es sei weiterhin zu beachten, daß der Arbeitgeber nach § 15 Abs. 3 SchwbG die ordentliche Kündigung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung des Zustimmungsbescheides erklären könne. Für den Beginn dieser einmonatigen Überlegungsfrist

- 5 -



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



könne es nur auf den Zeitpunkt der Zustellung an den Arbeitgeber ankommen. Anderenfalls würde man dem Arbeitgeber bezüglich der Zustellung des Bescheides an den Arbeitnehmer eine Erkundigungspflicht aufbürden, die er aus tatsächlichen Gründen kaum erfüllen könne.

2. Dieser Würdigung ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung zuzustimmen. Das Landesarbeitsgericht hat die Bestimmungen der §§ 12, 15 Abs. 2 und Abs. 3 SchwbG richtig ausgelegt und angewandt, wenn es zu dem Ergebnis gelangt ist, daß die nach § 12 SchwbG erforderliche Zustimmung bereits mit deren Zustellung an den Arbeitgeber als erteilt anzusehen ist.

a) Bei der nach § 12 SchwbG erforderlichen vorherigen behördlichen Zustimmung zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten handelt es sich um einen privatrechtsgestaltenden Verwaltungsakt. Der inhaltliche Regelungsgehalt des Zustimmungsbescheides besteht in einer zeitlich auf einen Monat beschränkten (§ 15 Abs. 3 SchwbG) Aufhebung der gesetzlichen Kündigungssperre. Der antragstellende Arbeitgeber erhält somit eine zeitlich begrenzte Erlaubnis, die beabsichtigte Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer zu erklären. Der "Vollzug" des Zustimmungsbescheides liegt in der autonomen Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers. Entschließt sich der Arbeitgeber, von der behördlichen Zustimmung Gebrauch zu machen, so erfolgt die "Vollziehung" des Zustimmungsbescheides durch ein privatrechtliches Gestaltungsmittel, nämlich durch den Ausspruch einer Kündigung. Die behördliche Erlaubnis zum Ausspruch einer Kündigung bedeutet für den Arbeitgeber die Einräumung einer günstigen Rechtsposition; für den schwerbehinderten Arbeitnehmer stellt der Zustimmungsbescheid demgegenüber einen belastenden privatrechtsgestaltenden Verwaltungsakt dar. Wegen dieses Doppelcharakters der behördlichen Entscheidung schreibt § 15 Abs. 2 Satz 1 SchwbG vor, daß diese sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Schwerbehinderten zuzustellen ist. Aus dem beiderseitigen Zustellungserfordernis wird von der überwiegenden Meinung gefolgert, daß der Zustimmungsbescheid nur und erst dann wirksam wird, wenn er



sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Schwerbehinderten zugestellt ist (Braasch, SchwbG, in: Handbuch des Arbeitsrechts, herausgegeben von Maus, § 15 Rz 13; Gröninger, SchwbG [Stand 1981], § 15 Rz 7; Jung/Cramer, SchwbG, 2. Aufl., § 15 Rz 4; KR-Etzel §§ 12 - 17 SchwbG Rz 85; Neubert/Becke, SchwbG [1974], § 15 Rz 8; Neumann, AR-Blattei "Schwerbehinderte, Kündigungsschutz" [unter F III]; Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG, [Stand Juli 1981] Anh. 1 BGB § 622 Rz 8 a; Wilrodt/ Neumann, SchwbG, 5. Aufl., § 15 Rz 8 und § 12 Rz 73).

Diese Auslegung des § 15 Abs. 2 SchwbG steht mit Sinn und Zweck des § 15 Abs. 3 SchwbG nicht im Einklang und vermag daher den Senat nicht zu überzeugen.

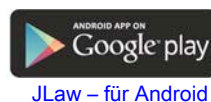
Der Senat verkennt nicht, daß § 17 Abs. 2 Satz 1 des Schwerbeschädigtengesetzes (i.d.F. der Bekanntmachung vom 14. August 1961) bereits eine Zustellung des Zustimmungsbescheides an beide - den Arbeitgeber und den Schwerbeschädigten - vorsah, daß die Zustellung an beide ganz herrschend als Wirksamkeitsvoraussetzung angesehen worden ist (vgl. Becker, SchwBeschG, 2. Aufl., § 17 Rz 26; Rohwer-Kahlmann, SchwBeschG, § 17 Rz 12) und daß diese Bestimmung unverändert in § 15 Abs. 2 Satz 1 SchwbG übernommen worden ist.

Der Bedeutungsgehalt des § 15 Abs. 2 SchwbG kann jedoch nicht allein durch eine auf diese Vorschrift beschränkte Auslegung ermittelt werden. Es bedarf vielmehr einer Berücksichtigung der Gesetzessystematik. Gemäß § 15 Abs. 3 SchwbG - diese Bestimmung ist gegenüber dem Schwerbeschädigtengesetz neu und wurde erst auf Vorschlag des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (BT-Drucksache 7/1515, S. 11) eingefügt - kann der Arbeitgeber die Kündigung wirksam nur binnen eines Monats nach Zustellung (an ihn: Braasch, aaO; Gröninger, aaO, Rz 8; Jung/Cramer, aaO, § 15 Rz 5; Rewolle, SchwbG, [Stand Dezember 1980], § 15 Anm. IV; Ritzer, Das Schwerbehindertengesetz, § 15 Anm. 8; Rohlfing/Rewolle/Bader, aaO; Weber, SchwbG [Stand Februar 1979], § 15 Anm. 2; Wilrodt/Neumann, aaO, § 15 Rz 10) aussprechen.

Aus dem systematischen Zusammenhang der §§ 12, 15 Abs. 3 und § 18 Abs. 5 SchwbG ergibt sich weiterhin, daß der Gesetz-



geber auch bei der ordentlichen Kündigung dem Widerspruch des Arbeitnehmers keine aufschiebende Wirkung beimessen wollte (Braasch, aaO, § 12 Rz 33; Gröninger, aaO, § 12 Rz 7a; Jung/Cramer, aaO, § 12 Rz 13; KR-Etzel §§ 12 - 17 SchwbG Rz 92, 93; Rohlfing/Rewolle/Bader, aaO, Anh. 1 BGB § 622 Rz 8 a; Weber, aaO, § 15 Anm. 3; Wilrodt/Neumann, aaO, § 12 Rz 11; Zanker, BB 1976, 1181; a.A.: Otto, DB 1975, 1554; Rewolle, aaO, § 37 Rz IV 3 und DB 1975, 1123; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 4. Aufl., § 180 V 2 = S. 933; Bayerischer VGH, Behindertenrecht 1977, 63; OVG Nordrhein-Westfalen, Behindertenrecht 1978, 39; VG Saarlouis, NJW 1980, 721; ArbG Hildesheim, DB 1977, 1706). In den Fällen einer ordentlichen Kündigung kann der Arbeitgeber die nach § 12 SchwbG erforderliche behördliche Zustimmung nur innerhalb eines Monats nach Zustellung des Zustimmungsbescheides "vollziehen". Diese Kündigungserklärungsfrist, bei der es sich um eine Ausschlußfrist handelt (allgem. Meinung, vgl. etwa KR-Etzel §§ 12 - 17 SchwbG Rz 115; Gröninger, aaO, § 15 Rz 8; Jung/Cramer, aaO, § 12 Rz 13), könnte der Arbeitgeber nicht einhalten, wenn einem Widerspruch des Arbeitnehmers gegen die Zustimmung gemäß § 80 Abs. 1 VwGO aufschiebende Wirkung mit der Folge beizumessen wäre, daß damit die Erklärung der Kündigung unzulässig wäre. In den Fällen, in denen der Widerspruch vor Ausspruch der Kündigung eingelegt wird, könnte der Arbeitgeber überhaupt nicht innerhalb der Kündigungserklärungsfrist des § 15 Abs. 3 SchwbG wirksam kündigen. Aus § 18 Abs. 5 SchwbG, der ausdrücklich klarstellt, daß Rechtsmittel gegen die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur außerordentlichen Kündigung keine aufschiebende Wirkung haben, kann auch nicht der Umkehrschluß gezogen werden, bei der ordentlichen Kündigung sei wegen Fehlens einer entsprechenden Regelung von der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs auszugehen. Aus den Gesetzgebungsmaterialien (vgl. BT-Drucks. 7/656, S. 44]zu Art. I Nr. 22 Buchst. b des Regierungsentwurfes[) geht hervor, daß der Gesetzgeber mit der Regelung des § 18 Abs. 5 SchwbG die Frage der aufschiebenden Wirkung von Rechtsmitteln gegen die Zustimmung zur Kündigung eines Schwerbehinderten nicht grundlegend und abschließend regeln, sondern lediglich klarstellen wollte, daß jedenfalls für die außer-



ordentliche Kündigung im Hinblick auf die für den Arbeitgeber besonders schwerwiegenden Folgen die aufschiebende Wirkung ausgeschlossen sein solle.

b) Der vom Senat vertretene Standpunkt vermeidet im übrigen praktische Schwierigkeiten, die sich aus einer gegenteiligen Auslegung der §§ 12, 15 Abs. 2 und Abs. 3, § 18 Abs. 5 SchwbG ergeben würden.

Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit ist es geboten, daß der Arbeitgeber den Beginn der einmonatigen Kündigungserklärungsfrist eindeutig und ohne weitere Nachforschungen ermitteln kann. Dies ist aber nur dann der Fall, wenn man für den Beginn der Frist ausschließlich auf den Zeitpunkt abstellt, zu welchem dem Arbeitgeber der Zustimmungsbescheid zugestellt wird. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht darauf hingewiesen, daß der Arbeitgeber oft aus tatsächlichen Gründen (z.B. bei einem Auslandsaufenthalt des Arbeitnehmers) nicht dazu in der Lage ist festzustellen, zu welchem Zeitpunkt dem Arbeitnehmer der Zustimmungsbescheid zugestellt worden ist.

Aus den dargelegten Gründen ist auch die in der Literatur teilweise vertretene Ansicht (KR-Etzel §§ 12 - 17 SchwbG Rz 116; Wilrodt/Neumann, aaO, § 15 Rz 10; Braasch, aaO, § 15 Rz 13) abzulehnen, wonach es einerseits unerheblich sein soll, zu welchem Zeitpunkt der Zustimmungsbescheid dem Schwerbehinderten zugestellt wird, andererseits das völlige Unterbleiben der Zustellung an den Schwerbehinderten zur Unwirksamkeit der Kündigung führen soll.

c) Entgegen der Auffassung der Revision führt die vom Senat vertretene Auslegung der §§ 12, 15 Abs. 2 und Abs. 3, § 18 Abs. 5 SchwbG auch nicht zu einer Beeinträchtigung des Schutzes des Schwerbehinderten.

Die Zustellung des Zustimmungsbescheides an den Schwerbehinderten behält ihre Bedeutung für das Verwaltungsstreitverfahren, da erst mit diesem Zeitpunkt die Widerspruchsfrist in Lauf gesetzt wird. Dies gilt ebenso für die Klagefrist (§ 4 Satz 4 KSchG). Der Rechtsschutz des schwerbehinderten Arbeitnehmers wird somit weder im Bereich des Verwaltungsver-



fahrensrechts noch auf dem Gebiet des Kündigungsschutzrechts verkürzt. Für den Fall, daß der Zustimmungsbescheid der Hauptfürsorgestelle im verwaltungsgerichtlichen Verfahren rechtskräftig aufgehoben wird, zuvor aber das Arbeitsgericht wegen der Zustimmung die Wirksamkeit der Kündigung festgestellt hat, so ist der Restitutionsgrund des § 580 Nr. 6 ZPO gegeben (BAG, Urteil vom 25. November 1980 - 6 AZR 210/80 - AP Nr. 7 zu § 12 SchwbG, zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Die vom Senat vertretene Ansicht führt auch nicht zu einer Durchbrechung des in § 12 SchwbG festgelegten Grundsatzes der vorherigen Zustimmung. Das Abstellen auf den Zustellungszeitpunkt beim Arbeitgeber trägt allein der in § 15 Abs. 3 SchwbG zum Ausdruck gekommenen gesetzgeberischen Entscheidung Rechnung, daß für die ordentliche Kündigung gegenüber einem Schwerbehinderten nicht das Vorliegen eines bestandskräftigen Zustimmungsbescheides erforderlich ist.

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Recht angenommen, daß im Streitfall die Vorschrift des § 4 Satz 4 KSchG anwendbar ist mit der Folge, daß die dreiwöchige Klagefrist erst mit Bekanntgabe des Zustimmungsbescheides der Hauptfürsorgestelle an den Kläger in Lauf gesetzt worden ist.

1. Nach den im unstreitigen Teil des Tatbestandes des Berufungsurteils enthaltenen Feststellungen ist dem Kläger das Kündigungsschreiben am 10. Oktober 1978 zugegangen. Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin festgestellt, daß dem Kläger der Zustimmungsbescheid der Hauptfürsorgestelle vom 3. Oktober 1978 erst am 8. Dezember 1978 zugestellt worden ist. Es hat die Ansicht vertreten, für den Lauf der Klagefrist komme es auf den Zeitpunkt der Zustellung an den Arbeitnehmer an, so daß der Kläger mit der am 7. November 1978 zu Protokoll der Rechtsantragstelle des Arbeitsgerichts erklärten Klage die Klagefrist des § 4 Satz 4 KSchG gewahrt habe.

2. Die Frage, ob in Fällen der hier vorliegenden Art die gesetzliche Klagefrist nach Maßgabe des § 4 Satz 1 oder des § 4 Satz 4 KSchG zu bestimmen ist, könnte im Streitfall allerdings dann dahingestellt bleiben, wenn das am 20. Oktober



1978 beim Arbeitsgericht eingegangene deutschsprachige Schreiben des Klägers vom 15. Oktober 1978 den Erfordernissen einer Kündigungsschutzklage genügt. Dies ist jedoch zu verneinen.

- a) An die Form einer Kündigungsschutzklage dürfen keine zu strengen Anforderungen gestellt werden. Es genügt, daß aus der Klage ersichtlich ist, gegen wen sie sich richtet, wo der Kläger tätig war und daß er seine Kündigung nicht als berechtigt anerkennen will (BAG, Urteil vom 21. Mai 1981 - 2 AZR 133/79 - [demnächst] AP Nr. 7 zu § 4 KSchG 1969; BAG, Urteil vom 11. September 1956, BAG 3, 107 = AP Nr. 8 zu § 3 KSchG).
- b) Aus dem in deutscher Sprache abgefaßten Schreiben vom 15. Oktober 1978 ergibt sich aber keinerlei Hinweis darauf, daß sich der Kläger damit gegen eine Kündigung der Beklagten wenden will. Es kann offenbleiben, ob das in italienischer Sprache beigefügte Schreiben vom 15. Oktober 1978 inhaltlich den Anforderungen an eine Kündigungsschutzklage genügen würde. Da gemäß § 184 GVG die Gerichtssprache deutsch ist, dürfen die Gerichte nur die in deutscher Sprache abgefaßten Schriftsätze beachten (vgl. Kissel, GVG, § 184 Rz 5, 6 m.w.N.; Rohlfig/Rewolle/Bader, ArbGG [Stand Dez. 1981], § 9 Rz 3 b); Baumbach/Lauterbach/Albers, ZPO, 39. Aufl., § 184 GVG Rz 1; Zöllner/Gummer, ZPO, 12. Aufl., § 184 GVG Rz 2). Im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit kann die Entscheidung darüber, ob - wie hier - eine Frist eingehalten ist, nicht davon abhängen, ob das Gericht selbst ausreichende Sprachkenntnisse hat (so aber VGH München, NJW 1976, 1048; LG Berlin, JR 1961, 384), oder davon, ob das Gericht die Möglichkeit hat, eine Übersetzung zu beschaffen. Auch auf das Unvermögen des Absenders, für eine solche zu sorgen, kommt es nicht an (so aber OLG Frankfurt am Main, NJW 1980, 1173; Schneider, MDR 1979, 534; Wieczorek/Schütte, ZPO, 2. Aufl., § 184 GVG Anm. B). Entgegen der Ansicht des OLG Frankfurt am Main (aaO) gebieten auch Art. 3 Abs. 3 und Art. 103 Abs. 1 GG keine andere Auslegung des § 184 GVG, zumal bei unverschuldeter Fristversäumung wegen mangelnder Beherrschung der deutschen Sprache Wiedereinsetzung in den vorigen Stand (§ 233 ZPO) oder eine nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage



(§ 5 KSchG) in Betracht kommen können (Baumbach/ Lauterbach/ Albers, aaO; Kissel, aaO, Rz 7; vgl. auch BVerfGE 40, 95 [100]).

3. Da der Kläger somit wirksam erst am 7. November 1978 zu Protokoll der Rechtsantragstelle des Arbeitsgerichts Klage erhoben hat, ist die Klagefrist nur gewahrt, wenn im Streitfall die Vorschrift des § 4 Satz 4 KSchG anwendbar ist. Diese Frage hat das Landesarbeitsgericht zu Recht bejaht.

Die Bestimmung des § 4 Satz 4 KSchG schreibt vor, daß die dreiwöchige Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer läuft, soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf. In der Literatur wird diese Vorschrift zumeist dahingehend verstanden, daß sich diese Regelung allein auf Fälle der nachträglichen Zustimmung beziehe (Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 4 Rz. 42 und 44 a; KR-Friedrich § 4 KSchG Rz 197; Rewolle, aaO, § 15 Anm. III; Rohlfing/Rewolle/Bader, KSchG [Stand Juli 1981], § 4 Rz 6 und Anh. 1 BGB § 622 Rz 8 a; a.A.: Jung/Cramer, SchwbG, 2. Aufl., § 12 Rz 16 und Ritzer, SchwbG, 1974, § 15 Rz 6). Diese Einschränkung des Geltungsbereiches - entgegen dem insoweit eindeutigen Wortlaut - hält der Senat jedenfalls in den Fällen der vorliegenden Art, in denen dem schwerbehinderten Arbeitnehmer der Zustimmungsbescheid der Hauptfürsorgestelle erst nach Zugang der Kündigung zugestellt wird, nicht für angebracht. Die Unanwendbarkeit des § 4 Satz 4 KSchG auf die Fälle einer vorherigen behördlichen Zustimmung zur Kündigung wird zumeist damit begründet, daß kein Grund vorläge, die Dreiwochenfrist zu Lasten des Arbeitnehmers schon vor dem Zugang der Kündigung beginnen zu lassen (vgl. etwa Hueck, aaO, § 4 Rz. 42). Der Senat steht ebenfalls auf dem Standpunkt, daß eine derartige Verkürzung der dreiwöchigen Klagefrist dem Normzweck des § 4 Satz 4 KSchG, bei behördlichen Zustimmungen im Interesse des Arbeitnehmers einen späteren Fristbeginn festzulegen, zuwiderlaufen würde. Wird jedoch der behördliche Zustimmungsbescheid - wie hier - dem Arbeitnehmer ausnahmsweise nicht bereits vor, sondern erst nach Zugang der Kündigung zugestellt, so ist es nach Sinn und Zweck des



§ 4 Satz 4 KSchG geboten, hinsichtlich des Beginnes der dreiwöchigen Klagefrist auf den Zeitpunkt der Bekanntgabe der behördlichen Entscheidung an den Arbeitnehmer abzustellen. Bis zu dem zuletzt genannten Zeitpunkt kann nämlich ein schwerbehinderter Arbeitnehmer auf eine mögliche Unwirksamkeit der Kündigung nach § 12 SchwbG vertrauen und daher von der Erhebung einer Kündigungsschutzklage absehen. Im Interesse der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit kann dabei nur auf den Zeitpunkt der Bekanntgabe des Zustimmungsbescheides durch die jeweils zuständige Behörde abgestellt werden. Teilt der Arbeitgeber - wie hier - im Kündigungsschreiben oder auch auf andere Weise dem Arbeitnehmer mit, daß die Hauptfürsorgestelle der Kündigung zugestimmt habe, so kann dies nicht dazu führen, daß damit die dreiwöchige Klagefrist bereits mit Zugang der Kündigung oder dem Zugang der gesonderten Mitteilung in Lauf gesetzt wird. Aus derartigen Mitteilungen des Arbeitgebers kann der schwerbehinderte Arbeitnehmer noch nicht mit letzter Gewißheit entnehmen, daß wirklich eine behördliche Zustimmung und aus welchen Gründen eine solche erfolgt ist.

III. Soweit das Landesarbeitsgericht weiterhin angenommen hat, daß die Kündigung der Beklagten aus personenbedingten Gründen i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist, läßt das angefochtene Urteil keine Rechtsfehler erkennen. Auch die Revision hat insoweit keine Einwendungen erhoben.

Bichler

Dr. Steckhan

Dr. Becker

Dr. Scholz

Jubelgas



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

