Landesarbeitsgericht Köln, 6 Sa 160/23

Datum:	30.11.2023
Gericht:	Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	6. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	6 Sa 160/23
ECLI:	ECLI:DE:LAGK:2023:1130.6SA160.23.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Köln, 4 Ca 4230/22
Nachinstanz:	Landesarbeitsgericht Köln, 6 Sa 160/23
Schlagworte:	Beweisaufnahme; Wiederholung; Berufungsinstanz; Zweifel
Normen:	§ 1 KSchG; § 4 KSchG; § 7 KSchG; § 529 ZPO
Sachgebiet:	Arbeitsrecht
Leitsätze:	Die Wiederholung einer Beweisaufnahme durch das Berufungsgericht kommt nur dann in Betracht, wenn das Berufungsgericht zur Überzeugung gelangt, dass ein Fehler bei der Durchführung der Beweisaufnahme oder bei der Beweiswürdigung selbst erkennbar ist.

Tenor:

1. Das - die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 10.01.2023 - 4 Ca 4230/22 - zurückweisende - Versäumnisurteil vom 07.09.2023 bleibt aufrechterhalten.

2. Der Kläger hat auch die weiteren Kosten des Rechtsstreits zu tragen

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

T a t b e s t a n d 1

2

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung und dabei schon über die Frage, ob dem Kläger die Kündigung überhaupt zugegangen ist.

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Zeitarbeitsunternehmen, seit dem 17.01.2022 als Verpacker beschäftigt. Vereinbarungsgemäß erhielt er einen Bruttostundenlohn in Höhe von 15,00 EUR. 3

Die Beklagte erstellte ein Schreiben mit dem Datum 07.03.2022, mit dem sie die Kündigung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses erklärte. Ob und wann dieses Schreiben dem Kläger zugegangen ist, ist zwischen den Parteien streitig und war vor dem Arbeitsgericht Gegenstand einer Beweisaufnahme. 4

Mit der seit dem 20.04.2022 beim Arbeitsgericht Köln anhängigen Klage hat sich der Kläger gegen die Behauptung der Beklagten gewandt, das Arbeitsverhältnis habe aufgrund des besagten Kündigungsschreibens sein Ende gefunden. 5

Zur Begründung der Klage hat der Kläger vorgetragen, er habe das Kündigungsschreiben vom 07.03.2022 erst am 30.03.2022 erhalten und auch dann nicht im Original, sondern lediglich als Kopie sowie als Ablichtung über den Kurznachrichtendienst WhatsApp. Schon weil damit die aus § 623 BGB folgende Schriftform nicht eingehalten worden sei, sei die Kündigung unwirksam und habe das Arbeitsverhältnis nicht beenden können. 6

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht beantragt, 7

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung vom 07.03.2022, zugegangen am 30.03.2022, nicht zum 12.03.2022 aufgelöst wurde, 8

2. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 12.03.2022 hinaus fortbesteht, 9

3. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits als Verpacker zu beschäftigen. 10

Die Beklagte hat beantragt, 11

die Klage abzuweisen. 12

Zur Verteidigung gegen die Klage hat die Beklagte vor dem Arbeitsgericht vorgetragen, das Kündigungsschreiben vom 07.03.2022 sei dem Kläger am 08.03.2022 durch die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer G und B gegen 14:00 Uhr in den Briefkasten seines Wohnhauses in N. eingeworfen worden und es sei damit zugegangen. Die Zeugen hätten sich zuvor ordnungsgemäß vergewissert, dass es sich bei dem von ihnen eingeworfenen Schreiben um die Kündigung des Klägers gehandelt habe und dass diese Kündigungserklärung auch unterschrieben gewesen sei. Dem Kläger sei der Zugang des Kündigungsschreibens auch bekannt gewesen. Denn am 30.03.2022 sei die Lebensgefährtin des Klägers, die Zeugin Z, bei der Beklagten erschienen und habe Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für den Kläger einreichen wollen. Als man der Zeugin gesagt habe, dies sei nicht nötig, da eine Kündigung erfolgt sei, habe diese mitgeteilt, von der Kündigung zu wissen. Nach dem Gespräch habe man dann die Kündigung nochmal per Messenger an den Kläger zur Kenntnis gebracht. 13

Das Arbeitsgericht hat über den von der Beklagten behaupteten Zugang des Kündigungsschreibens am 08.03.2022 im Kammertermin vom 10.01.2023 Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen G, B und Z. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll verwiesen. 14

Sodann hat das Arbeitsgericht auf der Grundlage der Beweisaufnahme die Klage weitgehend abgewiesen. Lediglich die Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis 3 Tage später sein Ende gefunden habe, sei zu berücksichtigen. Die Kündigung vom 07.03.2022 sei dem Grunde nach wirksam. Die Kläger habe die Kündigung nicht innerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 Satz 1 KSchG angegriffen. Als Ergebnis der Beweisaufnahme stehe damit fest, dass die Kündigung dem Kläger am 07.03.2022 zugegangen sei. 15

Die Bekundungen der Zeugen G und B seien glaubhaft. Der Zeuge G habe im Wesentlichen ausgesagt, er sei am Tag der Ausfertigung der Kündigung – am 07.03.2022 – gemeinsam mit seinem Arbeitskollegen B und dem Geschäftsführer der Beklagten zum Wohnhaus des Klägers in N. gefahren. Man sei ohnehin auf dem Weg zu einem Kunden gewesen und daher habe es sich angeboten, unterwegs die vorbereitete Kündigung beim Kläger in den Briefkasten zu werfen. Ziel des Ganzen sei es auch gewesen, ihm selbst einmal zu zeigen, wie man so etwas macht. Man sei daher mit dem Wagen des Geschäftsführers zum Haus des Klägers gefahren. Dort habe er gemeinsam mit Herrn B die Kündigung in den Briefkasten des Klägers eingeworfen und hierbei noch mit seinem Handy Fotos vom Briefkasten gemacht, die er einige Zeit später aber wieder gelöscht habe. Der Geschäftsführer habe im Wagen gewartet. Eigentlich sei ihnen vom Rechtsanwalt der Firma geraten worden ein Video zu machen, um den Zugang der Kündigung eindeutig belegen zu können. Dies habe man dann jedoch unterlassen. Vor Einwurf der Kündigung habe er noch überprüft, dass in dem von ihnen eingeworfenen Brief tatsächlich die Kündigung des Klägers gewesen sei. Auch der Zeuge B habe ausgesagt, gemeinsam mit dem Zeugen G und dem Geschäftsführer in dessen Auto auf dem Weg zu einem Kunden beim Kläger vorbeigefahren zu sein und dort die Kündigung in den Briefkasten geworfen zu haben. Erst im Rahmen der Beweisaufnahme habe sich herausgestellt, dass das Schreiben von beiden Zeugen zugestellt worden sei. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts sprächen diese Widersprüche zwischen dem schriftsätzlichen Vorbringen der Beklagten und den Aussagen der Zeugen jedoch nicht gegen die Glaubhaftigkeit der Aussagen der Zeugen, sondern zeigten lediglich die Mangelhaftigkeit der schriftsätzlichen Terminvorbereitung. Die Aussage der Zeugin Z, die gemeinsam mit dem Kläger in einer Wohnung lebe und ausgeführt habe, es sei am Anfang des Monats März 2022 kein Zugang einer Kündigung erfolgt, erscheine der Kammer nicht geeignet, die von den beiden anderen Zeugen bewiesenen Tatsachen zu entkräften. Es sei lediglich festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht wie in der Kündigung ausgeführt zum 12.03.2022 sein Ende gefunden habe, sondern erst zum 15.03.2022. Dies entspreche der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren tariflichen Kündigungsfrist bei einem Bestand des Arbeitsverhältnisses von weniger als zwei Monaten. Die Feststellung der zutreffenden Kündigungsfrist habe vom Kläger auch noch nach Ablauf der Frist des § 4 KSchG geltend gemacht werden können, da hinreichend erkennbar gewesen sei, dass die Beklagte eine fristgerechte Kündigung habe aussprechen wollen. 16

Gegen dieses am 15.05.2023 zugestellte Urteil hat der Kläger am 15.03.2023 Berufung eingelegt und er hat diese am 14.04.2023 begründet. 17

Zur Begründung seiner Berufung hat der Kläger vorgetragen, er bleibe bei seiner Auffassung und bei seiner Version des Sachverhalts: Er habe das Kündigungsschreiben vom 07.03.2022 erst am 30.03.2022 erhalten und auch dann nicht im Original, sondern lediglich 18

als Kopie sowie als Ablichtung über den Kurznachrichtendienst WhatsApp. Das Urteil des Arbeitsgerichts sei daher unzutreffend. Insbesondere sei die Beweiswürdigung des Arbeitsgerichts fehlerhaft und unvollständig gewesen. Zu Unrecht sei daher das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, ein Kündigungsschreiben sei ihm am 08.03.2022 zugegangen. Das Arbeitsgericht habe auf kleine Widersprüchlichkeiten bezüglich des Zeitablaufes hingewiesen, dann aber nicht die Unstimmigkeiten bezüglich des Kündigungsschreibens an sich gewürdigt. Der Zeuge G habe Widersprüchliches über den Inhalt des Kündigungsschreibens bekundet. Es sei schon zweifelhaft, dass der Zeuge das Schreiben überhaupt gesehen habe. Der Zeuge G habe bekundet, er habe das Schreiben von Herrn B erhalten. Der Zeuge habe sich dann die Kündigung angeguckt. Dies beinhaltete für ihn den Namen des Empfängers, die Fristen und die Unterschrift. Auf spätere Nachfrage habe der Zeuge aber erklärt, er wisse nicht mehr, was genau in der Kündigung gestanden habe. Die Bekundung des Zeugen G, er habe sich die Fristen angeschaut, überzeuge nicht, die vorliegende Kopie der Kündigung spreche von einer Kündigungsfrist bis zum 12.03.2022. Ab dem angeblichen Zugang gerechnet sei dies eine Frist von 5 Tagen. Fälschlicherweise gehe das Arbeitsgericht davon aus, es gebe nur Widersprüche zwischen den Zeugenaussagen einerseits und dem vorherigen schriftsätzlichen Vorbringen der Beklagten andererseits. Tatsächlich widersprächen sich aber die Bekundungen der Zeugen gegenseitig. Insgesamt seien die Darlegungen des Gerichts zur Glaubwürdigkeit der Zeugen zu kurz geraten. Auch sei nicht berücksichtigt worden, dass die Zeugen von anderen Uhrzeiten berichtet hätten, als sie bisher schriftsätzlich vorgetragen worden seien.

Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag. Dabei vertritt sie die Auffassung, die Beweiswürdigung des Arbeitsgerichts sei ordnungsgemäß durchgeführt worden. Sie sei nicht zu beanstanden und daher auch nicht zu wiederholen. 19

Trotz ordnungsgemäßer Ladung ist der Prozessbevollmächtigte des Klägers im Kammertermin der Berufungskammer am 07.09.2023 nicht vor dem Landesarbeitsgericht Köln erschienen. Gegen das ihm am 12.09.2023 zugestellte Versäumnisurteil hat der Kläger am 19.09.2023 Einspruch eingelegt und diesen gleichzeitig begründet (Bl. 245 d.A.). Der Kläger hat unter Bezugnahme auf seinen Einspruch im Kammertermin vom 30.11.2023 beantragt, 20

das Versäumnisurteil vom 07.09.2023 aufzuheben und das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 10.01.2023 – 4 Ca 4230/22 – abzuändern und 21

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 07.03.2022, zugegangen am 30.03.2022, nicht zum 12.03.2022 aufgelöst worden ist; 22

2. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände beendet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 12.03.2022 hinaus fortbesteht. 23

Der Prozessbevollmächtigte der Beklagten beantragt, 24

das klageabweisende Versäumnisurteil vom 07.09.2023 aufrechtzuerhalten. 25

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 26

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e 27

Die Berufung des Klägers war zwar zulässig aber nicht begründet. Das die Berufung zurückweisende Versäumnisurteil der Kammer war daher gemäß § 343 Satz 1 ZPO aufrecht zu erhalten. 28

I. Die Berufung des Klägers war zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 29

II. Das Rechtsmittel war aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht und mit zutreffender Begründung erkannt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 07.03.2022 beendet worden ist, nämlich konkret am 15.03.2023. 30

Das Kündigungsschreiben ist dem Kläger am 07.03.2022 zugegangen. Da von diesem Tag an gerechnet die aus § 4 KSchG folgende Klagefrist vom Kläger nicht eingehalten worden ist, gilt die Kündigung gemäß § 7 KSchG als wirksam. 31

1. Die Kündigung ist dem Kläger am 07.03.2022 zugegangen. Das ist das Ergebnis der vom Arbeitsgericht durchgeführten Beweisaufnahme. An der Art der Durchführung der Beweisaufnahme und an der Beweiswürdigung durch die erkennende Kammer des Arbeitsgerichts ist nichts auszusetzen. Insbesondere war die Beweisaufnahme nicht durch die Berufungskammer zu wiederholen und es war von dem durch das Arbeitsgericht festgestellten Sachverhalt auszugehen. 32

Ausdrücklich aus § 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO ergibt sich für das Berufungsgericht grundsätzlich die Pflicht, die vom erstinstanzlichen Gericht festgestellten Tatsachen seiner Entscheidung zugrunde zu legen, soweit nicht konkrete Anhaltspunkte Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der entscheidungserheblichen Feststellungen begründen und deshalb eine erneute Feststellung gebieten. Im Fall des Zeugenbeweises setzt dies nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zumindest in aller Regel eine erneute Vernehmung voraus. Insbesondere muss das Berufungsgericht einen bereits in erster Instanz vernommenen Zeugen nochmals gemäß § 398 ZPO vernehmen, wenn es dessen Aussage "anders würdigen" bzw. "anders verstehen oder werten" will als die Vorinstanz. Eine erneute Vernehmung kann "allenfalls dann" unterbleiben, wenn das Berufungsgericht seine abweichende Würdigung auf solche Umstände stützt, die weder die Urteilsfähigkeit, das Erinnerungsvermögen oder die Wahrheitsliebe des Zeugen noch die Vollständigkeit und Widerspruchsfreiheit seiner Aussage betreffen. Auch im Hinblick auf objektive Umstände, die bei der Beweiswürdigung eine Rolle spielen können und von der ersten Instanz nicht beachtet worden sind, darf das Berufungsgericht nicht ohne erneute Vernehmung des Zeugen und abweichend von der Vorinstanz zu dem Ergebnis gelangen, dass der Zeuge in einem prozessentscheidenden Punkt mangels Urteilsfähigkeit, Erinnerungsvermögens oder Wahrheitsliebe objektiv die Unwahrheit gesagt hat (vergl. hierzu insgesamt BVerfG v. 14.09.2010 – 2 BvR 2638/09 –). All diese hier aufgezählten Obersätze haben allerdings eine Voraussetzung gemeinsam: Das Rechtsmittelgericht muss zu der Auffassung gelangen, dass ein Fehler bei der Durchführung der Beweisaufnahme oder bei der Beweiswürdigung selbst erkennbar ist. Das ist hier aber nicht der Fall. 33

Es gibt keine Tatsachen, die Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Feststellungen durch das Arbeitsgericht nähren könnten; es gibt keinen Anlass die Aussagen der Zeugen "anders zu würdigen" bzw. "anders zu verstehen oder zu werten" als dies die Vorinstanz getan hat. 34

Die vom Kläger gerügten Widersprüchlichkeiten hat das Arbeitsgericht gewürdigt mit dem zutreffenden Verständnis, dass eine authentische Zeugenaussage ohne Widersprüche selten ist und dass solche Widersprüche damit sogar eher Realkennzeichen dafür sind, dass das Berichtete erlebnisbasiert ist. Hinzukommt, dass die Darlegungen des Klägers selbst von Widersprüchen geprägt sind angesichts seiner Behauptung, erst am 30.03.2022 von der Kündigung erfahren zu haben: So bescheinigt die vom Kläger vorgelegte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 08.04.2022 (Bl. 147) eine Arbeitsunfähigkeit für die Zeit (erst) ab dem 21.03.2022. Zusätzlich ist im Vortrag des Klägers von einer Quarantäne vom 01.03.2022 bis 09.03.2022 die Rede (Bl. 154). Eine solche Quarantäne lässt vermuten, dass vorher eine Corona-Infektion vorgelegen hatte. Die Zeugin Z, die Freundin des Klägers, hat bekundet, der Kläger sei Anfang April an Corona erkrankt gewesen und Anfang März noch nicht. Das passt nicht zusammen. Außerdem ist der Vortrag des Klägers von Unvollständigkeiten geprägt: Die Kündigung, die der Kläger nicht bekommen haben will, war zum 12.03.2022 ausgesprochen worden. Aus den Darlegungen des Klägers ergibt sich nicht, was zwischen Sonntag, dem 13.03.2022, und Montag, dem 21.03.2022, also bis zum Beginn seiner Arbeitsunfähigkeit, passiert ist. Ob der Kläger in dieser Zeit auf der Arbeit erschienen ist, ob er gearbeitet hat, ob er weiterhin arbeitsunfähig war, ob er sich überhaupt gezeigt hat und ob ihm bei seinem Erscheinen nicht jemand gesagt hat, sein Arbeitsverhältnis sei doch beendet, lässt sich aus seinem Parteivortrag nicht schließen. Die Rüge des Klägers, die Bekundungen der Zeugen wichen in den angegebenen Uhrzeiten voneinander ab, erscheint vor diesem Hintergrund nur wenig überzeugend. Insgesamt sah die Berufungskammer keine Veranlassung in der Beweisaufnahme oder ihrer Würdigung einen Fehler zu erkennen. Die Beweisaufnahme war daher nicht zu wiederholen. 35

III. Nach allem bleibt es somit bei der klageabweisenden erstinstanzlichen Entscheidung. Als unterliegende Partei hat der Kläger gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen. Gründe für eine Revisionszulassung sind nicht gegeben, da die Entscheidung auf den Umständen des vorliegenden Einzelfalls beruht. 36

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE