
Datum: 23.11.2016
Gericht: Arbeitsgericht Iserlohn
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 889/16
ECLI: ECLI:DE:ARBGIS:2016:1123.3CA889.16.00

Tenor:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Erklärung der Beklagten vom 22.04.2016 aufgelöst worden ist.
- 2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
- 3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 25% und die Beklagte zu 75%.
- 4. Der Streitwert wird auf 1.240,00 € festgesetzt.

Tatbestand:	1
Die Parteien streiten darum, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund des Schreibens der Beklagten 22.04.2016 beendet worden ist.	2
Der Kläger ist seit dem 08.09.2015 bei der Beklagten als Fahrer beschäftigt. Die Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer. Das monatliche Gehalt des Klägers beträgt 310,00 EUR.	3
Der Kläger erhielt ein Schreiben der Beklagten vom 22.04.2016 (Bl. 4 d.A.) mit folgendem Inhalt:	4
„Kündigungsbestätigung	5
Sehr geehrter Herr T,	6
hiermit bestätigen wir Ihre mündliche Kündigung vom 07.04.2016 zum 22.04.2016.	7

Sie haben mehrfach und zu unterschiedlichen Anlässen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen, zuletzt haben Sie die Eigenkündigung gegenüber Herrn M bestätigt.	8
Das Arbeitsverhältnis endet somit zum 22.04.2016.	9
(...)“	10
Seit dem 23.04.2016 wird der Kläger nicht mehr beschäftigt.	11
Der Kläger behauptet, er habe keine mündlichen Eigenkündigungen ausgesprochen. Darüber hinaus sei eine solche aber ohnehin unwirksam.	12
Das Schreiben vom 22.04.2016 könne auch nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, da es keine eigenständige Willenserklärung enthalte.	13
Dem Kläger stünde zudem aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis ein Anspruch auf Beschäftigung zu.	14
Er beantragt,	15
1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Erklärung der Beklagten vom 22.04.2016 aufgelöst worden ist, sondern ungekündigt fortbesteht.	167
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Fahrer weiter zu beschäftigen.	189
Die Beklagte beantragt,	20
die Klage abzuweisen.	21
Sie behauptet, der Kläger habe sein Arbeitsverhältnis am 07.04.2016 in einem Telefonat mit Frau T1 anlässlich der Tourorganisation gekündigt. Eine Stunde nach diesem Gespräch habe ein weiteres Telefonat zwischen dem Kläger und Frau T1 stattgefunden, in dem der Kläger seine zuvor ausgesprochene Eigenkündigung wiederholt habe.	22
Am 10.04.2016 habe der Kläger zudem in einem Telefonat mit Herrn M bekundet, er werde nicht mehr arbeiten, da er ja gekündigt habe.	23
Zudem habe der Kläger sowohl in einem Telefonat am 22.04.2016 gegenüber Herrn M und am 23.04.2016 im Rahmen einer Fahrzeugabholung gegenüber Herrn L und Herrn T2 seine Kündigung bestätigt.	24
Die Beklagte ist der Auffassung, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sei aufgrund der mündlichen Eigenkündigung des Klägers beendet worden. Dem Kläger sei es nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Nichteinhaltung der Schriftform zu berufen.	25
Die Erklärung der Beklagten vom 22.04.2016 sei zudem auch als eigene Kündigungserklärung der Beklagten zu verstehen.	26
	27

Wegen weiterer Einzelheiten des Sach- und Rechtsstreits wird auf die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist im Hinblick auf den Antrag zu 1) zulässig und begründet, im Hinblick auf den Antrag zu 2) bereits unzulässig.

• I.

Die Klage ist im Hinblick auf den Antrag zu 1) begründet. Das Arbeitsverhältnis ist nicht durch die Erklärung der Beklagten vom 22.04.2016 aufgelöst worden.

• 1.

Die Begründetheit der im Klagewege beantragten Feststellung, dass ein Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst worden ist, setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Eintritts eines möglichen Beendigungstatbestandes ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden hat. Diese Voraussetzung ist vorliegend erfüllt.

Zum Zeitpunkt der Erklärung der Beklagte vom 22.04.2016 bestand zwischen den Parteien noch ein Arbeitsverhältnis. Dieses ist insbesondere nicht durch die von der Beklagten behaupteten und vom Kläger bestrittenen mündlichen Kündigung des Klägers vom 07.04.2016 beendet worden. Es fehlt bereits an einer wirksamen Kündigungserklärung des Klägers gegenüber der Beklagten.

Diese Kündigung, unterstellt der Kläger habe sie tatsächlich ausgesprochen, ist gem. § 623 BGB unwirksam, da sie nicht der erforderlichen Schriftform entspricht.

Dem Kläger ist es auch nicht verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit der behaupteten eigenen Kündigung wegen fehlender Schriftform zu berufen. Ein Arbeitnehmer, der eine Kündigung mehrmals ernsthaft und nicht nur einmalig spontan ausgesprochen hat, kann sich nachträglich zwar nicht mehr auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen, da dies ein treuwidriges Verhalten darstellen und gegen § 242 BGB verstoßen würde (Vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 08.02.2012 – 8 Sa 318/11).

Selbst unterstellt, der Kläger hätte die von der Beklagten behaupteten Äußerungen im Hinblick auf seine Kündigung getätigt, so liegt selbst nach dem Vortrag der Beklagten keine Kündigungserklärung des Klägers gegenüber der Beklagten vor. Der Kläger soll diese Äußerung vielmehr gegenüber Frau T1, Herrn M, Herrn L und Herrn T2 getätigt haben.

Eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. Willenserklärungen werden grundsätzlich mit ihrem Zugang beim Empfänger wirksam. Mündliche, nicht verkörperte Willenserklärungen werden grundsätzlich dann wirksam, wenn sie vom Erklärungsempfänger vernommen worden sind.

Empfänger der Kündigungserklärung durch den Arbeitnehmer ist grundsätzlich der Arbeitgeber selbst. Der Beklagten gegenüber soll der Kläger aber auch nach ihrem eigenen Vortrag die Kündigung nicht direkt erklärt haben.

28

29

~~30~~

32

~~33~~

35

36

37

38

39

40

41

42

Zwar kann auch eine nicht verkörperte Willenserklärung gegenüber einem Vertreter des Erklärungsempfängers abgegeben werden. Eine solche wird dann mit Vernehmung der Erklärung durch den Vertretenen wirksam. Es ist vorliegend aber nicht ersichtlich, dass es sich bei Frau T1, Herrn M, Herrn L und Herrn T2 im Hinblick auf Kündigungserklärungen der Arbeitnehmer, insbesondere des Klägers, um Vertreter der Beklagten handelt.

Ebenso wenig ersichtlich ist, dass der Kläger Frau T1 und Herrn M als Boten nutzen wollte.

43

• 2.

445

Die Erklärung der Beklagten vom 22.04.2016 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet.

46

Es handelt sich bei dieser Erklärung lediglich um eine Bestätigung der behaupteten Eigenkündigung des Klägers und nicht um eine Kündigungserklärung der Beklagten.

47

Die Beklagte bezieht sich in dieser Bestätigung auf die angeblich durch den Kläger ausgesprochene Kündigung. Die Bestätigung einer fremden Willenserklärung stellt jedoch keine eigene Willenserklärung dar und kann auch nicht als solche interpretiert werden (LAG Köln, Urteil v. 20.03.2006 – 14 (4) Sa 36/06). Dies ergibt sich im vorliegenden Fall auch daraus, dass als Überschrift des Schreibens „*Kündigungsbestätigung*“ genannt ist. Eine Willenserklärung der Beklagten, die über die Bestätigung einer angeblich durch den Kläger ausgesprochenen Kündigung hinausgeht, ist dem Schreiben vom 22.04.2016 an keiner Stelle zu entnehmen.

48

• 3.

~~490~~

Soweit man die Erklärung der Beklagten vom 22.04.2016 als Kündigungserklärung der Beklagten werten würde, wäre das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch diese Erklärung ebenfalls nicht beendet worden.

51

Da der Kläger innerhalb der Frist des §§ 4, 7 KSchG die vorliegende Klage erhoben hat, er seit mehr als sechs Monaten bei der Beklagten beschäftigt ist und die Beklagte regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, wäre es erforderlich, dass die Kündigung gem. § 1 Abs. 1 KSchG sozial gerechtfertigt wäre, um das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zu beenden. Dass dies der Fall ist, ist jedoch nicht ersichtlich.

52

Gem. § 1 Abs. 2 S. 4 KSchG ist die Beklagte für das Vorliegen eines Kündigungsgrundes darlegungs- und beweisbelastet. Sie hätte somit die Tatsachen darlegen müssen, die die Kündigung bedingen. Die Beklagte trägt jedoch, auch nachdem sie in der mündlichen Verhandlung vom 26.10.2016 erklärt hat, es handele sich bei der Erklärung vom 22.04.2016 auch um eine Kündigungserklärung der Beklagten, nichts zu etwaigen Kündigungsgründen vor.

53

• II.

~~535~~

Der durch den Kläger gestellte Weiterbeschäftigungsantrag ist unzulässig. Er genügt insbesondere nicht den Bestimmtheitserfordernissen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

56

Danach muss die Klageschrift neben der bestimmten Angabe des Gegenstandes und des Grundes des erhobenen Anspruchs auch einen bestimmten Antrag enthalten. Damit wird zum einen der Streitgegenstand abgegrenzt, zum anderen wird eine Voraussetzung für die etwa erforderlich werdende Zwangsvollstreckung geschaffen. Gemessen an diesen Zielen ist ein Klageantrag grundsätzlich hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch konkret bezeichnet, dadurch den Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis absteckt, Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung erkennen lässt und das Risiko eines Unterliegens des Klägers nicht durch vermeidbare Ungenauigkeit auf den Beklagten abwälzt und schließlich eine Zwangsvollstreckung aus dem Urteil ohne eine Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren erwarten lässt (BAG, Beschluss v. 15.04.2009 – 3 AZB 93/08).

57

Geht es um die Titulierung des dem Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen während des Laufes eines Kündigungsschutzprozesses zustehenden Anspruchs auf Weiterbeschäftigung, muss deshalb der Vollstreckungstitel verdeutlichen, um welche Art von Beschäftigung es geht, da der Arbeitgeber vor unberechtigten Zwangsvollstreckungsmaßnahmen geschützt werden muss. Andererseits kann der Titel aus materiell-rechtlichen Gründen nicht so genau sein, dass er auf eine ganz bestimmte im Einzelnen beschriebene Tätigkeit oder Stelle zugeschnitten ist. Darauf hat der Arbeitnehmer nämlich regelmäßig keinen Anspruch, weil dem Arbeitgeber das Weisungsrecht nach § 106 GewO zusteht. Soweit nicht die Ausübung dieses Weisungsrechts im Einzelfall Gegenstand des Erkenntnisverfahrens ist, gibt es deshalb keine rechtliche Handhabe, um den Arbeitgeber durch einen Beschäftigungsausspruch zur Beschäftigung des Arbeitnehmers in einer bestimmten, eng begrenzten Weise zu verpflichten. Um diesem Gesichtspunkten gerecht zu werden, ist es erforderlich, aber auch ausreichend, wenn die Art der ausgeteilten Beschäftigung des Arbeitnehmers aus dem Titel ersichtlich ist (BAG, Beschluss v. 15.04.2009 – 3 AZB 93/08).

58

Unter Beachtung dieser Grundsätze ist der Beschäftigungsantrag des Klägers nach Auffassung der Kammer zu unbestimmt. Zwar ist dem Antrag zu entnehmen, dass der Kläger als Fahrer weiter beschäftigt werden möchte. Dem Antrag ist aber die Art der Beschäftigung nicht in der erforderlichen Klarheit zu entnehmen. Insbesondere ergibt sich weder aus dem Antrag, noch aus der in der Klageschrift enthaltenen Begründung, zu welchen Bedingungen der Kläger weiterbeschäftigt werden will. Der Kläger nimmt weder Bezug auf arbeitsvertragliche Regelungen, noch legt er einen entsprechenden Arbeitsvertrag vor.

59

Darüber hinaus dürfte der Antrag aber auch unbegründet sein. Der Kläger beruft sich in seiner Klageschrift zur Begründung des Weiterbeschäftigungsanspruchs darauf, dem Kläger stünde ein Anspruch auf Beschäftigung im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu. Die Parteien streiten aber vorliegend gerade um die Frage des Bestandes des Arbeitsverhältnisses, sodass der Kläger auch den allgemeinen Weiterbeschäftigungsantrag gestellt hat. Vor diesem Hintergrund dürfte der Antrag nach Auffassung der Kammer zumindest unschlüssig sein.

60

• III.

662

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 92 Abs. 1 S. 1 ZPO. Da die Parteien jeweils zum Teil unterlagen, waren die Kosten verhältnismäßig zu teilen. Der Kostenstreitwert entspricht dem Urteilsstreitwert.

63

Der Streitwert war gem. § 61 Abs. 1 S. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Für den Antrag zu 1) 66
ist dabei gem. § 42 Abs. 2 S. 1 GKG das dreifache Bruttomonatsgehalt und für den Antrag zu
2) gem. Ziff. I. 12. des Streitwertkataloges für die Arbeitsgerichtsbarkeit in der Fassung vom
05.04.2016 ein Bruttomonatsgehalt des Klägers berücksichtigt worden.