

abgeschlossen hat, besteht keine Friedenspflicht.

(Warn-)streiks zur Durchsetzung der Forderungen sind rechtlich möglich. Es ist zu beachten, dass die Forderungen dem neuen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberver-

band überreicht wurden und dieser zu Verhandlungen aufgefordert worden ist und entweder Verhandlungen abgelehnt hat oder die Verhandlungen ohne Ergebnis geblieben bzw. gescheitert sind. Weiter ist zu prüfen, ob die bisher zuständige Gewerkschaft auch für den neu entstandenen

Betrieb zuständig ist (vgl. dazu Arbeitsgericht Wuppertal vom 31. 10. 1997, AuR 1998, 426).

**Hermann Unterhinninghofen,
IG Metall-Vorstandsverwaltung,
Abt. Tarifpolitik**

Der Zugang von Kündigungserklärungen



Mit dem Zugang der Kündigungserklärung wird die ausgesprochene Kündigung wirksam. Befindet sich beispielsweise der Gekündigte in Urlaub, so stellt sich die Frage, ob die Kündigungserklärung ihre Wirkung bereits mit dem Einwurf in den Briefkasten entfaltet.

Jede Kündigung ist eine „Willenserklärung“ im Rechtssinne. Dies bedeutet, dass sie erst dann existiert und ihre Wirkung entfaltet, wenn sie dem Adressaten zugegangen ist. Das gilt gleichermaßen für eine vom Arbeitgeber wie für eine vom Arbeitnehmer abgegebene Erklärung.

Praktische Bedeutung

Das „Existenzwerden“ der Kündigung hat erhebliche praktische Konsequenzen.

— Von diesem Moment an beginnt die Kündigungsfrist zu laufen. Beträgt diese z. B. einen Monat zum Monatsende und geht die Kündigung noch am 31. 1. zu, läuft das Arbeitsverhältnis

Ende Februar aus. Erreicht sie den Empfänger dagegen erst am 1. 2., kann der Betroffene bis Ende März weiterarbeiten.

— Soll eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden, ist nach § 626 Abs. 2 BGB eine Zwei-Wochen-Frist zu wahren. Erhält der Arbeitgeber z. B. am 1. 2. 2000 Kenntnis von einem Geheimnisverrat des Arbeitnehmers X, so muß diesem die Kündigung spätestens am 15. 2. 2000 zugehen. Dies gilt genauso umgekehrt, wenn etwa der Arbeitnehmer am 1. 2. beleidigt oder tätlich angegriffen wurde und daraus die Konsequenzen ziehen und fristlos kündigen will.

— Ob eine Kündigung noch innerhalb der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses ausgesprochen wurde, bestimmt sich gleichfalls nach dem Zeitpunkt ihres Zugangs.

— Wichtigste Konsequenz ist der Lauf der Drei-Wochen-Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG: Wer die Kündigung z. B. am 2. 2. 2000 erhält, dessen Klage muss spätestens am 23. 2. 2000 bei Gericht eingegangen sein.

Wo ist der Zugang geregelt?

Das geltende Recht kennt keine arbeitsrechtliche Spezialvorschrift über den Zu-

gang von Kündigungen. Man greift deshalb auf die entsprechenden Vorschriften des BGB über Willenserklärungen zurück. Dieses hat in den §§ 130 bis 132 allerdings nur den Zugang von Erklärungen „unter Abwesenden“ geregelt. Nicht erfasst sind Erklärungen von Angesicht zu Angesicht („unter Anwesenden“), denen § 147 Abs. 1 Satz 2 BGB das Telefongespräch ausdrücklich gleichstellt. Insoweit hat die Rechtsprechung eigene Grundsätze entwickelt, die sich jedoch in vielen Punkten an den §§ 130 bis 132 BGB orientieren.

Im folgenden soll zunächst die Kündigung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer als die bei weitem häufigste Form abgehandelt werden. Anschließend soll uns der sehr viel seltenere Fall beschäftigen, dass ein Arbeitnehmer „die Brocken hinwirft“ und seinerseits das Arbeitsverhältnis auflösen will.

Kündigung gegenüber dem abwesenden Arbeitnehmer

In einer Reihe von Fällen ist es nicht möglich, dem Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben am Arbeitsplatz zu übergeben oder ihm dort mündlich zu kündigen. Dies gilt etwa bei Krankheit und Urlaub, aber beispielsweise auch bei vielen Außendienstmitarbeitern sowie dann, wenn der Arbeitnehmer aus irgendeinem Grund von der Arbeit freigestellt ist.

Was man in solchen Fällen unter „Zugang“ zu verstehen hat, wird in § 130 BGB nicht ausdrücklich gesagt. Nach allgemeiner Auffassung ist dieser dann gegeben, wenn der Adressat (also hier: der Arbeitnehmer) die **Möglichkeit zur Kenntnisnahme** hatte. Der Erklärende muss dafür sorgen, dass seine Erklärung in den Wirkungsbereich des Empfängers gelangt, ein Brief also beispielsweise in den Haus-

briefkasten geworfen wird. Sache des Empfängers ist es dann, sich effektive Kenntnis zu verschaffen, also z. B. den Briefkasten zu leeren und vom Inhalt des Schreibens Kenntnis zu nehmen.¹⁾ Dabei werden „standardisierte“ Maßstäbe angelegt; schon die abstrakte Möglichkeit zur Kenntnisnahme durch den Empfänger soll genügen. Das Gesetz geht insoweit von einer bestimmten Risikoverteilung aus: Gelangt der Brief nicht zum Empfänger, sondern auf eine Müllhalde, geht dies ausschließlich zu Lasten des Erklärenden, leert der Empfänger seinen Briefkasten nicht, ist der Zugang trotzdem erfolgt. Dies schafft insbesondere bei urlaubsbedingter Abwesenheit des Arbeitnehmers Probleme.²⁾

Kündigung durch einfachen Brief ...

Eine schriftliche Kündigung geht dem Arbeitnehmer in der Regel dadurch zu, dass sie von einem Postbediensteten in den **Hausbriefkasten** geworfen wird. Täuscht sich der Postbote im Briefkasten, fehlt es zunächst am Zugang, da man normalerweise ja nicht die Post anderer Leute herausnimmt und durchschaut. Der Zugang tritt in einem solchen Fall erst dann ein, wenn die Sendung an den wirklichen Adressaten weitergeleitet, d. h. in seinen Briefkasten geworfen oder ihm übergeben wird.

Bisweilen ergeben sich eine Reihe von **technischen Schwierigkeiten**. Hat der Briefkasten — was man gegebenenfalls durch den Schlitz erkennen kann — innen keine Türe mehr, spielt dies nur im Einfamilienhaus oder in der Einzelwohnung keine Rolle.³⁾ Wohnen in dem betreffenden Haus jedoch mehrere Parteien, ist der Zugang nicht eingetreten, da Unbefugte den Brief an sich nehmen könnten. Dies gilt ganz sicher für einen offenen Zeitungsbehälter, auch wenn dieser vom Postboten üblicherweise wie ein Briefkasten verwendet wird.⁴⁾

Fehlt ein funktionsfähiger Briefkasten (weil er z. B. zugeklebt ist) oder lässt sich die Sendung ihrer Größe wegen dort nicht unterbringen, so kann sie **unter der Wohnungstüre durchgeschoben** werden.⁵⁾ Teilweises Durchschieben reicht nicht, solange Unbefugte in der Lage bleiben, den Brief wieder herauszuziehen und an sich zu nehmen.⁶⁾ Lässt sich der Brief nicht durchschieben, so kann er gegebenenfalls auf andere Weise **an der Türe befestigt** werden, sofern ein unbefugtes Eingreifen Dritter höchst unwahrscheinlich bleibt. Letzteres wurde beispielsweise bei einer auf der Hinterseite eines Einfamilienhauses gelegenen Haustüre angenommen, die von der Straße her nicht einsehbar war.⁷⁾

Spätestens dann, wenn solche Möglichkeiten nicht in Betracht kommen, wird der Postbote **an der Haustüre klingeln**, um den Brief abzugeben. **Verweigert der Arbeitnehmer die Annahme**, so ändert dies nichts am Zugang, da er ja die Möglichkeit der Kenntnisnahme hatte.⁸⁾ Anderes gilt jedoch, wenn ein mit der Post gesandter Brief **nicht oder nicht ausreichend frankiert** war. Ein Grund für eine Zurückweisung besteht auch dann, wenn der Brief eine **unklare Adresse** besitzt und der Angesprochene daher nicht sicher beurteilen kann, ob er wirklich der Adressat ist. Trifft der Postbote eine **andere Person** als den Arbeitnehmer an und verweigert diese die Annahme, ist die Sendung nicht zugegan-

1) Larenz-Wolf, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 8. Aufl. 1997, § 26 Rn. 17.

2) BAG DB 1988, 2415 und „Probleme bei Umzug und Urlaub“.

3) Vgl. KR-Friedrich, 5. Aufl. 1998, § 4 KSchG Rn. 103.

4) So LAG Hamm, LAGE § 130 BGB Nr. 18.

5) Larenz-Wolf, a. a. O., § 26 Rn. 20.

6) Arbeitsgericht Hagen, BB 1976, 1561.

7) LAG Hamm, LAGE § 130 BGB Nr. 18.

8) BAG, NZA 1993, 261.

gen.⁹⁾ Davon wird nur dann eine Ausnahme gemacht, wenn dieses Verhalten mit dem Adressaten abgesprochen war.¹⁰⁾ Wird das Schreiben entgegengenommen, ist im Einzelnen zu überprüfen, ob die betreffende Person dazu berechtigt war.¹¹⁾

... und seine Überbringung durch Boten

Vorsichtige Arbeitgeber pflegen ein Kündigungsschreiben durch Boten überbringen zu lassen. Dies hängt damit zusammen, dass im Streitfall der **Arbeitgeber beweisen muss**, dass das Schriftstück auch wirklich zugegangen ist; der Postbote wird hier ein wenig verlässlicher Zeuge sein. Außerdem wäre ja denkbar, dass ein bössartiger Arbeitnehmer behauptet, in dem Briefumschlag habe kein Kündigungsschreiben, sondern ein kleiner Werbeprospekt gesteckt, den er inzwischen weggeworfen habe. Der Bote kann — wenn man ihm das Schreiben zeigt — gegebenenfalls auch bekunden, welche konkrete Erklärung dem Arbeitnehmer überbracht wurde. In der Praxis können sich allerdings auch hier einige Probleme auftun.

Zunächst ist zu berücksichtigen, dass man nicht dauernd in den **Briefkasten** schaut, um zu überprüfen, ob vielleicht irgend jemand einen Brief eingeworfen hat. Wer allein oder zusammen mit einer berufstätigen Person lebt, wird üblicherweise nach der Heimkehr von der Arbeit den Briefkasten kontrollieren; sind tagsüber Angehörige zu Hause, wird der Briefkasten spätestens um die Mittagszeit geleert. Wird in solchen Fällen ein durch Boten überbrachtes Kündigungsschreiben gegen 16.30 Uhr in den Briefkasten geworfen, geht es erst am folgenden Tag zu.¹²⁾ Dasselbe gilt erst recht bei einem Einwurf am späten Abend oder in den Nachtstunden.

Häufig wird der Bote den Kündigungsbrief nicht dem Arbeitnehmer persönlich aus-

händigen können, weil dieser nicht zu Hause ist. Reicht es, wenn der Brief einem Mitbewohner oder einem zufällig anwesenden Handwerker übergeben wird?

In Rechtsprechung und Literatur wird darauf abgestellt, ob die betreffende Person nach der Verkehrssitte **zur Annahme von Briefsendungen berechtigt** ist. Erfasst sind danach alle Personen, die zum Haushalt des Adressaten gehören.¹³⁾ Dies ist beispielsweise der Ehegatte¹⁴⁾, der Sohn¹⁵⁾ sowie der Lebensgefährte¹⁶⁾. Weiter dürften Personen, die zur selben Wohngemeinschaft gehören, als empfangsberechtigt gelten. Dasselbe gilt für eine Hausangestellte.¹⁷⁾ Der Vermieter ist dann eine geeignete Person, wenn er im selben Haus wohnt.¹⁸⁾ Alle anderen Personen sind demgegenüber nicht empfangsberechtigt. Dies gilt etwa für einen Verwandten, der nicht im selben Haus wohnt. Wird etwa im Städtchen K die Briefsendung dem Onkel des Adressaten ausgehändigt, den der Bote gerade auf der Straße trifft, so liegt kein Zugang vor.¹⁹⁾ Auch eine nur stundenweise tätige Putzhilfe ist nicht erfasst, ebensowenig ein zufällig anwesender Handwerker oder Freund. Wohnt jemand im Hotel, ist der Brief mit der Abgabe an der Rezeption zugegangen.²⁰⁾

Wird eine in diesem Sinne empfangsberechtigte Person eingeschaltet, so ist der Zugang in dem **Zeitpunkt** erfolgt, zu dem nach dem regelmäßigen Verlauf der Dinge der Arbeitnehmer vom Inhalt des Schreibens Kenntnis nehmen kann.²¹⁾ In der Wohnung ist dies der Abend des betreffenden Tages. Wird die Sendung entgegengenommen, aber irrtümlich oder aus Bosheit nicht an den Adressaten weitergeleitet, so ändert dies am Zugang nichts. Der Fehler liegt in der „Sphäre“ des Arbeitnehmers. Dies kann bisweilen zu recht unbilligen Ergebnissen führen. Wird etwa das Kündigungsschreiben am 30. 4. dem Vermieter ausgehändigt, der es auf einen Schrank legt und dann vergisst,²²⁾ so ist die Kündigung auch dann zum 31. 5. wirksam,

wenn sie der Arbeitnehmer erst am 20. 5. zur Kenntnis bekam. Lediglich bei der Klagfrist des § 4 KSchG ist Abhilfe möglich: § 5 KSchG gestattet in einem solchen Fall die **nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage**.

Wird die Erklärung einer Person übergeben, die nicht zum Empfang berechtigt ist (Handwerker usw.), so wird diese rechtlich zu einer **Hilfsperson des Erklärenden**: Die Kündigung geht erst dann zu, wenn sie dem Betroffenen (oder einer empfangsberechtigten Person) effektiv übermittelt wird.²³⁾

Ausnahmsweise ist eine Kündigung unter Abwesenden auch im Betrieb möglich, weil der Arbeitnehmer — etwa aufgrund einer **Dienstreise** — dort nicht anzutreffen ist. In einem solchen Fall ist der Zugang dann bewirkt, wenn das Schreiben einem Untergebenen ausgehändigt wird.²⁴⁾ Allerdings wird man dies nur dann

9) BAG, NZA 1993, 259 = AP Nr. 18 zu § 130 BGB.

10) BAG, a. a. O.

11) Dazu sogleich unter „... und seine Überbringung durch Boten“.

12) BAG, NZA 1984, 31 = AP Nr. 12 zu § 130 BGB.

13) vgl. BAG, NZA 1993, 259.

14) LAG Hamm, DB 1988, 1759.

15) LAG Hamburg, LAGE § 130 BGB Nr. 16.

16) LAG Bremen, DB 1988, 814; auch gleichgeschlechtlicher: Vgl. OVG Hamburg, NJW 1988, 1807.

17) BAG, AP Nr. 8 zu § 130 BGB; KR-Friedrich, a. a. O., § 4 KSchG Rn. 106.

18) BAG, AP Nr. 7 zu § 130 BGB; BAG, NZA 1993, 261.

19) So der Fall BAG, NZA 1993, 259.

20) Staudinger-Neumann, BGB, Kommentar, 13. Aufl. 1993, Vorbem. zu §§ 620 ff. Rn. 44.

21) Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Aufl. 1996, § 123 II 1 b.

22) So der Fall BAG, AP Nr. 7 zu § 130 BGB.

23) KR-Friedrich, a. a. O., § 4 KSchG Rn. 100; Palandt-Heinrichs, BGB, Kommentar 58. Aufl. 1999, § 130 Rn. 9 am Ende.

24) BAG, AP Nr. 8 zu § 130 BGB.

ausreichen lassen können, wenn an dem betreffenden Tag eine direkte Übergabe an den Arbeitnehmer nicht möglich ist. Kein Zugang liegt vor, wenn das Schreiben beim Vorgesetzten eingetroffen ist; dieser hat die Aufgabe, es dem zu Kündigenden zu übergeben.

Kündigung durch eingeschriebenen Brief

Wird die Kündigung durch eingeschriebenen Brief „mit Übergabe“ ausgesprochen, geht sie nicht schon dann zu, wenn der Postbote niemanden antrifft und deshalb einen **Benachrichtigungszettel** hinterlässt; dadurch allein hat der Adressat noch nicht die Möglichkeit zur Kenntnisnahme, da er nicht wissen kann, was für ein Schreiben sich hinter der Nachricht verbirgt. Nach der Auffassung des BAG²⁵⁾ ist der Zugang erst mit der Abholung bei der Post bewirkt. Dabei kann sich der Arbeitnehmer durchaus Zeit lassen; er handelt grundsätzlich nicht treuwidrig, wenn er sich erst am letzten Tag der einwöchigen Aufbewahrungsfrist das Schriftstück verschafft.²⁶⁾

In besonders gelagerten Einzelfällen kann es allerdings gegen Treu und Glauben verstoßen, wenn der Arbeitnehmer sich unter Hinweis auf den späten Zugang darauf beruft, der Arbeitgeber habe eine für ihn geltende Frist nicht eingehalten. Dies kommt etwa dann in Betracht, wenn die fristlose Kündigung eines Schwerbehinderten deshalb nicht „unverzüglich“ nach Erteilung der Zustimmung durch die Hauptfürsorgestelle erfolgte, weil der Betroffene trotz Kenntnis aller Umstände das Schriftstück nicht bei der Post abholte.²⁷⁾ Ähnlich dürfte der Fall liegen, wenn der Arbeitnehmer die Versäumung der 14-Tagesfrist des § 626 Abs. 2 BGB mit dem Argument rügt, die an sich rechtzeitig abgesandte Kündigungserklärung sei ihm nicht zugegangen, weil er in Kenntnis der zur Kündigung führenden Umstände die Abholungsfrist verstreichen ließ.

Kündigung durch Fax oder E-Mail

Eine Kündigung per Telefax oder E-Mail kommt von vorneherein nur in Betracht, wenn die Kündigung auch formlos, d. h. insbesondere mündlich gültig ist. Ist dagegen in einem Gesetz wie in § 15 BBiG oder in einem Tarifvertrag Schriftform vorgeschrieben, reichen Fax und E-Mail nicht aus: Diese enthalten nicht die vom Gesetz verlangte Originalunterschrift.²⁸⁾ Einzelfragen der **formbedürftigen Kündigung** können hier nicht abgehandelt werden.²⁹⁾

Fehlt es an zwingenden Formvorschriften, so ist die Übermittlung per Telefax grundsätzlich möglich.³⁰⁾ Für den Zugang maßgebend ist der Zeitpunkt, zu dem der Empfänger üblicherweise Kenntnis nehmen konnte. Bei dienstlichen Anschlüssen ist dies während der Arbeitszeit, bei privaten bis ca. 21.00 Uhr der Fall.³¹⁾

Scheitert die Übermittlung im Sende-gerät oder im öffentlichen Netz, geht dies zu Lasten des Erklärenden. Insoweit gilt nichts anderes, als wenn ein Brief verlorengelht. Nicht völlig eindeutig geklärt ist die Frage, ob ein Zugang auch dann zu verneinen ist, wenn der Ausdruck im Faxgerät des Empfängers deshalb unterbleibt, weil dieses defekt ist oder der Empfänger bei seiner Bedienung einen Fehler gemacht hat.³²⁾ Insoweit ist zu unterscheiden.

— Handelt es sich um ein dienstliches Gerät, ist es Sache des Arbeitnehmers, dieses in Ordnung zu halten. Kommen die Sendeimpulse in seinem Gerät an, erfolgt aber z. B. wegen fehlenden Papiers kein Ausdruck, ist der Zugang gleichwohl erfolgt.³³⁾ Anders verhält es sich allerdings dann, wenn der Arbeitnehmer Mitteilung von technischen Schwierigkeiten gemacht hatte.

— Handelte es sich um ein privates Gerät, dessen Existenz der Arbeitgeber nicht vom Arbeitnehmer, sondern durch

Dritte erfahren hatte, liegen die Dinge anders: Hier gibt es keine Obliegenheit, für eine jederzeitige Funktionsfähigkeit zu sorgen; insoweit tritt der Zugang erst aufgrund eines Ausdrucks ein.³⁴⁾ Hat der Arbeitnehmer dagegen seinen Telefaxanschluss mitgeteilt, muss er auch mit dessen Benutzung rechnen; insoweit ist es seine Sache, für eine ausreichende Funktionsfähigkeit zu sorgen.³⁵⁾

Auch per E-Mail kann gekündigt werden, sofern nicht durch Gesetz oder Tarifvertrag Schriftform vorgeschrieben ist. Wie in anderen Fällen kommt es darauf an, zu welchem Zeitpunkt mit einer Kenntnisnahme durch den Empfänger zu rechnen ist.

Kündigung durch Sprechen auf Anrufbeantworter?

Soweit eine Kündigung mündlich möglich ist, kann es dazu kommen, dass sie auf einen Anrufbeantworter gesprochen wird. Hier liegt eine Erklärung unter Abwesen-

25) NJW 1997, 147.

26) BAG, a. a. O.

27) BAG, DB 1986, 2336.

29) BGH, NJW 1993, 1126 m. w. N. für ein aus dem Faxgerät kommendes Schriftstück.

29) Einzelheiten bei Däubler in: Kittner/Däubler/Zwanziger, Kündigungsschutzrecht, 4. Aufl. 1999, §§ 125 — 127 BGB Rn. 7 ff.

30) LAG Bremen, DB 1988, 814 = NZA 1988, 548.

31) Für Zugang „solange Nachschau noch zu erwarten“ KR-Friedrich, a. a. O., § 4 KSchG Rn. 118 b. Zum Zugang der Stellungnahme des Betriebsrats nach § 102 BetrVG, die bis 24.00 Uhr am letzten Tag der Frist möglich ist, siehe BAG in AiB 1998, 112 sowie Kittner/Däubler/Zwanziger, a. a. O., § 102 BetrVG Rn. 10.

32) Siehe die Nachweise bei BGH, NJW 1995, 665, 667.

33) LAG Hamm, LAGE § 130 BGB Nr. 17.

34) LAG Hamm, LAGE § 130 BGB Nr. 19; zustimmend KR-Friedrich, a. a. O., § 4 KSchG Rn. 118 b.

35) Vgl. Däubler, Zivilrecht I, 1997, Rn. 593; eingehend Burgard, AcP 1995, 1995, 74 ff.

den vor, da nur das **erfolgreich zustandegekommene Telefongespräch** als Kommunikation unter Anwesenden behandelt wird. Auch hier ist darauf abzustellen, ob noch mit einem Abhören am selben Tag gerechnet werden konnte. Dies ist nach 22.00 Uhr sicherlich nicht mehr der Fall. Auch wird man weiter verlangen müssen, dass der Arbeitgeber schon bisher dienstliche Mitteilungen bei Bedarf auf Anrufbeantworter sprach, da sonst kein Anlass zum regelmäßigen Abhören besteht.

Probleme bei Umzug und Urlaub

Hat der Arbeitnehmer die Wohnung gewechselt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt, so können ihm Erklärungen nur noch unter der neuen Anschrift zugehen. Dabei genügt es, wenn der Arbeitnehmer diejenige Stelle im Betrieb informierte, die er für zuständig halten konnte. Hat er den Wohnungswechsel nicht mitgeteilt, jedoch bei der Post einen **Nachsendungsantrag** gestellt, so gehen ihm Erklärungen gleichfalls erst am neuen Aufenthaltsort zu.³⁶⁾ Ist der Nachsendungsantrag unterblieben und findet sich der Name des Arbeitnehmers noch an der alten Wohnung, ist dort weiterhin ein Zugang möglich.

Hat der Arbeitnehmer neben seinem Hauptwohnsitz noch einen in der Nähe des Arbeitsplatzes gelegenen **zweiten Wohnsitz**, so kann normalerweise nicht damit gerechnet werden, dass er auch dort Vorkehrungen getroffen hat, um alsbald Kenntnis von eingehenden Sendungen nehmen zu können.³⁷⁾ Anderes kann dann gelten, wenn der Arbeitgeber weiß, dass der Arbeitnehmer unter der Woche regelmäßig in seiner Zweitwohnung übernachtet. Gut beratene Arbeitgeber werden in solchen Fällen einen Kündigungsbrief an jeden Wohnsitz schicken.

Verreist der Arbeitnehmer während seines **Erholungsurlaubs**, können ihm nach der Rechtsprechung des BAG³⁸⁾ gleichwohl

Schriftstücke in seiner Wohnung zugehen. Dies soll sogar dann gelten, wenn dem Arbeitgeber die **Urlaubsanschrift** mitgeteilt wurde.³⁹⁾ Eine nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage nach § 5 KSchG sei jedoch in aller Regel geboten, da der Einzelne in Zeiten urlaubsbedingter Abwesenheit keine Vorkehrungen treffen müsse, um die Weiterleitung von Schriftstücken sicherzustellen. Damit bleibt zwar die Klagemöglichkeit erhalten, nicht jedoch die Kündigungsfrist, die ja den Betroffenen in die Lage versetzen soll, sich nach einer neuen Alternative umzusehen.

Dies ist sehr unbefriedigend. Dem Arbeitnehmer müsste mindestens die Möglichkeit eingeräumt werden, sich durch einen Nachsendungsantrag oder die Mitteilung der Urlaubsanschrift an den Arbeitgeber vor einer solchen unliebsamen Überraschung zu schützen. Der Arbeitgeber dürfte im ersten Fall das Schreiben nur an die Urlaubsanschrift richten, im zweiten würde der Zugang erst mit erfolgter Nachsendung eintreten. Das BAG berücksichtigt auch nicht, dass § 130 BGB Risiken, also die Folgen unerwarteter Störungen, verteilen will.⁴⁰⁾ Davon kann jedoch nicht die Rede sein, wenn dem Arbeitgeber die urlaubsbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers bekannt ist, er also ganz genau weiss, dass das Kündigungsschreiben nicht aus dem Briefkasten geholt wird. Würde der Arbeitgeber unter sonst gleichen Umständen dem im Urlaub befindlichen Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben auf den Schreibtisch in seinem Dienstzimmer legen, käme vermutlich niemand auf den Gedanken, dies als wirksamen Zugang zu qualifizieren. Das pragmatische Gegenargument, im Ausland könnten sich erhebliche Zugangsprobleme ergeben, mag in einer Reihe von Fällen zutreffen, scheidet jedoch z. B. bei einem inländischen Urlaubsort von vornherein aus. Außerdem droht dem Arbeitgeber auch kein Fristablauf nach § 626 Abs. 2 BGB, weil der Arbeitnehmer gegen Treu und Glauben verstoßen würde,

wollte er sich trotz missglückten Zustellungsversuchs auf Fristversäumung berufen. Schließlich ist auch das BVerfG davon ausgegangen, dass dem nicht außerordentlich Gekündigten eine angemessene „Neuorientierungsfrist“ zustehen muß, an der es hier häufig fehlen wird.⁴¹⁾ Das BAG sollte deshalb zu seiner früheren Rechtsprechung zurückkehren, wonach bei urlaubsbedingter Abwesenheit ein Zugang an der Heimatadresse nicht möglich war.⁴²⁾

Sendet der Arbeitgeber von sich aus das Schreiben an die **Ferienanschrift**, so geht es dort nach allgemeinen Grundsätzen zu.⁴³⁾ Ist der Arbeitnehmer entgegen seiner Ankündigung vorzeitig abgereist, hindert dies den Zugang nicht. Umgekehrt ist dieser nicht mehr möglich, wenn das Schreiben erst nach dem letzten Ferientag eintrifft.

Das BAG überträgt die für die Urlaubsabwesenheit entwickelten Grundsätze auch auf die Abwesenheit wegen einer **Inhaftierung im Ausland**.⁴⁴⁾ Dasselbe wird man bei einem **Krankenhaus- und einem Kuraufenthalt** annehmen müssen. Im letzteren Fall bestehen die angeführten Bedenken erst recht, da sich der Arbeitnehmer hier fast durchweg im Inland aufhält, das Abstellen auf den tatsächlichen Aufenthalt also den Arbeitgeber in zeitlicher Hinsicht kaum belasten würde.

36) LAG Hamm, LAGE § 130 BGB Nr. 11; Palandt-Heinrichs, a. a. O., § 130 Rn. 6.

37) LAG Düsseldorf, LAGE § 130 BGB Nr. 20.

38) DB 1988, 2415 = AP Nr. 16 zu § 130 BGB.

39) BAG, a. a. O.; im Ergebnis übereinstimmend Schaub, a. a. O., § 123 II 1 c.

40) Siehe oben „Wo ist der Zugang geregelt?“.

41) BVerfGE 85, 360.

42) BAG, AP Nr. 11 zu § 130 BGB.

43) Zur Abgabe an der Hotelrezeption siehe oben Fn. 20; Durchschoben unter der Tür des Ferienappartements usw. — oben „Kündigung durch einfachen Brief...“.

44) BAG, DB 1989, 2619 = AP Nr. 17 zu § 130 BGB.

Zugang an sprachunkundigen Empfänger

Ist der Arbeitnehmer des Deutschen nicht ausreichend mächtig, so kann von ihm eine Kenntnisnahme erst dann erwartet werden, wenn eine angemessene Zeitspanne für die Herstellung einer **Übersetzung** abgelaufen ist.⁴⁵⁾ Insoweit gelten dieselben Grundsätze, die das BVerfG für den Lauf der Einspruchsfrist gegen einen Strafbefehl entwickelt hat.⁴⁶⁾ Solange dem Ausländer die Bedeutung der Entscheidung und der Rechtsmittelbelehrung nicht in seiner Sprache deutlich gemacht wurde, fängt die Frist nicht zu laufen an.

Wer nicht lesen und schreiben kann, muss in vergleichbarer Weise geschützt werden. Bei **Geschäftsunfähigen** ist nach § 131 Abs. 1 BGB der Zugang an den gesetzlichen Vertreter maßgebend. Bei **beschränkt Geschäftsfähigen** (z. B. Minderjährige) gilt § 131 Abs. 2 BGB. Allerdings ist immer auch § 113 BGB zu berücksichtigen, wonach die einmal erteilte Zustimmung des gesetzlichen Vertreters zur Aufnahme einer Arbeit auch zu allen Handlungen ermächtigt, die mit der Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusammenhängen.⁴⁷⁾

Zustellung statt Zugang

§ 132 BGB enthält eine Spezialregelung, die insbesondere dann eingreift, wenn der normale Zugang nach § 130 BGB aus praktischen Gründen ausscheidet: Der nicht mehr weiterarbeitende, aber noch immer in einem Arbeitsverhältnis stehende Arbeitnehmer ist **unbekanntem Aufenthalts**; der Zugang in der Wohnung scheitert an technischen Problemen, weil der Briefkasten zugeklebt ist und niemand die Türe öffnet.

Für diese Fälle ist einmal die **Zustellung mit Hilfe des Gerichtsvollziehers** nach den §§ 166 ff. ZPO vorgesehen. Wichtig ist dabei insbesondere § 182 ZPO, wonach dann, wenn weder der Adressat

noch ein empfangsbereiter „Hausgenosse“ erreichbar ist, das Schriftstück **beim Amtsgericht oder bei der Post hinterlegt** wird und dies dann als Zugang gilt. Außerdem lässt sich durch die vom Gerichtsvollzieher ausgestellte Urkunde die Zustellung belegen. Die dadurch anfallenden Kosten trägt allerdings der Erklärende als Auftraggeber.

Zum zweiten gibt es die sog. **öffentliche Zustellung** nach § 132 Abs. 2 BGB, die allerdings nur bei unbekanntem Aufenthalt in Betracht kommt. Danach wird die Erklärung zwei Wochen lang an der Tafel des zuständigen Amtsgerichts ausgehängt.⁴⁸⁾

Die Zustellung durch die Post mit Zustellungsurkunde ist wie ein eingeschriebener Brief zu behandeln; § 132 BGB ist auch nicht entsprechend anwendbar.⁴⁹⁾

Kündigung gegenüber dem anwesenden Arbeitnehmer

Mündliche oder konkludente Erklärung

Wird die Kündigung mangels entsprechender Formvorschriften mündlich oder konkludent (d. h. durch schlüssiges Verhalten) ausgesprochen, so geht sie dann zu, wenn sie der Empfänger **wahrgenommen und verstanden** hat.⁵⁰⁾ Die bloße Möglichkeit der Kenntnisnahme reicht hier nicht; man setzt voraus, dass die Erklärung effektiv „angekommen“ ist.

Fehlt es an dieser Voraussetzung, weil der Adressat schwerhörig, taub oder der benutzten Sprache nicht mächtig ist, so geht dies grundsätzlich zu Lasten des Erklärenden: Eine wirksame Willenserklärung liegt nicht vor.⁵¹⁾ In solchen Fällen muss der Übermittlungsweg geändert, insbesondere eine schriftliche Erklärung verwendet oder ein Dolmetscher eingeschaltet werden.

Ist der **Wahrnehmungsmangel auf Seiten des Erklärungsempfängers** für den Erklärenden nicht erkennbar, so ist aus dem Grundgedanken des § 130 Abs. 1 Satz 1 BGB heraus eine wirksame Erklärung anzunehmen; es wäre ungerecht, den Erklärenden auch hier das Risiko der Fehlübermittlung tragen zu lassen.⁵²⁾

Wird zunächst mündlich, dann schriftlich gekündigt, ist schon die erste Erklärung wirksam. In der Regel liegt in dem nachfolgenden Schreiben nur eine Bestätigung, keine selbständige neue Kündigung.⁵³⁾ Da es sich um einen einheitlichen Lebenssachverhalt handelt, erstreckt sich eine etwa erhobene Kündigungsschutzklage auf diesen insgesamt.⁵⁴⁾

Übergabe einer schriftlichen Erklärung

Wird dem Arbeitnehmer eine schriftliche Kündigungserklärung übergeben, so liegt zwar eine Erklärung unter Anwesenden vor, doch ist § 130 BGB entsprechend anwendbar. Dies bedeutet, dass der Zugang **mit der Übergabe** vollzogen ist; ob der Adressat das Schreiben auch wirklich liest,

45) LAG Hamm, LAGE § 5 KSchG Nr. 32; Palandt-Heinrichs, a. a. O., § 130 Rn. 7; Däubler, Arbeitsrecht 2, 11. Aufl. 1998, Rn. 1687 [für § 4 KSchG]; a. A. LAG Hamburg, LAGE § 130 BGB Nr. 16; unentschieden BAG NJW 1985, 824.

46) BVerfGE 40, 95.

47) Däubler, in: Kittner/Däubler/Zwanziger, a. a. O., § 113 BGB Rn. 4 ff.

48) KR-Friedrich, a. a. O., § 4 KSchG Rn. 118 a.

49) KR-Friedrich, a. a. O., § 4 KSchG Rn. 115; zur Behandlung des eingeschriebenen Briefes siehe oben 3.3.

50) Heidelberger Kommentar, Hauck 1998, § 4 KSchG Rn. 61; Larenz-Wolf, a. a. O., § 26 Rn. 30 m. w. N.

51) LAG Baden-Württemberg, BB 1980, 630; Schaub, § 123 II 1 a.

52) Ebenso LAG Baden-Württemberg, BB 1980, 630 für schwerhörigen Arbeitgeber; Däubler, Zivilrecht I, Rn. 597; Larenz-Wolf, a. a. O., § 26 Rn. 32 m. w. N. in Fn. 35.

53) BAG, AP Nr. 32 zu § 4 KSchG 1969 = DB 1995, 684.

54) BAG, a. a. O.

ist sein Problem.⁵⁵⁾ Bei Sprachproblemen gelten dieselben Grundsätze wie bei einer Erklärung unter Abwesenden.⁵⁶⁾

Kündigung per Telekommunikation

Eine Erklärung unter Anwesenden liegt gemäß § 147 Abs. 1 Satz 2 BGB auch dann vor, wenn das **Telefon** benutzt wird. Dasselbe gilt bei **Sicht- oder Schriftkontakt am Bildschirm**.⁵⁷⁾ Zu beachten ist allerdings, dass dies nur dann gilt, wenn mit dem Betroffenen selbst oder seinem Stellvertreter kommuniziert wird. Wird nur eine andere Person erreicht, ist diese bloßer Bote, so dass eine Erklärung unter Abwesenden vorliegt.⁵⁸⁾ In diesen Fällen gilt § 130 BGB unmittelbar. So ist etwa eine Kündigung auch dann zugegangen, wenn sie einem in der Wohnung des Arbeitnehmers lebenden Familienangehörigen übermittelt wurde, dieser sie aber nicht weitergab.⁵⁹⁾ Dies gilt allerdings nur dann, wenn der Erklärende mit einer korrekten Übermittlung rechnen konnte. Dies ist etwa bei Kindern und Jugendlichen sowie dann nicht der Fall, wenn es sich um eine komplizierte Erklärung, und nicht nur um eine in zwei Sätzen zusammenfassbare Aussage handelt.⁶⁰⁾ Werden lediglich zufällig und vorübergehend anwesende Personen wie Nachbarn, Handwerker und Besucher erreicht, sind diese „Hilfspersonen“ des Erklärenden, so dass ein Zugang erst dann eintritt, wenn sie die Erklärung auch effektiv weitergegeben haben.

Kündigung durch den Arbeitnehmer

Kündigt der Arbeitnehmer, so finden die für die Arbeitgeberkündigung geltenden Grundsätze entsprechende Anwendung. Zu beachten ist allerdings, dass der Zugang erst am folgenden Tag eintritt, wenn nach dem Ende der Arbeitszeit ein Brief eingeworfen oder ein Telefax übermittelt wird. Eine Ausnahme gilt dann, wenn der

Arbeitgeber einen **Nachtbriefkasten** eingerichtet und damit zu erkennen gegeben hat, dass auch später eingehende Erklärungen fristwahrende Bedeutung haben sollen.

Auch im Betrieb kann das Problem auftauchen, ob eine bestimmte Person zur Entgegennahme von Kündigungserklärungen befugt ist. Bei **Vorstandsmitgliedern** einer AG und **Geschäftsführern** einer GmbH ist dies nach § 78 Abs. 2 Satz 2 AktG bzw. nach § 35 Abs. 2 Satz 3 GmbHG immer der Fall. Dasselbe ist von **Mitarbeitern der Personalabteilung** sowie vom **unmittelbaren Fachvorgesetzten** anzunehmen. Bloße Erklärungsbotin ist demgegenüber die Telefonistin, es sei denn, sie wäre generell auch zur Entgegennahme von Aufträgen ermächtigt.

Handelt es sich beim Arbeitgeber um eine natürliche Person, so kommt auch ein Kündigungsschreiben an die Privatschrift in Betracht, wengleich es in der Praxis die absolute Ausnahme sein wird. Dasselbe gilt für Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer. Der Zugang bestimmt sich nach den oben⁶¹⁾ dargelegten Grundsätzen.

Beweisprobleme

Nach allgemeiner Auffassung **muss der Erklärende darlegen und notfalls beweisen**, dass seine Erklärung dem Empfänger zugegangen ist. Dies kann sehr schwierig sein, da die Rechtsprechung einen sog. Beweis des ersten Anscheins ablehnt, wonach abgesandte Erklärungen ihren Empfänger im Regelfall auch effektiv erreichen. Es gäbe keinen „typischen“ Geschehensablauf, wonach einfache Briefe⁶²⁾, Einschreibbriefe⁶³⁾ wie auch Telefaxe⁶⁴⁾ ihren Empfänger erreichen. Bei Telefax gilt dies sogar trotz des beim Absendenden vorliegenden „OK-Vermerks“.⁶⁵⁾ Reinecke⁶⁶⁾ hat mit Recht da-

rauf hingewiesen, dass diese Begründung wenig überzeugt, weil „typischerweise“ Briefsendungen und wohl auch Telefaxe ihr Ziel erreichen. In Wirklichkeit maßgebend ist deshalb die Überlegung, dass die Zulassung eines Beweises des ersten Anscheins im Ergebnis darauf hinauslaufen würde, dass es allein auf die Absendung einer Erklärung ankommt; genau dies ist aber in § 130 BGB nicht gewollt.⁶⁷⁾ Die Literatur stimmt deshalb der Rechtsprechung im Ergebnis zu.⁶⁸⁾

Der Erklärende muss notfalls auch beweisen, zu welchem **Zeitpunkt der Zugang** erfolgt ist.⁶⁹⁾ Mit dieser Aufgabe ist er bereits dann belastet, wenn der Empfänger erklärt, sich an den Zeitpunkt nicht mehr erinnern zu können.⁷⁰⁾ Auch insoweit gibt es keinen Beweis des ersten Anscheins, wonach Sendungen innerhalb einer bestimmten Frist⁷¹⁾ oder innerhalb einer Frist von drei Tagen⁷²⁾ den Empfänger erreichen, was ja wegen des Poststempels höchst hilfreich wäre.

55) BAG, NJW 1985, 824.

56) Dazu oben „Zugang an sprachunkundigen Empfänger“.

57) Larenz-Wolf, a. a. O., § 26 Rn. 13.

58) Palandt-Heinrichs, a. a. O., § 130 Rn. 14.

59) KR-Friedrich, a. a. O., § 4 KSchG Rn. 100.

60) Ähnlich KR-Friedrich, a. a. O., § 4 KSchG Rn. 100.

61) unter „Kündigung durch einfachen Brief“ ff.

62) BAG, AP Nr. 3 zu § 130 = NJW 1961, 2132.

63) BGH, NJW 1996, 2033, 2035.

64) BGH, NJW 1995, 665, 667; LAG Hamm, LAGE § 130 BGB Nr. 19.

65) BGH und LAG Hamm, a. a. O.

66) NZA 1989, 583.

67) Reinecke, a. a. O.

68) Siehe etwa Däubler, Zivilrecht I, Rn. 595; KR-Friedrich, a. a. O., § 4 KSchG Rn. 133 a.

69) BGHZ 70, 234.

70) LAG Bremen, DB 1987, 996.

71) LAG Hamm, LAGE § 130 BGB Nr. 11.

72) LAG Bremen, DB 1987, 996.

Abweichende Abmachungen?

Die Regeln über den Zugang sind als solche in den Schranken der §§ 138, 242 BGB abdingbar, doch dürfen dadurch zwingende Mindestfristen nicht unterschritten werden. So ist es etwa unzulässig, die gesetzliche Mindestkündigungsfrist schon mit dem Zeitpunkt der Absendung bzw. der Aufgabe zur Post be-

ginnen zu lassen.⁷³⁾ Damit wird dem zwingenden Charakter dieser Fristen⁷⁴⁾ Rechnung getragen. Wurde dem Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis eine längere Kündigungsfrist gewährt, ist die entsprechende Klausel insoweit wirksam, sofern im Einzelfall gewährleistet ist, dass, vom Zeitpunkt des gesetzlichen Zugangs nach § 130 BGB an gerechnet, die gesetzliche Kündigungsfrist noch gewahrt ist. Dieselben Grundsätze gelten für die Drei-

Wochen-Frist des § 4 KSchG. Den gesetzlichen Mindeststandard zu unterschreiten ist den Arbeitsvertragsparteien aus gutem Grund verwehrt.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

73) BAG, AP Nr. 9 zu § 130 BGB.

74) Dazu Kramer, Kündigungsvereinbarungen im Arbeitsrecht, 1994, S. 107 ff.

Buchbesprechung



Mayer; Mitarbeiter im Außendienst. Der Ratgeber zu arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Fragen; Bund-Verlag, Frankfurt am Main 1999; ISBN 3-7663-2778-X, 270 Seiten; 34,00 DM

In der Reihe „Recht aktuell“ verlegt der Bund-Verlag diesen „Ratgeber zu arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Fragen“. Die Darstellung reicht von der Abgrenzung des angestellten zum selbstständigen Außendienstlers, über arbeitsrechtliche und tarifvertragliche Regelungen des Außendienstes, Besonderheiten der Tätigkeit im Außendienst (insbesondere bezüglich Arbeitszeit, Vergütung und Provision), Fragen der Behandlung der Reisen im Außendienst bis hin zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen einschließlich derer zum Gerichtsstand und Erfüllungsort. Das Buch wendet sich nicht nur an die juristischen Experten, sondern will auch bewusst Ratgeber für Außendienstmitarbeiter selbst sein.

Drei Probleme sollen an dieser Stelle betrachtet werden:

1. Gerade bei der heftig umstrittenen Abgrenzung zwischen Arbeitnehmern und sogenannten „84ern“ (§ 84 HGB) wird von Mayer sorgfältig das zusammengetragen, was in zahlreichen Instanzverfahren als Indizien für die Bestätigung eines Arbeitnehmerstatus angenommen wurde (vgl. Seite 28 des Buchs). Unter diese Diskussion scheint allerdings vorläufig ein Schlussstrich gezogen zu sein durch

die Urteile des 5. Senats des BAG vom 15. 12. 1999, die jedenfalls nach der Presseinformation ausschließlich auf die scheinbar freie Gestaltbarkeit der Tätigkeit und die freie Bestimmung der Arbeitszeit abstellen. Jedenfalls aus seiner Sicht will das BAG offenbar die Diskussion über den „neuen“ Arbeitnehmerbegriff beenden. Auch das bedarf kritischer Reflektion. Für eine hoffentlich nicht lange auf sich warten lassende Neuauflage wäre eine weitere Aufarbeitung dieses Komplexes wünschenswert.

2. Eine für den Außendienst geradezu typische Fragestellung ist die, wenn dem Vertreter regional gesehen ein neues Arbeitsgebiet zugewiesen wird. Ganz oft wird hierin, was Mayer herausarbeitet, eine Versetzung zu sehen sein, jedenfalls dann, wenn damit einschneidende Auswirkungen im Einkommensbereich des Außendienstlers verbunden sind. Insoweit ist in solchen Fällen stets sorgfältig zu prüfen, ob die dann gegebenen Beteiligungsrechte des Betriebsrats auch beachtet wurden. Mayer referiert hierzu zuverlässig die Rechtsprechung des BAG, die allerdings auch beinhaltet, dass das BAG eine generelle Mitbestimmung bei der Ein- und Zuteilung der Bearbeitungsgebiete nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ausschließt. Größe und Zuschnitt der vom Außendienstler zu bearbeitenden Gebiete sollen danach ausschließlich das Austauschverhältnis der Arbeitsvertragsparteien betreffen. Auf der gleichen Linie liegt, dass das BAG auch jedenfalls bei Abschluss- und Vermittlungsprovisionen ausschließt, dass es sich dabei um leistungsbezogene Entgelte im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG handelt. Gerade dies liegt aber eigentlich nach dem Wortlaut dieser gesetzlichen Bestimmung auf der Hand, weswegen mit der älteren Entscheidungspraxis des BAG und einem Großteil der Literatur auch insoweit die Mitbestimmungspflichtigkeit bejaht werden sollte (vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 19. Aufl., § 87 Rn. 520; Klebe in: Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 6. Aufl., § 87 Rn. 282).

Eine kritische Aufarbeitung der Rechtsprechung des BAG auch im Hinblick auf den Anspruch, dass die hier gegebenen Mitbestimmungsrechte den Ar-

beitnehmer davor schützen sollen, dass der Arbeitgeber willkürlich oder ausschließlich an seinen Interessen orientierte Lohngestaltung vornimmt, scheint vonnöten.

Zutreffend weist Mayer darauf hin, dass der betreffende Außendienstmitarbeiter — ungeachtet des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats — selbst die ihn benachteiligende Gebietszuweisung auch unter dem Gesichtspunkt mangelnder Interessenabwägung und fehlender Billigkeit nach Maßstab des § 315 Abs. 3 BGB gerichtlich überprüfen lassen kann (vgl. Seite 118 f. des Buchs).

3. Bei den Fragen der Arbeitszeit im Außendienst kommt es ganz oft auf die Bewertung der Reisezeiten an. Zahlreiche Arbeitgeber beweisen viel Phantasie darin, hier Abzüge deswegen vorzunehmen, weil der Mitarbeiter ja schließlich in aller Regel schon die Fahrt zum ersten Kunden von zu Hause aus unternimmt, ebenso die letzte Fahrt vom Kunden ihn wieder zu seiner Wohnung führt. Dieses soll es rechtfertigen, dass mit Hinweis auf die Rechtslage beim „normalen“ Arbeitnehmer, der schließlich auch die Fahrt in den Betrieb und zurück nicht vergütet erhält, beim Außendienstler Abzüge von der Arbeitszeit pro Arbeitstag von einer Stunde und mehr vorgenommen werden. Mayer arbeitet zutreffend heraus, dass in aller Regel die Wohnung des Außendienstmitarbeiters selbst zur „Betriebsstätte“ wird, da er hier mit Waren, Ersatzteilen etc. versorgt wird, und er auch von hier aus seine Unterrichts- und Berichtspflichten erfüllt. Insoweit ist zutreffend die Wohnung grundsätzlich als Start- und Endpunkt für die vergütungspflichtige Arbeitszeit zu nehmen (vgl. Seite 60 ff. des Buchs). Die übersichtliche Gliederung, die zahlreichen Vorschläge, die sich aus den im Anhang abgedruckten Beispielen für Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Einzelverträge ergeben, sowie das ausführliche Stichwortverzeichnis, machen das Werk als Handbuch gut nutzbar. Dem Buch ist eine weite Verbreitung vor allem unter den damit befassten Praktikern und Betriebsräten zu wünschen.

**Rechtsanwalt Jens Peter Hjort,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
in Hamburg**