

Abgesehen hiervon ergibt sich die Unhaltbarkeit der Auffassung der Klägerin über die prozessualen Beweislastregeln noch aus anderen Erwägungen. Da bereits der Ausgangspunkt ihrer Überlegung falsch ist, mußte sie notwendig auch zu irrigen Schlußfolgerungen kommen. Ebensovienig wie die Art und die Voraussetzungen der materiellen Verantwortlichkeit werden nämlich die prozessualen Beweislastregeln durch die Stellung des Werkstätigen im gesellschaftlichen Produktionsprozeß bestimmt. Vielmehr werden ebenso wie die Art und die Voraussetzungen der materiellen Verantwortlichkeit auch die prozessualen Beweislastregeln durch die Rechtsordnung, unsere demokratische Gesetzlichkeit, festgelegt. Das geltende Recht kennt aber für Fälle wie den vorliegenden, also unter den hier eindeutig gegebenen Voraussetzungen, keine „Umkehrung der Beweislast“. Es gilt vielmehr der sich aus dem sachlichen Recht ergebende prozessuale Grundsatz, daß der Kläger die klagebegründenden Tatsachen beweisen muß. Von diesem Grundsatz abzugehen, besteht aus den bereits genannten gesellschaftlichen Gründen keine Veranlassung, im Gegenteil ist seine Beibehaltung im gesellschaftlichen Interesse dringend erforderlich. Selbstverständlich ist, daß unter anderen Voraussetzungen auch andere sachlich-rechtliche Haftungsgrundsätze und dementsprechend andere Beweislastregeln möglich sind, die indessen durch Gesetz festgelegt werden müßten. Als Beispiel hierfür sei darauf hingewiesen, daß nach den Bestimmungen des sowjetischen Arbeitsrechts ein Werkstätiger durch einen besonderen Vertrag mit seinem Betrieb die volle Haftung für Fehlbestände übernehmen kann, wobei dieser Vertrag aber andererseits die Verpflichtung des Betriebes enthält, solche Arbeitsbedingungen und betrieblichen Verhältnisse zu schaffen, die dem Werkstätigen gestatten, die ihm übergebenen Werte mit dem geringsten Risiko zu verwalten. Jedoch tritt auch bei Vorliegen eines solchen Vertrages die Haftung nur für den Fall des Verschuldens ein, wobei es dann allerdings Aufgabe des Werkstätigen ist, sich durch den Beweis des Nichtverschuldens von der Haftung zu befreien.

Klägerin forderte von der Beklagten Ersatz der in ihrer Verkaufsstelle aufgetretenen Manki. Sie behauptete, Beklagte habe zur entgeltlichen Geschäftsbesorgung (§ 675 BGB) bzw. aus dieser Geschäftsbesorgung etwas erlangt, zu dessen Rückgabe sie verpflichtet sei (§ 667 BGB). Das ist ein klarer Schadensersatzanspruch aus Vertragspflichtverletzung. Die materielle Verantwortlichkeit tritt indessen auf Grund des § 276 BGB, der auf alle Verträge dieser Art anzuwenden ist, nur bei schuldhafter, also vorsätzlicher oder fahrlässiger Vertragspflichtverletzung ein. Das Verschulden der Beklagten gehörte demzufolge zum Klagegrund und ist daher von der Klägerin zu beweisen. Kann sie den von ihr und in ihrem Interesse zu fordernden Beweis nicht antreten, so fehlt es an einer wesentlichen Voraussetzung für das Eintreten der geltend gemachten Rechtsfolge, so daß die Haftung der Beklagten dadurch entfällt.

§§ 5, 15 VO über Kündigungsrecht.

1. Eine Kündigung, die nur mündlich und ohne Angabe von Gründen erfolgt, ist unwirksam, auch wenn sie vom Beschäftigten widerspruchslos entgegengenommen wird.

Die Entgegennahme einer solchen Kündigungserklärung und ein der Kündigung gemäßes Verhalten des Beschäftigten bewirken auch nicht das Zustandekommen eines auf die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses gerichteten Vertrages.

2. Im Falle der Kündigung einer Schwangeren ist der Nachweis der Schwangerschaft durch das Gutachten eines Arztes nur dann erforderlich, wenn die Tatsache der Schwangerschaft zweifelhaft ist und folglich die einfache Mitteilung an die Betriebsleitung nicht ausreicht.

LAG Berlin, Urt. vom 12. Dezember 1952 — 1 Sa 56/52.

Die Klägerin war bei dem Beklagten als Friseur beschäftigt. Am 14. Juni 1952 wurde ihr vom Beklagten mündlich unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt mit dem Anheimgen, während der Kündigungsfrist ihren ihr zustehenden Jahresurlaub zu nehmen. Die Klägerin trat den Urlaub an. Nach der Darstellung des Beklagten hat sie sich zu Beginn des Urlaubs ein Zeugnis geben lassen, weil sie

sich um eine andere Stellung bemühen wolle. Während des Urlaubs erkrankte die Klägerin. Nach Wiederherstellung ihrer Gesundheit, am 21. Juli 1952, stellte sie sich dem Beklagten zur Arbeitsaufnahme zur Verfügung. Der Beklagte lehnte die Beschäftigung ab, da das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung seit dem 28. Juni 1952 beendet sei. Die Klägerin wies darauf hin, daß ihr infolge Schwangerschaft nicht gekündigt werden könne. Sie hat Klage erhoben mit dem Antrag auf Zahlung von Gehalt, Überstundenvergütung und Krankengeldzuschuß.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das LAG nach dem Klageantrag erkannt.

Aus den Gründen:

Unstreitig hat der Beklagte am 14. Juni 1952 mündlich die fristgemäße Kündigung der Klägerin ausgesprochen. Demgegenüber fordert § 5 der Verordnung über Kündigungsrecht, daß eine Kündigung schriftlich unter Angabe von Gründen zu erfolgen hat. Hierbei handelt es sich um eine zwingende Rechtsvorschrift, deren Verletzung die Kündigung unzulässig und rechtsunwirksam macht. Es kann daher keinen Zweifel daran geben, daß die vom Beklagten am 14. Juni 1952 mündlich ausgesprochene Kündigung nicht geeignet war, das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsvertragsverhältnis zu beenden.

Dieser Erkenntnis hat sich das Gericht erster Instanz nicht völlig verschließen können. Es hat jedoch aus unerfindlichen Gründen aus der „widerspruchslosen Entgegennahme der Kündigung“ des Beklagten auf ein Einverständnis der Klägerin mit der Auflösung des Arbeitsvertragsverhältnisses geschlossen und ist dadurch zur Annahme einer Beendigung des Arbeitsvertragsverhältnisses im beiderseitigen Einverständnis (Aufhebungsvertrag) gekommen. Dem kann das Landesarbeitsgericht auf gar keinen Fall folgen. Eine Kündigung ist noch immer eine einseitige Willenserklärung, die nur dadurch wirksam wird, daß sie der zu kündigende empfängt oder entgegennimmt („Empfangsbedürftigkeit“ der Kündigungserklärung). Es ist daher völlig abwegig, den Umstand — „die widerspruchslose Entgegennahme“ —, der die Kündigungserklärung überhaupt erst als solche wirksam werden läßt — sofern die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind —, in eine Willenserklärung der Klägerin umzudeuten, die geeignet sein sollte, einen Aufhebungsvertrag zustandzubringen. Die vom Gericht erster Instanz vertretene Rechtsauffassung wird vom Landesarbeitsgericht mit aller Entschiedenheit als falsch bekämpft, da sie Wasser auf die Mühlen derjenigen Betriebsinhaber bedeutet, die glauben, die zwingende Bestimmung des § 5 der Verordnung über Kündigungsrecht durch das Vorschreiben einer angeblichen Beendigung des Arbeitsvertragsverhältnisses im beiderseitigen Einverständnis umgehen zu können. Freilich ist es nach geltendem Recht noch immer möglich, einen formlosen Aufhebungsvertrag zu schließen. Das Landesarbeitsgericht hält aber daran fest, daß ein Aufhebungsvertrag nur angenommen werden bzw. nur wirksam sein kann, wenn alle seine wesentlichen Voraussetzungen völlig eindeutig und unbestreitbar gegeben sind. Dazu gehört der Vertragswille ebenso wie die Bestimmung des Zeitpunktes der Beendigung der bisherigen arbeitsvertraglichen Beziehungen (vgl. Entscheidung 1 Sa 60/52). Damit ist zugleich gesagt, daß der rechtlichen Wertung des Verhaltens einer Partei als Willenserklärung durch sogenanntes schlüssiges Handeln (Angebot auf Abschluß eines Aufhebungsvertrages oder Annahme eines solchen Angebotes) sehr enge Grenzen gezogen sind. Ob der rechtlichen Wertung des Verhaltens einer Partei aber enge oder weite Grenzen gezogen sind, keinesfalls ist das einer Kündigung, deren Unzulässigkeit und Rechtsunwirksamkeit noch nicht festgestellt wurde, nachfolgende, der Kündigung gemäße Verhalten des Gekündigten — nämlich in diesem Falle Antreten des für die Kündigungsfrist zugestandenen Jahresurlaubs, Abholen der Arbeitskleidung aus dem Betrieb, Bemühen um eine andere Stellung, Bitte um Zeugniserteilung usw. — als schlüssiges Handeln im Sinne einer auf den Abschluß eines Aufhebungsvertrages abzielenden Willenserklärung anzusehen. Die gegenteilige Auffassung würde unser Kündigungsrecht praktisch wertlos machen. Die vom Gericht erster Instanz vertretene Auffassung hinsichtlich des Verhaltens der Klägerin nach ihrer Kündigung widerspricht daher dem geltenden Recht.

Bei ordnungsgemäßer Prüfung des Tatsachenmaterials und richtiger Anwendung des geltenden Rechts