

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

Gesetz: ZPO § 549; BGB §§ 133, 157

Leitsätze: Die zur Auslegung von Willenserklärungen erforderliche Ermittlung der Begleitumstände sowie des inneren Willens der vertragsschließenden Parteien ist eine trichterliche Aufgabe. Das Revisionsgericht hat nur zu prüfen, ob dem Trichter hierbei Rechtsfehler unterlaufen sind (Bestätigung von BAG 4, 360).

Aktenzeichen: 2 AZR 162/65

Urteil des BAG vom 17. Februar 1966

LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 162/65
2 Sa 88/64 Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 17. Februar 1966
gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Februar 1966 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Hense und Dr. Schunorth für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 19. Januar 1965 - 2 Sa 88/64 - wird auf Kosten der Klägerin 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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin trat am 1. März 1964 als Chefssekretärin zu einem monatlichen Gehalt von 850,-- DM in die Dienste der Beklagten. Die zunächst nur mündlich vereinbarten Vertragsbedingungen legte die Beklagte in einem Schreiben vom 2. März 1964 fest, dessen Durchschrift die Klägerin zur Bestätigung ihres Einverständnisses unterschrieb. In dem Bestätigungsschreiben heißt es unter anderem:

"Es wird eine Probezeit von 3 Monaten vereinbart, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit zum Monatsende gelöst werden kann. Nach Ablauf dieser Probezeit gilt als Kündigungsfrist für beide Teile die gesetzliche, d.h. 6 Wochen vor Quartal."

Der Geschäftsführer der Beklagten kündigte das Arbeitsverhältnis am 21. Mai 1964 mündlich zum 30. Juni 1964. Zur Abgeltung des Urlaubs bezahlte die Beklagte der Klägerin noch das Gehalt für den Monat Juli, ohne damit eine Rechtspflicht anzuerkennen. Die Klägerin ist der Ansicht, zum 30. Juni 1964 habe die Beklagte nur unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres kündigen können, da dieser Termin außerhalb der Probezeit liege. Die Beklagte dagegen vertritt die Rechtsansicht, die für die Probezeit vereinbarte kürzere Kündigungsfrist sei auch dann maßgebend, wenn nur die Kündigungserklärung in die Probezeit falle; es sei nicht notwendig, daß auch die Folge der Kündigung, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, noch innerhalb der Probezeit eintrete.

Die Klägerin hat Klage erhoben mit dem Antrag festzustellen, daß die von der Beklagten am 21. Mai 1964 zum 30. Juni 1964 ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam sei und das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen; die Berufung der Klägerin hatte keinen Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Der Anstellungsvertrag der Klägerin unterscheidet hinsichtlich der Kündigungsfristen zwei Zeitabschnitte. Für die auf drei Monate bemessene Probezeit sollte eine möglichst kurze Kündigungsfrist zum Monatsschluß gelten und damit die gesetzliche Mindestfrist von einem Monat (§ 67 HGB); für die sich an die Probezeit anschließende Vertragszeit sollte die Kündigungsfrist sechs Wochen zum Quartalsschluß betragen.

Nicht ausdrücklich geregelt ist im Verträge die zwischen den Parteien streitige Frage, ob die verkürzte Kündigungsfrist der Probezeit nur gilt, wenn auch noch die Kündigungswirkung in die Probezeit fällt oder ob es genügt, wenn die Kündigungserklärung innerhalb der Probezeit abgegeben wird, ihre Wirkung dann aber außerhalb der Probezeit eintritt.

Der Vertrag muß daher unter Berücksichtigung seines Wortlauts und der besonderen Begleitumstände ausgelegt werden; es muß ermittelt werden, was hier die Parteien unter dem Worte "lösen" verstanden haben, ob sie nämlich damit die Kündigungserklärung oder die Kündigungswirkung gemeint haben. Es muß weiter ermittelt werden, ob es hier den Parteien mehr darum ging, eine möglichst lange Überlegungsdauer zu haben oder möglichst bald das Probearbeitsverhältnis zu beenden, sei es durch seine Überleitung in ein normales unbefristetes Arbeitsverhältnis, sei es durch seinen Abbruch.

Diese an den tatsächlichen Gegebenheiten ausgerichtete Feststellung und Auslegung ist eine im wesentlichen dem Tatrichter vorbehaltene Aufgabe.

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, jede der Parteien habe das Wort "lösen", wie sich insbesondere aus der Verbindung mit dem zuvor gebrauchten Worte "jederzeit" ergebe, im Sinne von kündigen und nicht im Sinne einer vollendeten Beendigung des Vertrages verstanden. Ferner hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, jede der beiden Parteien habe sich die endgültige Entscheidung darüber, ob sie das



- 4 -

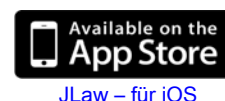
Arbeitsverhältnis unter erleichterten Bedingungen kündigen oder unter normalen Bedingungen fortsetzen wolle, bis zum Ende der dreimonatigen Probezeit vorbehalten wollen. Denn anderenfalls würde die Probezeit praktisch nur zwei Monate betragen haben. Das sei aber für beide Parteien zu kurz gewesen, weil es sich um den vielseitigen, besondere Umsicht, Organisationstalent, Geschick und Einfühlungsvermögen voraussetzenden Posten einer Chefsekretärin gehandelt habe, und die Klägerin, an der Bechterewschens Krankheit leidend, körperbehindert sei und erst nach voller Ausnützung der Probezeit habe wissen können, ob sie physisch und psychisch den besonderen Anforderungen einer Chefsekretärin im Betriebe der Beklagten gewachsen war. Deshalb seien beide Parteien an der vollen Ausnützung der Probezeit interessiert gewesen. Der Vertrag müsse somit dahin ausgelegt werden, daß die verkürzte Kündigungsfrist der Probezeit auch dann noch gelten sollte, wenn nur die Kündigungserklärung, aber nicht auch noch die Kündigungswirkung innerhalb der Probezeit erfolgt.

Diese Auslegung ist vom Revisionsgericht nur daraufhin nachzuprüfen, ob das Berufungsgericht gegen die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB, gegen die Gesetze der Logik oder gegen allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat. An die der Auslegung zu Grunde liegenden tatsächlichen Feststellungen ist das Revisionsgericht gemäß § 561 ZPO gebunden, da die Revision insoweit keine prozessualen Rügen erhoben hat. In das dem Revisionsgericht verschlossene Gebiet der Tatsachen gehören unbestritten die Feststellung des inneren Willens der Parteien und die Feststellung der für die Auslegung bedeutsamen Begleitumstände. Zum Bereich der Tatsachen gehört aber auch die Ermittlung des Erklärungswerts einer Äußerung, da bei der richterlichen Vertragsauslegung die Feststellung des tatsächlichen Willens unter Berücksichtigung der Begleitumstände mit der Beurteilung des Erklärungswerts untrennbar zu einem einheitlichen

- 5 -



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



- 5 -

Denkvorgang verwoben ist (vgl. BAG 4, 360 [364 f.] = AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

Auf dem der Nachprüfung unterliegenden rechtlichen Gebiet sind dem Landesarbeitsgericht keine Fehler unterlaufen.

Die Revision rügt, daß das Landesarbeitsgericht das im Vertrag gebrauchte Wort "lösen" im Sinne von kündigen verstanden habe; nach allgemeinem Sprachgebrauch müsse hierunter die Herbeiführung der vollendeten Beendigung verstanden werden.

Beide Auslegungsmöglichkeiten - die vom Landesarbeitsgericht angewandte und die von der Klägerin erstrebte - sind jedoch rechtlich denkbar. Wenn das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, daß die Parteien das Wort "lösen" im Sinne von "kündigen" gemeint haben, so liegt hierin kein Rechtsfehler. Die Revision rügt weiter, daß das Landesarbeitsgericht das im Vertrag gebrauchte Wort "jederzeit" zur Auslegung verwandt habe. Das sei deshalb unzulässig, weil auch während der Probezeit eine jederzeitige Kündigung zum Monatschluß, also etwa am 30. zum 31. des Monats, gemäß § 67 HGB gar nicht wirksam hätte vereinbart werden können. Daß eine solche Verkürzung der Kündigungsfrist unzulässig wäre, nimmt auch das Landesarbeitsgericht an, entnimmt aber aus dem tatsächlich gebrauchten Worte "jederzeit", daß die gesetzliche Mindestfrist gelten sollte. Dazu durfte und mußte es gemäß § 140 BGB (2. Halbsatz) das Wort "jederzeit" verwerten; ebenso stand ihm dieses Wort für die weitere Auslegung des Vertrages als Anhalt für den Vertragswillen der Parteien zur Verfügung.

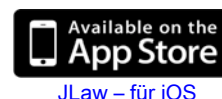
Die Tatsache, daß die Fassung des Vertrages von der Beklagten stammt, wäre nur dann von Bedeutung, wenn jede der Parteien bei Vertragsschluß die in Rede stehende Vertragsbestimmung jeweils in einem anderen Sinne verstanden hätte. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch eine übereinstimmende Willensrichtung beider Parteien bei Vertragsschluß festgestellt.

Die Auslegung des Vertrages verstößt schließlich auch

- 6 -



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



nicht, wie die Klägerin meint, gegen Treu und Glauben (§ 157 BGB). Das Landesarbeitsgericht hat die Krankheit der Klägerin mit in den Kreis seiner Betrachtungen und aus ihr den Schluß gezogen, daß auch der Klägerin daran liegen mußte, eine möglichst lange Probezeit zu haben, um zu erkennen, ob sie den besonderen Aufgaben des ihr übertragenen Postens einer Chefsekretärin physisch und psychisch gewachsen sei.

Es mag durchaus sein, daß aus der Krankheit auch der gegenteilige Schluß hätte gezogen werden können. Es ist aber kein Rechtsfehler und insbesondere kein Verstoß gegen Treu und Glauben, wenn das Landesarbeitsgericht gemeint hat, die Klägerin habe sich gerade im Hinblick auf ihre Körperbehinderung überlegen wollen, ob sie den Posten ausfüllen könne und behalten wolle, und habe für diese Überlegung die volle Probezeit von drei Monaten als nötig empfunden.

Da hiernach ein Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts bei der Auslegung des Vertrages nicht ersichtlich war, mußte die Revision der Klägerin zurückgewiesen werden.

Senatspräsident
Dr. König
ist beurlaubt

Dr. Meier-Scherling

Dr. Rengier

gez. Dr. Meier-Scherling

Hense

Dr. Schunorth



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)