

Arbeitsgericht Frankfurt am Main

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 174 S. 1 BGB

- 1. Eine Schriftsatzkündigung des beklagten Arbeitgebers kann keine Wirksamkeit entfalten, denn ein Klägervertreter war zur Entgegennahme der Schriftsatzkündigung nicht bevollmächtigt. Gegenstand des Rechtsstreites war bis dahin lediglich, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die betriebsbedingte Kündigung vom 07.08.2001 aufgelöst worden ist.**
- 2. Die vom Kläger seiner Vertreterin erteilte Prozessvollmacht berechtigt nicht zur Entgegennahme von Willenserklärungen, die über den Streitgegenstand des Prozesses hinausgehen.**
- 3. Nach Ausspruch der Kündigung, auf deren Wirkung sich die Beklagte bis zum Abschluss des Rechtsstreites beruft, war der Kläger zur Arbeit nicht verpflichtet (so auch KR-Etzel, 5. Aufl., RdN. 457 zu § 1 KSchG). Der Arbeitgeber, der gekündigt hat und an dieser Kündigung festhält, gibt dem Arbeitnehmer, den er zur Arbeit auffordert, nämlich zu erkennen, dass er dessen Arbeitsleistung nicht als die vertraglich geschuldete Leistung entgegennehmen will.**

ArbG Frankfurt a.M., Urteil vom 06.03.2003; Az.: 9 Ca 6311/01

In dem Rechtsstreit hat das Arbeitsgericht Frankfurt am Main Kammer 9 auf die mündliche Verhandlung vom 06.03.2002 für Recht erkannt:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 07.08.2001/16.11.2001 und 07.12.2001 nicht aufgelöst worden ist.

Die Kosten des Rechtsstreites hat die Beklagte zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf € 11.043,91 festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten um den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses.

Der verheiratete Kläger war gemäß zunächst befristetem Arbeitsvertrag vom 06.05.1998 (Bi. 31 d. A.) seit 06. oder 07.05.1998 bei der Beklagten beschäftigt. Der letzte befristete Arbeitsvertrag datiert vom 29.12.1999 (Bi. - 3 d. A.). Beide

Verträge enthalten die Bestimmung, dass der Kläger in einer Fassaden-Außenbefahranlage tätig sein sollte.

Der Kläger war während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses als Glasreiniger an Fassaden eingesetzt, jedenfalls auch bei der X-bank.

Mit Schreiben vom 07.08.2001 (Bl. 4 d. A.) kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt zum 30.09.2001. Im Anschluss an den Güetermin führten die Parteien Gespräche, ob und mit welcher Tätigkeit die Beklagte den Kläger beschäftigen könne. Der Kläger nahm seit dem 01. 10.2001 seine Tätigkeit bei der Beklagten nicht mehr auf.

Mit einem an das Gericht gerichteten Schriftsatz vom 16.11.2001 sprach die Beklagte die außerordentliche Kündigung wegen Arbeitsverweigerung aus (Bl. 14 d. A.). Diesen Schriftsatz nahm die Klägervertreterin am 22.11.2001 entgegen (EB Bl. 15 d. A.) und reichte das Empfangsbekenntnis mit Schriftsatz gleichen Datums zurück mit der Mitteilung, für die Kündigungserklärung nicht empfangsberechtigt zu sein und den Beklagten Schriftsatz vom 16.11.2001 nicht an den Kläger weiterzuleiten. Mit an den Beklagtenvertreter gerichtetem Schreiben vom 23.11.2001 wies die Klägervertreterin die Kündigung gemäß § 174 Satz 1 BGB zurück (Bl. 18 d. A.).

Mit weiterem Schreiben vom 07.12.2001, welchem eine Originalvollmacht beigelegt war, sprach der Beklagtenvertreter gegenüber dem Kläger die außerordentliche / ordentliche verhaltensbedingte Kündigung aus (Bl. 22 d. A.).

Der Kläger wendet sich in diesem Verfahren gegen alle drei Kündigungen.

Die erste Kündigung ist nach seiner Auffassung sozial nicht gerechtfertigt, weil nicht durch betriebliche Gründe bedingt. Der Kläger beanstandet eine von der Beklagten vorgenommene Sozialauswahl und behauptet, zwei schulpflichtigen Kindern unterhaltspflichtig zu sein.

Die zweite Kündigung ist ihm nach seiner Auffassung gar nicht zugegangen, jedenfalls aber wegen fehlender Vollmacht vorlage unwirksam. Weder habe die Beklagte die Kündigungserklärungsfrist eingehalten noch bestehe ein wichtiger Grund. Die Beklagte verstoße gegen das Verbot des venire contra factum proprium, wenn sie einerseits an der betriebsbedingten Kündigung festhalte und ihn andererseits zur Arbeitsleistung auffordere. Der Kläger behauptet, dass die Beklagte ihm ein Änderungsangebot unterbreite habe, wonach er zu geringerem Arbeitsentgelt tätig werden sollen.

Auch die dritte ausgesprochene Kündigung ist nach Auffassung des Klägers als verhaltensbedingte weder als außerordentliche noch als ordentliche rechtswirksam.

Der Kläger beantragt

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche, betriebsbedingte Kündigung gemäß Schreiben vom 07.08.2001, zugegangen am 10.08.2001, nicht aufgelöst ist,

2. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch eine Kündigung im Schriftsatz vom 16.11.2001 aufgelöst ist,

3. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder durch die außerordentliche noch die hilfsweise ordentliche Kündigung gemäß Schreiben vom 07.12.2001, dem Kläger am 08.12.2001 zugegangen, aufgelöst ist.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. Sie behauptet, der Kläger sei keinen Kindern unterhaltspflichtig. Mit Wirkung zum 01.10.2001 hätten ihre Auftraggeber X-bank und A-Bank ihre bisherigen Reinigungsaufträge nicht unerheblich eingeschränkt, so dass mehrere Arbeitsplätze für Gebäudereiniger entfallen seien.

Bei der Sozialauswahl habe es eine Rolle gespielt, dass der Kläger am kürzesten beschäftigt gewesen und seine Ehefrau berufstätig sei.

Die zweite Kündigung ist nach Auffassung der Beklagten dem Kläger dadurch zugegangen, dass sie an die Klägervertreterin zugestellt worden sei, die ausweislich ihrer Vollmacht auch Empfangsvollmacht besessen habe.

In der Sache sei sie gerechtfertigt durch die Arbeitsverweigerung des Klägers. Der Geschäftsführer habe dem Kläger eine Tätigkeit an wechselnden Einsatzstellen und zu wechselnden Arbeitszeiten, jedoch zu den gleichen finanziellen Bedingungen angeboten. Dieses Angebot habe der Kläger nicht angenommen. Zu einer Annahme sei er verpflichtet gewesen. Der Arbeitsvertrag enthalte nämlich keine Festlegung von Arbeitszeit und -ort, weil sich im Gebäudereinigerhandwerk die Umstände der Tätigkeit nach den Kundenwünschen richteten.

Aus den gleichen Gründen ist nach Auffassung der Beklagten die dritte Kündigung wirksam. Dieser sei eine Originalvollmacht beigelegt gewesen.

Wegen des Verlaufs der Gütesitzung, insbesondere der erteilten Auflage, wird auf die Niederschrift vom 28.09.2001 (Bl. 9 d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

1. Die ordentliche Kündigung vom 07.08.2001 ist als betriebsbedingte sozial nicht gerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG. Die Beklagte hat keine dringenden betrieblichen Erfordernisse schlüssig vorgetragen, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers entgegenstünden. Im Gütetermin war der Beklagten die Auflage erteilt worden, den Wegfall von Arbeitskapazität zu quantifizieren. Bereits dies hat sie nicht getan. Die behaupteten "erheblichen Einschränkungen" ermöglichen dem Gericht keine Beurteilung, ob und inwieweit durch die Verschlechterung der Auftragslage ein Überhang an Arbeitskräften entstanden ist, durch den das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer (neben dem Kläger ist das Arbeitsverhältnis jedenfalls eines weiteren Glasreinigers gekündigt worden, nämlich dasjenige des Klägers im Rechtsstreit 9 Ca 6312/01, welcher im Gütetermin gleichzeitig mit dem vorliegenden Rechtsstreit verhandelt wurde), entfallen ist (hierzu KR-Etzel, 5. Aufl., RdN. 583 zu § 1 KSchG).

Auf das vom Kläger in der Klageschrift geäußerte Auskunftsverlangen gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Halbsatz KSchG hat die Beklagte nicht offengelegt, welche sozialen Gesichtspunkte sie bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer berücksichtigt hat. Die Betriebszugehörigkeit des gleichzeitig mit dem Kläger

gekündigten Arbeitnehmers war um einige Monate kürzer, allerdings hatte dieser Arbeitnehmer unstreitig zwei Kinder zu unterhalten.

Ebenfalls nicht nachgekommen ist die Beklagte der Auflage zur Darlegung, dass es keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger gibt. Unstreitig bearbeitet die Beklagte Reinigungsaufträge weiterer Kunden, u. a. der X-Bank und unstreitig bot die Beklagte sowohl dem Kläger dieses als auch des Parallelverfahrens am 01.10.2001 - d. h. einen Arbeitstag nach Ablauf der Kündigungsfrist - andere Einsatzstellen an, von denen sie selbst nicht behauptet hat, dass diese erst nach Ablauf der Kündigungsfrist frei geworden seien.

2. Die Schriftsatzkündigung vom 16.11.2001 kann keine Wirksamkeit entfalten, denn sie ist dem Kläger noch nicht einmal zugegangen. Die Klägervvertreterin war zur Entgegennahme der Schriftsatzkündigung nicht bevollmächtigt. Gegenstand des Rechtsstreites war bis dahin lediglich, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die betriebsbedingte Kündigung vom 07.08.2001 aufgelöst worden ist; ein allgemeiner Feststellungsantrag, der den punktuellen Streitgegenstand (zur punktuellen Streitgegenstandslehre KR-Friedrich, 5. Aufl., RdN. 290 zu § 13 KSchG, RdN. 225 ff. zu § 4 KSchG) hätte erweitern können, ist nicht gestellt worden. Die vom Kläger seiner Vertreterin erteilte Prozessvollmacht berechnigte also nicht zur Entgegennahme von Willenserklärungen, die über den Streitgegenstand des Prozesses hinausgehen (hierzu GK-Preis, RdN. 102 ff. zu Grundlagen D).

Da die Schriftsatzkündigung dem Kläger auch nicht auf andere Weise zugegangen ist - insbesondere nicht durch Weiterleitung der Schriftsatzkopien an den Kläger -, ist die Schriftsatzkündigung nicht geeignet, überhaupt Rechtswirkungen zu entfalten.

Selbst wenn mit der Beklagten von einem Zugang auszugehen wäre, wäre die ausgesprochene Kündigung unwirksam gemäß § 174 Satz 1 BGB. Grundsätzlich erstreckt sich die Prozessvollmacht nur auf Erklärungen, die mit dem Streitgegenstand in Verbindung stehen (GK-Preis a. a. O.). Streitgegenstand war, wie bereits ausgeführt, lediglich die Wirksamkeit der betriebsbedingten Kündigung vom 07.08.2001. Erforderlich war also, dass die Beklagte ihrem Vertreter Vollmacht zum Ausspruch der zweiten Kündigung erteilte, § 180 Satz 1 BGB. Selbst wenn eine solche Bevollmächtigung vorgelegen haben sollte, hätte sie der Beklagtenvertreter gegenüber dem Kläger nicht durch Vorlage einer Originalvollmachtsurkunde nachgewiesen und hätte sie die Klägervvertreterin aus diesem Grunde mit Schreiben vom 23.11.2001, d. h. unverzüglich, zurückgewiesen im Sinne des § 174 Satz 1 BGB.

3. Auch die Kündigung vom 07.12.2001 ist unwirksam.

Nach Ausspruch der Kündigung, auf deren Wirkung sich die Beklagte bis zum Abschluss des Rechtsstreites beruft, war der Kläger zur Arbeit nicht verpflichtet (so auch KR-Etzel, 5. Aufl., RdN. 457 zu § 1 KSchG). Der Arbeitgeber, der gekündigt hat und an dieser Kündigung festhält, gibt dem Arbeitnehmer, den er zur Arbeit auffordert, nämlich zu erkennen, dass er dessen Arbeitsleistung nicht als die vertraglich geschuldete Leistung entgegennehmen will.

Dahinstehen kann deshalb die Frage, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, der die Auffassung vertritt, er brauche nicht zu erscheinen, vor Ausspruch einer Kündigung erst abmahnen muss.

Die Beklagte hat, da sie im Rechtsstreit unterlegen ist, dessen Kosten zu tragen, § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Den Wert des Streitgegenstandes, der gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen ist, hat die Kammer für die erste Kündigung in Höhe dreier Monatseinkommen festgesetzt, § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG. Die beiden darauffolgenden Kündigungen hat sie zusammen mit weiteren drei Monatsbezügen bewertet, § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG. Diese Kündigungen stützen sich auf einen ganz anderen Sachverhalt; sie belasten den Arbeitnehmer in stärkerem Maße weil die Arbeitgeberin sie ohne Einhaltung einer Frist ausgesprochen hat.