

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB §§ 157, 276; KSchG § 1

Leitsätze:

1. Die Parteien eines Arbeitsvertrages können vereinbaren, daß der gesetzliche Kündigungsschutz nicht erst nach sechs Monaten, sondern schon zu Beginn der Beschäftigung einsetzen soll.
2. Solch eine Vereinbarung kann angenommen werden, wenn ein Arbeitnehmer, bevor er seine bisherige Stelle auf Grund eines Angebots des neuen Arbeitgebers aufgibt, diesem gegenüber erklärt, er lege nur Wert auf eine Dauerstellung.

Aktenzeichen: 2 AZR 114/66

Urteil des BAG vom 18. Februar 1967 LAG Baden-Württemberg
(Freiburg)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



Urteilstenor zugestellt
am 18. Februar 1967

Gez. Groll,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 16. Februar 1967 durch den Senatspräsidenten Dr. König, den Bundesrichter Schilgen und die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulen und Wendol für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 20. Januar 1966 – 8 Sa 89/65 – wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der im Jahre 1923 geborene und verheiratete Kläger ist gelernter Elektriker. Er bewarb sich im Dezember 1963 beim Inhaber der Beklagten um eine Anstellung. Nach einer persönlichen Vorstellung schrieb er ihm am 3. Dezember 1963, er sei bereit, die angebotene Stelle ab 1. Januar 1964 zunächst in K , später in S anzunehmen und fügte hinzu:

"Ich lege nur Wert auf eine Dauerstellung,
was Sie ja auch zum Ausdruck brachten."

Zu einem Arbeitsvertrag kam es jedoch zunächst nicht. Vielmehr trat der Kläger am 1. März 1964 als erster Verkäufer für Elektro-, Funk- und Fernsehgeräte in den Dienst der Firma N -Versand KG und wurde in deren Verkaufsstellen in Villingen, Konstanz, Neunkirchen und Singen tätig. Mit Schreiben vom 30. Dezember 1964 an den Kläger kam die Beklagte auf ihr früheres Angebot zurück. Sie schrieb ihm, nachdem ihre großen und schönen Räume in S fertiggestellt und in Betrieb genommen worden seien, könne sie ihm jetzt eine Stelle anbieten, die seinen Vorstellungen sicher entspreche. Es kam zu neuen Verhandlungen zwischen den Parteien. Sie führten dazu, daß die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 23. Februar 1965 bestätigte, er könne am 1. April 1965 die Arbeit als Lagerleiter mit einem Monatsgehalt von 800,-- DM netto in dem Betrieb in S aufnehmen. Der letzte Absatz dieses Schreibens lautet:

"Die von Ihnen angenommene Stelle verlangt ein sehr hohes Maß an Verantwortungsbewußtsein und fachlichem Können. Ich bin überzeugt, daß die Voraussetzungen bei Ihnen gegeben sind und es zu einer dauernden, fruchtbaren und für beide Teile befriedigenden Zusammenarbeit kommen wird."

Daraufhin kündigte der Kläger seine Stelle bei der Firma N zum 31. März 1965. Er erhielt von dieser Firma ein Zeugnis, in dem es u.a. heißt, man sei mit seinen Leistungen sehr zufrieden gewesen; er habe lebhaftes Interesse für seine Tätigkeit gezeigt und es verstanden, die Kundschaft geschickt zu beraten; sein Fleiß und seine Einsatzfreudigkeit hätten Anerkennung gefunden, man habe ihn als absolut zuverlässigen Mitarbeiter kennengelernt. Seine Führung habe zu Tadd keinen Anlaß gegeben.

Am 1. April 1965 trat der Kläger die Stelle als Lagerleiter bei der Beklagten an. Bereits mit Schreiben vom 3. August kündigte ihm die Beklagte zum 30. September 1965, weil sie mit seinen Leistungen nicht zufrieden gewesen sei.

Der Kläger hat am 20. August 1965 auf Feststellung geklagt, daß diese Kündigung unwirksam ist. Hilfsweise hat er beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 800,-- DM netto als Oktobergehalt zu verurteilen und festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm allen aus der Kündigung entstandenen weiteren Schaden zu ersetzen.

Das Arbeitsgericht hat einen Zeugen über den Verlauf der Einstellungsverhandlungen gehört und danach die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht nach Vernehmung von drei Zeugen über die Beanstandungen der Beklagten an den Leistungen des Klägers dieses Urteil aufgehoben und entsprechend dem Hauptantrag der Klage die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Beide Parteien haben sich mit schriftlicher Entscheidung einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Berufungsgericht hat auf Grund des unstreitigen Parteivortrages, insbesondere der im Tatbestand genannten Briefe, sowie der Aussage des Zeugen C festgestellt, daß der Kläger schon bei den ersten Verhandlungen im Dezember 1963, die ohne Ergebnis abgebrochen wurden, und nachher wieder bei den Verhandlungen zu Beginn des Jahres 1965, die die Einigung brachten und zur Einstellung des Klägers als Lagerleiter führten, entscheidenden Wert auf eine Dauerstellung legte. Es steht auch fest, daß die Beklagte diesen Wunsch des Klägers zur Kenntnis genommen und ihn sogar grundsätzlich anerkannt hat, wie sich aus ihrem Schreiben vom 23. Februar 1965 ergibt. Die Beklagte wußte auch, daß der Kläger seine Stelle bei N aufgab, um in ihren Dienst zu treten. Daß die Stel-

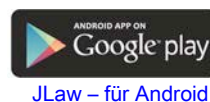


lung des Klägers bei N ein sicherer Arbeitsplatz war, hat das Landesarbeitsgericht dem günstigen Zeugnis entnommen, das der Kläger bei seinem Ausscheiden erhalten hat.

Aus dieser Art des Kontakts der Parteien hat das Berufungsgericht einen zum Bestandteil des Arbeitsvertrags gewordenen stillschweigenden Konsens gefolgert, der dahin ging, daß der Kläger bei der Beklagten zwar keine Anstellung auf Lebenszeit hatte, ihm aber mindestens innerhalb der ersten sechs Monate nur aus solchen Gründen gekündigt werden durfte, die die Kündigung als im Sinne von § 1 KSchG sozial gerechtfertigt erscheinen ließen.

Diese sorgfältig begründete und ausgewogene Würdigung des Verhaltens der Parteien, nämlich des ausgesprochenen Wunsches des Klägers und seiner mindestens stillschweigenden Billigung durch die Beklagte, ist eine tatsächliche Feststellung, an die der Senat gebunden ist. Im übrigen begegnet sie auch keinen rechtlichen Bedenken. Ihr steht nicht entgegen, daß die Beklagte in ihrem Schreiben vom 23. Februar 1965 nicht nur im Einklang mit dem Kläger ihre Zuversicht für eine dauernde fruchtbare Zusammenarbeit geäußert, sondern auch auf die hohen Anforderungen aufmerksam gemacht hat, die an den Kläger gestellt werden müßten. Denn das Landesarbeitsgericht unterstellt der Beklagten keine Garantie für eine Lebensstellung des Klägers. Seine Ansicht läuft nur darauf hinaus, daß die Parteien vereinbart haben, der gesetzliche Kündigungsschutz solle gleich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses einsetzen und nicht erst, wie in § 1 Abs. 1 KSchG vorgesehen, nach einer sechsmonatigen Beschäftigung. Eine solche Vereinbarung ist zulässig, weil sie den unabdingbaren Schutz des Kündigungsschutzgesetzes nicht einschränkt, sondern ihn ausdehnt. Sie ist auch sonst in keiner Weise zu beanstanden.

Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Vereinbarung der Parteien nicht so ausgelegt, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern (§ 157 BGB), geht daher fehl. Zu Unrecht beruft sich die Revision auch auf die Entscheidung des Senats vom 12. Dezember 1957 (BAG 5, 182 = AP Nr. 2 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß = NJW 1958, 727). Die dortigen Erkenntnisse, daß ein



Arbeitgeber seinen künftigen Arbeitnehmer nicht über solche Umstände zu unterrichten brauche, die sich aus der Sachlage von selbst ergeben, und daß ein Arbeitnehmer, der sich abwerben läßt, ohne mit seinem neuen Arbeitgeber den Ausschluß der Kündigung für einige Zeit zu vereinbaren, damit das Risiko einer baldigen Kündigung in Kauf nehme, lassen sich auf den vorliegenden Fall nicht übertragen. Denn in jenem Fall fehlte gerade der Umstand, der den gegenwärtigen Fall kennzeichnet, nämlich, daß der Kläger nachdrücklich auf einer Dauerstellung bestanden und die Beklagte dem nicht widersprochen hat. Man kann dem Kläger auch nicht entgegenhalten, er habe es unter Verletzung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt (§ 276 BGB) unterlassen, von der Beklagten eine schriftliche Zusage zu verlangen, daß sie ihm innerhalb der ersten sechs Monate nicht ohne triftigen Grund kündigen werde. Ein solches Verlangen war bei der gegebenen Sachlage weder notwendig noch angebracht. Es wäre sogar geeignet gewesen, bei der Beklagten Argwohn hervorzurufen und Verstimmung zu erwecken.

II. Im zweiten Teil seiner Entscheidungsgründe geht das angefochtene Urteil dann folgerichtig darauf ein, ob das von der Beklagten beanstandete Verhalten des Klägers im Dienst ein Grund war, der die Kündigung im Sinne von § 1 KSchG rechtfertigen konnte. Es kommt unter Würdigung der Aussagen der Zeugen E, H und B zu dem Ergebnis, bei gewissen Fehlern, die der Kläger zunächst gemacht habe, nämlich dem unrichtigen Ausschreiben von Verkaufszetteln, habe es sich um nachher überwundene Anfangsschwierigkeiten gehandelt. Auch in diesem Zusammenhang hätte das Landesarbeitsgericht nochmals auf das gute Zeugnis hinweisen können, das er von der Firma N erhalten hatte, und in dem ihm lebhaftes Interesse, Fleiß, Einsatzfreudigkeit und absolute Zuverlässigkeit bescheinigt worden waren. Den weiteren Vorwurf der Beklagten, der Kläger habe sich im Juli 1965 den Aufräumarbeiten bei einem Umzug in K entzogen, sieht das Landesarbeitsgericht als weitgehend entkräftet an, da der Kläger sich an diesem Tag nicht wohl gefühlt habe. Daß er in Verkennung seiner Verpflichtungen gesagt habe, "die sollen ihren Dreck allein machen", hält das Landesarbeitsgericht durch die Aussage des Lehrlings B für widerlegt.



- 6 -

Hiernach konnte das Berufungsgericht ohne Rechtsirrtum zu dem Ergebnis kommen, daß in dem Verhalten des Klägers kein ausreichender Grund zu finden sei, der einem sozial und gerecht denkenden Arbeitgeber hinreichenden Anlaß zu einer ordentlichen Kündigung gab. Dabei verkennt das Landesarbeitsgericht nicht, daß es dazu keines wichtigen, eine fristlose Entlassung rechtfertigenden, sondern nur eines triftigen Kündigungsgrundes bedurfte.

gez. Dr. König Schilgen Dr. Meier-Scherling
 Dr. Kaulen Wendel

