

Aktenzeichen: 7 AZR 880/78

LAG Berlin Urteil des BAG vom 27. März 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BAT § 57 Satz 1; BGB § 125 Satz 1, § 126 Abs. 1,
§ 242

Leitsätze:

K e i n e



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



7 AZR 880/78

7 Sa 19/78 Berlin

Verkündet am
27. März 1981

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 27. März 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Hollmann und Nehring für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 22. Juni 1978 - 7 Sa 19/78 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht 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](#)

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1969 als Wachpolizist im Angestelltenverhältnis beim beklagten Land beschäftigt. Auf sein Arbeitsverhältnis fanden der Bundesangestellten-tarifvertrag (BAT) kraft Tarifgebundenheit sowie die Dienst- und Disziplinarordnung für die Angestellten und Arbeiter des Landes und der Stadt Berlin vom 17. Mai 1974 in der Fassung vom 23. August 1977 (DDO) Anwendung.

Am 10. Mai 1977 entwendete der Kläger außerhalb seiner Dienstzeit unter Alkoholeinfluß in einem Kaufhaus ein Tonbandgerät im Wert von 1.298,-- DM, weshalb er durch Strafbefehl vom 30. September 1977 zu einer Geldstrafe verurteilt wurde. Das beklagte Land verhängte zunächst am 21. Juni 1977 mit Zustimmung des Personalrats die Disziplinarmaßnahme Entlassung aufgrund außerordentlicher Kündigung gegen den Kläger. Wegen Überschreitung der zweiwöchigen Frist zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung sah sich das beklagte Land veranlaßt, dem Kläger mit Schreiben vom 12. August 1977 mitzuteilen, es habe die ursprünglich getroffene Disziplinarmaßnahme geändert und mit Wirkung vom 15. August 1977 die Disziplinarmaßnahme Entlassung aufgrund ordentlicher Kündigung zum 31. Dezember 1977 verhängt. Mit Rücksicht darauf, daß der Personalrat nicht erneut beteiligt worden war, sprach das beklagte Land schließlich durch die Disziplinarverfügung vom 1. November 1977 mit Zustimmung des Personalrats vorsorglich nochmals die Entlassung aufgrund ordentlicher Kündigung nunmehr zum 31. März 1978 aus. Das Schreiben ist maschinenschriftlich mit dem Namen des kündigungsberechtigten Vertreters des beklagten Landes gezeichnet und mit einem Beglaubigungsvermerk der Kanzleivorsteherin versehen.

Mit seiner Klage wendet sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch die in den Disziplinarverfügungen vom 12. August und 1. November 1977 ausgesprochenen Kündigungen. Er hat vorgetragen, bei seiner Tat habe es sich um eine einmalige persönlichkeitsfremde Entgleisung gehandelt, die durch eine Verkettung ungünstiger



Faktoren bedingt gewesen sei. Aufgrund des Alkoholeinflusses sei er zur Zeit der Tat unzurechnungsfähig gewesen. Eine Kündigung durch Disziplinarverfügung auf der Grundlage der DDO sei unzulässig, weil die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Angestellten im BAT geregelt sei. In zweiter Instanz hat der Kläger erstmals noch geltend gemacht, das Kündigungsschreiben vom 1. November 1977 entspreche nicht der tarifvertraglich vorgesehenen Schriftform.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis weder durch die in Form einer Disziplinarverfügung des Polizeipräsidenten in Berlin vom 12. August 1977 noch durch die in Form einer Disziplinarverfügung des Polizeipräsidenten in Berlin vom 1. November 1977 ausgesprochenen ordentlichen Kündigungen aufgelöst worden sei.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und vor allem vorgetragen, die Kanzleivorsteherin sei bevollmächtigt gewesen, die Kündigung zu unterzeichnen und nach außenhin dem Kläger bekanntzugeben. Von einem Wachpolizisten, der fremdes Eigentum zu schützen habe, sei zu verlangen, daß er sich auch außerdienstlich nicht an fremdem Eigentum vergeife. Der Kläger habe daher nicht nur sein eigenes, sondern auch das Ansehen der Polizei verletzt. Die Öffentlichkeit verfolge zur Zeit sehr aufmerksam Verfehlungen seiner Bediensteten, die auf übermäßigem Alkoholgenuß beruhten. Es komme hinzu, daß der Kläger ein Tonbandgerät von erheblichem Wert entwendet und nicht etwa nur einen der häufigen Gelegenheitsdiebstähle geringwertiger Waren begangen habe.

Das Arbeitsgericht hat die Unwirksamkeit der dem Kläger am 12. August 1977 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung festgestellt und die weitergehende Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter, das Arbeitsverhältnis sei auch durch die in Form einer Disziplinarverfügung vom 1. November 1977 ausgesprochene ordentliche Kündigung nicht aufgelöst worden. Das beklagte Land bittet um Zurückweisung der Revision.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet; sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt, die gegenüber dem Kläger ausgesprochene Kündigung entspreche zwar nicht den Anforderungen des § 57 Satz 1 BAT, weil sie nicht vom Verfasser eigenhändig unterzeichnet worden sei und der Beglaubigungsvermerk der Kanzleivorsteherin nur die Übereinstimmung von Ur- und Abschrift bestätige. Formnichtigkeit nach § 125 Satz 1 BGB sei gleichwohl nicht anzunehmen, weil das Kündigungsverfahren nach der DDO durchgeführt worden sei, die in § 15 Abs. 1 lediglich "schriftliche Mitteilung" der Disziplinarmaßnahme vorschreibe. Anders als im Falle des § 57 BAT reiche hier der Ausspruch der Kündigung in der erfolgten beglaubigten Form aus. Jedenfalls aber verstoße die Geltendmachung einer Formnichtigkeit im vorliegenden Falle gegen Treu und Glauben, da sich der Kläger hierauf erst in seiner Berufungsbegründung berufen habe, nachdem die beiden vorangegangenen Kündigungen von ihm in formeller Hinsicht nie beanstandet worden seien. Die Kündigung sei auch gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt.

II. Unbegründet sind die Angriffe der Revision gegen die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Kündigung sei nicht sozialwidrig. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die vom Revisionsgericht nur daraufhin nachgeprüft werden kann, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder ob es bei der gebotenen Interessenabwägung nicht alle wesentlichen Umstände des Einzelfalles berücksichtigt hat (ständige Rechtsprechung seit BAG 1, 99; vgl. z.B. Senatsurteil vom 17. Oktober 1980 - 7 AZR 675/78 - AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).



Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil durch seine Bezugnahme auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts und seine eigenen ergänzenden Erwägungen stand. Daß die Verurteilung des Klägers nach § 30 Abs. 2 Nr. 5 BZRG nicht in sein Führungszeugnis aufgenommen werden darf, kann entgegen der Revision für die arbeitsrechtliche Frage der charakterlichen Eignung gerade eines Wachpolizisten keine Bedeutung gewinnen. Dem widerspricht es nicht, daß der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ein gegen seinen Arbeitnehmer ergangenes Strafurteil nicht zu den Personalakten nehmen darf, wenn die Verurteilung ein strafbares Verhalten im außerdienstlichen Bereich betrifft und nicht in das Führungszeugnis aufzunehmen ist (BAG Urteil vom 9. Februar 1977 - 5 AZR 2/76 - AP Nr. 83 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht), weil dies nicht für einschlägige Vorstrafen gelten kann, d. h. für solche, die für den konkreten Arbeitsplatz des Arbeitnehmers bedeutsam sind (vgl. BAG Urteil vom 15. Januar 1970 - 2 AZR 64/69 - AP Nr. 7 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung).

Für den Entscheidungsfall unzutreffend ist auch der Hinweis der Revision, im Falle der Versäumung der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB werde unwiderleglich vermutet, daß dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zumutbar sei. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (vgl. Urteil vom 11. November 1976 - 2 AZR 457/75 - BAG 28, 233 [247] = AP Nr. 8 zu § 103 BetrVG 1972 [zu B II 2 a bb der Gründe]) nur für den Fall eines Betriebsratsmitglieds ausgesprochen, dessen ordentliche Kündigung gemäß § 15 Abs. 1 KSchG ausgeschlossen ist. Für einen nicht dem besonderen Kündigungsschutz des § 15 KSchG unterliegenden Arbeitnehmer kann infolge des Verstreichens der Frist des § 626 Abs. 2 BGB allenfalls die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist als für den Arbeitgeber zumutbar unwiderleglich vermutet werden.

Soweit die Revision Verletzung formellen Rechts rügt, weil das Landesarbeitsgericht hinsichtlich des Zeitpunkts der Zustellung des Strafbefehls den Beibringungsgrundsatz und seine Aufklärungspflicht verletzt habe (§§ 128, 139



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 6 -

flichten Urteils. Tragend war lediglich der zutreffende Hinweis, daß die Versäumung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB dem Ausspruch einer ordentlichen Kündigung nicht entgegenstehe. Dann aber kam es im Entscheidungsfalle nicht mehr darauf an, ob das beklagte Land die Zweiwochenfrist hat verstreichen lassen.

III. Die Unwirksamkeit der Kündigung folgt im Entscheidungsfalle auch nicht daraus, daß sie in Form einer Disziplinarmaßnahme nach der DDO ergangen ist.

1. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 25. August 1977 - 3 AZR 705/75 - AP Nr. 1 zu § 54 BMT-G II; Urteile vom 3. November 1977 - 2 AZR 321/76 und 2 AZR 400/76 -; Urteil vom 2. September 1980 - 6 AZR 431/78 -) wiederholt Bedenken geäußert, ob durch eine Disziplinarverfügung, die auf einer aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes oder der Personalvertretungsgesetze ergangenen Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung beruht, eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden kann. Der Senat teilt diese Bedenken. Denn anders als bei Dienstordnungsangestellten im Sinne des § 351 RVO (vgl. z.B. BAG vom 29. Juni 1961 - 2 AZR 371/60 - BAG 11, 168 = AP Nr. 3 zu § 19 SchwBeschG; BAG vom 26. Mai 1966 - 2 AZR 339/65 - und vom 3. Februar 1972 - 2 AZR 170/71 - AP Nr. 23 und Nr. 32 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte) kann eine derartige Disziplinarmaßnahme hier kein gegenüber der Kündigung arteilgener, d. h. hinsichtlich der Auflösungs-voraussetzungen, der Auflösungsfolgen und des Auflösungs-schutzes andersartig ausgestalteter Beendigungstatbestand sein. Vielmehr kann die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hier nur durch die in der Disziplinarmaßnahme enthaltene Kündigung eintreten. Die Verwendung eines aus dem Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsrecht legitimierten Disziplinarrechts zum Zwecke der Beendigung des Arbeitsverhältnisses könnte mithin funktionswidrig und insbesondere von der Ermächtigung der betreffenden Gesetze zum Erlass einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung nicht gedeckt sein.

- 7 -



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

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

- 7 -

2. Selbst wenn aber diese Bedenken durchgreifen, erscheint jedoch umgekehrt fraglich, ob die Unzulässigkeit der Disziplinarmaßnahme, jedenfalls soweit die in der konkreten Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung normierten Voraussetzungen im Einzelfall eingehalten sind, zur Unwirksamkeit der in ihr enthaltenen Kündigung führt. Denn zu deren Wirksamkeit müssen alle nach allgemeinem Kündigungsrecht erforderlichen Kündigungsvoraussetzungen erfüllt sein; der Ausspruch der Kündigung in Form einer Disziplinarmaßnahme kann gegenüber diesen Voraussetzungen keine Erleichterung schaffen. Abgesehen davon, daß durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zwingende Vorschriften des Kündigungsrechts jedenfalls nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden können, geben überdies im Streitfalle die einschlägigen Vorschriften der DDO selbst keinen Anhaltspunkt für die Annahme, daß durch sie die Rechtsstellung des Arbeitnehmers gegenüber dem allgemeinen Kündigungsrecht in irgendeiner Form verschlechtert wird. Weicht aber - wie die DDO - die Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung allenfalls zum Vorteil des Arbeitnehmers vom allgemeinen Kündigungsrecht ab und sind sogar - wie im Entscheidungsfalle - deren (strengere) Voraussetzungen im Einzelfall eingehalten, so ist dem Arbeitnehmer hinsichtlich der Kündigung kein Nachteil entstanden.

3. Zu beiden Fragen braucht der Senat indessen hier auf der Grundlage des derzeitigen Klageantrags nicht abschließend Stellung zu nehmen. Denn der Kläger wendet sich ausweislich seines Klageantrags nur gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, und zwar durch die ausgesprochene Kündigung. Die Formulierung "durch die in Form einer Disziplinarverfügung vom 1. November 1977 ausgesprochene Kündigung" dient lediglich der näheren Beschreibung der Kündigung. Jedenfalls wird nicht ausreichend deutlich, daß der Kläger - unabhängig von der Frage der Wirksamkeit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses - gerade auch die Unzulässigkeit der (über die Kündigung in irgendeiner Form hinausgehenden) Disziplinarmaßnahme festgestellt wissen will.

- 8 -



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



IV. Das Berufungsurteil ist jedoch aufzuheben, weil das Landesarbeitsgericht es zu Unrecht abgelehnt hat, § 57 Satz 1 BAT auf den Streitfall anzuwenden.

1. Die Anwendbarkeit des § 57 BAT läßt sich nicht mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts verneinen, als Disziplinarmaßnahme richte sich die vorliegende Kündigung ausschließlich nach § 15 Abs. 1 Satz 1 DDO, der lediglich schriftliche Mitteilung und Zustellung der Disziplinarmaßnahme vorschreibe. Hierbei wird verkannt, daß, wie dargelegt, sich die Wirksamkeit der in der Disziplinarmaßnahme enthaltenen ordentlichen Kündigung nach allgemeinem Kündigungsrecht richtet. Dies gilt im Streitfalle schon deshalb, weil schon den einschlägigen Vorschriften der DDO selbst nicht entnommen werden kann, daß durch sie hinsichtlich der in der Disziplinarmaßnahme enthaltenen Kündigung zum Nachteil des Arbeitnehmers vom allgemeinen Kündigungsrecht, insbesondere von der Einhaltung der in § 57 Satz 1 BAT normierten Schriftform abgewichen werden sollte.

2. Die durch Tarifvertrag bestimmte Form einer Willenserklärung ist jedenfalls dann, wenn der Tarifvertrag wie im Entscheidungsfalle unmittelbar gilt (zur Geltung kraft einzelvertraglicher Vereinbarung vgl. Senatsurteil vom 27. März 1981 - 7 AZR 349/79 -) als durch Gesetz vorgesehene Form im Sinne der §§ 125 Satz 1, 126 Abs. 1 BGB anzusehen (BAG vom 9. Februar 1972 - 4 AZR 149/71 - AP Nr. 1 zu § 4 BAT; BAG vom 6. September 1972 - 4 AZR 422/71 - AP Nr. 2 zu § 4 BAT). Hieraus folgt, daß vorbehaltlich sich aus der Auslegung der Tarifnorm ergebender Abweichungen die Voraussetzungen für die Einhaltung der Schriftform nach § 126 Abs. 1 BGB und die Rechtsfolgen ihrer Nichteinhaltung nach § 125 Satz 1 BGB bestimmt werden müssen.

a) Die durch § 57 Satz 1 BAT vorgeschriebene Schriftform der Kündigung erfordert gemäß § 126 Abs. 1 BGB, daß die Kündigungserklärung vom Erklärenden eigenhändig oder mittels notariell beglaubigten (eigenhändigen) Handzeichens unterzeichnet ist. Dieses Erfordernis der Eigenhändigkeit ist bei einer (wenn auch beglaubigten) maschi-



nenschriftlichen Unterschrift jedenfalls dann nicht gewahrt, wenn nicht wenigstens der Beglaubigungsvermerk vom Kündigungsberechtigten selbst eigenhändig unterschrieben ist. Da auch für Behörden insoweit nichts anderes gelten kann, genügt mithin im Entscheidungsfalle die Disziplinarverfügung vom 1. November 1977 nicht den Formerfordernissen des § 126 Abs. 1 BGB. Angesichts der unterschiedlichen gesetzlichen Rechtsgrundlagen und Normzwecke kann auch die Rechtsprechung zur Form von Prozeßhandlungen (zur Revisions- einlegung durch beglaubigte Abschrift vgl. BVerwGE 10, 1) für die vorliegende Frage der Form materiell-rechtlicher Erklärungen zu keinem anderen Ergebnis führen. Aus der mithin im Streitfalle gegebenen Nichteinhaltung der Form des § 126 Abs. 1 BGB folgt gemäß § 125 Satz 1 BGB die Nichtigkeit der Erklärung.

b) Die Auslegung gerade des § 57 Satz 1 BAT ermöglicht kein anderes Ergebnis. Zwar sind auch tarifliche Formvorschriften auslegungsfähig; insbesondere kann die Auslegung ergeben, daß die Einhaltung der Form nicht, wie in § 125 Satz 1 BGB vorgesehen, Wirksamkeitsvoraussetzung der Erklärung ist, sondern die Formvorschrift nur deklaratorischen Charakter hat (vgl. etwa zu § 4 Abs. 1 BAT BAG vom 6. September 1972 - 4 AZR 422/71 - AP Nr. 2 zu § 4 BAT). Die Auslegung des § 57 Satz 1 BAT führt jedoch nicht zur Annahme einer lediglich deklaratorischen Schriftform. Verwenden die Tarifvertragsparteien in einer Tarifnorm Begriffe, die in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt haben, so ist davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien diese Begriffe in ihrer allgemeinen rechtlichen Bedeutung wiedergeben und angewendet wissen wollen, soweit sich nicht aus dem Tarifwortlaut oder aus anderen aus dem Tarifvertrag selbst ersichtlichen Gründen etwas anderes ergibt (BAG vom 29. September 1976 - 4 AZR 381/75 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Papierindustrie). Im Falle des § 57 Satz 1 BAT ist ein Anhalt für eine Abweichung dieser Norm von § 126 Abs. 1, § 125 Satz 1 BGB nicht ersichtlich.



3. Die dem Kläger zugegangene Erklärung ist mithin - vorbehaltlich der noch zu behandelnden Frage des Rechtsmißbrauchs - formnichtig. An der sich hieraus ergebenden Unwirksamkeit der Kündigung würde sich selbst dann nichts ändern, wenn, was sich aus dem Tatbestand des Berufungsurteils nicht ergibt, der Entwurf der Disziplinarverfügung vom kündigungsberechtigten Sachbearbeiter eigenhändig unterzeichnet sein sollte. Denn dieser Entwurf ist dem Kläger nicht zugegangen; der Zugang der eigenhändig unterzeichneten Erklärung ist aber jedenfalls in aller Regel erforderlich (BGH NJW 1962, 1388 [1389]; Staudinger/Dilcher, BGB, 12. Aufl., § 126 Rz 7).

Auch insoweit folgt aus der Auslegung gerade des § 57 Satz 1 BAT nichts Abweichendes. Insbesondere findet sich kein Anhaltspunkt dafür, der Zweck des § 57 Satz 1 BAT erfordere den Zugang der eigenhändigen Unterschrift nicht. Schon angesichts der Mitwirkung der Personalvertretung bei Kündigungen kann dieses Zugangserfordernis vielmehr gerade hier sinnvoll sein. Denn es erscheint insbesondere dazu geeignet, durch den Zugang der eigenhändigen Unterschrift des kündigungsberechtigten sicherzustellen, daß sich dieser nach Abschluß des Mitwirkungsverfahrens noch einmal selbst mit der Angelegenheit befaßt hat.

4. Entgegen der Ansicht der Revision kann die Schriftform des § 57 Satz 1 BAT im Streitfalle auch nicht dadurch als gewahrt angesehen werden, daß man annimmt, die Kanzleivorsteherin sei vom kündigungsberechtigten Sachbearbeiter zur Unterzeichnung der Disziplinarverfügung bevollmächtigt worden. Denn der von der Kanzleivorsteherin handschriftlich unterschriebene Beglaubigungsvermerk läßt sich nur als eben solcher und nicht als eine (eigene) Erklärung der Kanzleivorsteherin verstehen, sie wolle im Namen des beklagten Landes eine Disziplinarverfügung erlassen oder eine Kündigung aussprechen. Die Kanzleivorsteherin hat mit ihrer Unterschrift lediglich erklärt,



- 11 -

sie bezeuge die Übereinstimmung von Ur- und Abschrift. Hierin unterscheidet sich der vorliegende Fall von dem in RGZ 81, 1 (3) behandelten Fall des "Schreibgehilfen", der als Erklärender einer (ihm inhaltlich unbekannten) Willenserklärung auftritt.

V. Nicht rechtsfehlerfrei ist auch die Hilfsbegründung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger könne gemäß § 242 BGB eine etwa doch vorliegende Formnichtigkeit deshalb nicht geltend machen, weil er diesen Einwand erst in der Berufungsinstanz erhoben habe.

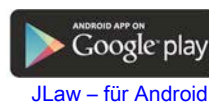
1. Zwar kann auch die Geltendmachung von Formmängeln in Ausnahmefällen gegen Treu und Glauben verstoßen. Allein mit der im Entscheidungsfall gegebenen zeitlich späten Geltendmachung des Formmangels läßt sich jedoch ein solcher Verstoß nicht begründen. Der Kläger hatte sich gegen sämtliche ihm ausgesprochenen Kündigungen innerhalb der dreiwöchigen Frist des § 4 Satz 1 KSchG gewehrt. Ein schutzwürdiges Vertrauen des beklagten Landes, der Kläger werde sich bei seiner Rechtsverteidigung auf bestimmte Unwirksamkeitsgründe beschränken, konnte nicht entstehen. Es besteht für den Empfänger einer formnichtigen Willenserklärung grundsätzlich keine Last, die Formverletzung unverzüglich zu rügen (vgl. W. Blomeyer, SAE 1978, 266 [268]). Überdies birgt gerade der Standpunkt des Landesarbeitsgerichts die Gefahr eines Wertungswiderspruchs zum prozessualen Novenrecht (§ 67 Satz 1 ArbGG 1953 in der ab 1. Juli 1977¹ geltenden Fassung und § 67 Abs. 1 Satz 1 ArbGG 1979 jeweils i. V. m. § 528 Abs. 2 ZPO), das hinsichtlich neuer Verteidigungsmittel im Berufungsverfahren in erster Linie auf die Verzögerung der Erledigung des Rechtsstreits abstellt.

2. An einer eigenen abschließenden Sachentscheidung ist der Senat jedoch gehindert, weil das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung der Frage, ob die Berufung des Klägers auf den Formmangel rechtsmißbräuchlich ist, bisher insbesondere den Vortrag des beklagten Landes und die Feststellungen

- 12 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

des Arbeitsgerichts nicht gewürdigt hat, in letzter Zeit sei das beklagte Land sehr häufig in der Öffentlichkeit angegriffen worden, weil Polizeibedienstete dienstlich oder privat strafbare oder pflichtwidrige Handlungen begangen hätten, so daß das beklagte Land zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner polizeilichen Aufgaben dringend und mit den ihm zu Gebote stehenden Mitteln versuchen müsse, das Ansehen des Polizeidienstes wiederherzustellen. Insbesondere im Falle des Vorliegens einer solchen Situation und der Eignungsmängel des Klägers erscheint der vorgetragene Gesichtspunkt gewichtig und hätte das Landesarbeitsgericht im Rahmen des § 139 ZPO zu weiterer Aufklärung veranlassen müssen. Es bleibt mithin zu prüfen, ob die Berufung des Klägers auf den Formmangel deshalb rechtsmißbräuchlich sein könnte, weil unter den besonderen Umständen des Einzelfalles die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger zu einem für das beklagte Land schlechthin untragbaren Ergebnis (vgl. BGHZ 29, 6 [10]; BGHZ 48, 396 [398]) geführt hätte. Diese Würdigung wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben.

Bichler

Dr. Jobs

Dr. Steckhan

Hollmann

Nehring



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

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