

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB §§ 125, 133, 154, 242 Gleichbehandlung, § 276
Verschulden bei Vertragsabschluß, §§ 305, 622;
TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag; ZPO §§ 286,
554, 561

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 209/77

Urteil des BAG vom 19. Dezember 1978

LAG München



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



2 AZR 209/77

7 Sa 853/75 München

Verkündet am
19. Dezember 1978

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Dezember 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Roeper und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Zeilinger und Hammel für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 22. November 1976 - 7 Sa 853/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der am 27. November 1936 geborene Kläger trat am 15. März 1974 als kaufmännischer Leiter in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten. Dem Arbeitsverhältnis lag der am 21. Februar 1974 unter Verwendung eines Vordrucks geschlossene schriftliche Dienstvertrag zugrunde, in dem es unter anderem heißt:

§ 2

Der Anstellungsvertrag wird auf die Dauer von 3 Monat (en) auf Probe abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis endet somit am 15. Juni 1974. Bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Probezeit hinaus gelten die in diesem Vertrag festgelegten Vereinbarungen. Bei einer Probezeit von mehr als einem Monat kann das Arbeitsverhältnis beiderseits zusätzlich mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden. Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt unberührt.

§ 4

Grundlage des Arbeitsvertrages sind der jeweils gültige Manteltarifvertrag für kfm. Angestellte in den bayer. Betrieben des Groß- und Außenhandels sowie der jeweils gültige Gehaltstarifvertrag für kfm. Angestellte.

§ 7

1. Das über die Probezeit hinaus fortgesetzte oder ohne Probezeit eingegangene Arbeitsverhältnis kann im 1. Beschäftigungsjahr von beiden Seiten unbeschadet des Rechts zur fristlosen Entlassung mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Schluß des darauffolgenden Monats gekündigt werden. Nach dem 1. Beschäftigungsjahr
 - a) gilt die gesetzliche Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Quartalsende;
 - b) wird eine Kündigungsfrist von Monaten zum Quartalsende vereinbart.
2. Für das über die Probezeit hinaus fortgesetzte oder ohne Probezeit eingegangene Arbeitsverhältnis gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen von 6 Wochen zum Quartalsende.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

3. Vor Vollendung des 23. Lebensjahres oder im ersten Beschäftigungsjahr beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende. Nach Vollendung des 23. Lebensjahres gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

.....

§ 13

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sollen, auch wenn sie bereits mündlich getroffen worden sind, **s c h r i f t l i c h** festgelegt und von beiden Vertragspartnern unterschrieben werden."

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 27. Juni 1974 zum 31. Juli 1974. Der Kläger hält die Kündigung zu dem angegebenen Termin für unwirksam. Er macht geltend, die Kündigungsfrist betrage sechs Wochen zum Quartalsende, so daß die Kündigung das Arbeitsverhältnis erst zum 30. September 1974 aufgelöst habe. Er verlangt von der Beklagten die Zahlung des Gehaltes für die Monate August und September 1974 in der unstreitigen Höhe von je 4.500,-- DM brutto nebst einer dem Grunde nach bestrittenen monatlichen Sozialzulage von je 100,-- DM abzüglich 1.631,70 DM Arbeitslosengeld (zuzüglich Zinsen in Höhe von 12 v.H. seit dem 1. Oktober 1974).

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, mit dem Kläger sei mündlich eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende vereinbart worden. Bei dem Einstellungsgespräch habe der Geschäftsführer ihrer Rechtsvorgängerin dem Kläger, der eine längere Probezeit gewünscht habe, erklärt, die Dauer der Probezeit spiele keine Rolle, im ersten Beschäftigungsjahr sei in der Firma eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende betriebsüblich. Dem habe der Kläger nicht widersprochen. Die auf diese Weise zustande gekommene Vereinbarung über die Länge der Kündigungsfrist sei in § 7 Nr. 1 Satz 1 des Dienstvertrages vom 21. Februar 1974 niedergelegt. Dadurch sei auch die zu beachtende Schriftform gewahrt; diese werde nicht deswegen aufgehoben, weil ein unzutreffender Teil des



- 4 -

§ 7 versehentlich nicht gestrichen worden sei.

Demgegenüber hat der Kläger bestritten, daß ihm bei der Einstellungsverhandlung erklärt worden sei, die Kündigungsfrist betrage im ersten Beschäftigungsjahr betriebsüblich einen Monat zum Monatsende. Selbst wenn aber eine solche Bemerkung gefallen sei und er ihr nicht widersprochen habe, sei damit die von der Beklagten behauptete kurze Kündigungsfrist noch nicht vereinbart worden. Aus seinem bloßen Schweigen könne das nicht entnommen werden. Überdies sei ihm damals gesagt worden, er bekomme einen schriftlichen Arbeitsvertrag, in dem alles geregelt werde. Daher hätten seinerseits unwidersprochen gebliebene Äußerungen während des Einstellungsgesprächs nicht zum Vertragsinhalt werden können. Die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses seien vielmehr erst mit der Unterzeichnung des Vertrages am 21. Februar 1974 festgelegt worden. Der Vertrag enthalte aber keine Vereinbarung über eine Kündigungsfrist, weil sich die in seinem § 7 alternativ aufgeführten drei Kündigungsfristen gegenseitig ausschließen. Nach § 2 B 2 des im Dienstvertrag für anwendbar erklärten Manteltarifvertrages für Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels in Bayern vom 1. März 1974 - gültig ab 1. Januar 1974 - bedürfe die Vereinbarung einer einmonatigen Kündigungsfrist außerdem der Schriftform. Diesem Erfordernis genüge der Vertrag vom 21. Februar 1974 nicht. Daher habe für sein Arbeitsverhältnis die gesetzliche Kündigungsfrist gegolten.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er sein Klageziel weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

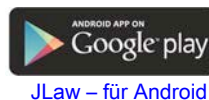
Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gelangt, das Arbeitsverhältnis des Klägers habe aufgrund der Kündi-

- 5 -



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



- 5 -

gung vom 27. Juni 1974 mit dem 31. Juli 1974 geendet.

1. Es hat angenommen, die Rechtsvorgängerin der Beklagten habe mit dem Kläger eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende vereinbart. Diese Vereinbarung ergebe sich allerdings nicht aus dem Dienstvertrag vom 21. Februar 1974, weil die Vertragsschließenden es versehentlich unterlassen hätten, bei der Ausfüllung des für den Vertrag verwandten Vordrucks von den darin aufgeführten verschiedenen Kündigungsmöglichkeiten die nicht gewünschte Frist zu streichen und auf diese Weise klarzustellen, welche Frist gelten solle. Eine entsprechende Vereinbarung sei jedoch mündlich getroffen worden. Sie sei auch wirksam. § 13 des Dienstvertrages vom 21. Februar 1974 stehe ihrer Wirksamkeit nicht entgegen. Die genannte Vertragsbestimmung sehe zwar vor, daß Änderungen und Ergänzungen des Vertrages schriftlich festgelegt und von den Vertragspartnern unterschrieben werden "sollen"; sie sei jedoch nicht zwingender Art und lasse daher auch mündliche Absprachen zu.

Die Vereinbarung über die Kündigungsfrist habe auch nicht aus anderen Gründen der Schriftform bedurft. Zwar hätten die Parteien in § 4 des Dienstvertrages den Manteltarifvertrag für den Groß- und Außenhandel in Bayern in Bezug genommen, der in § 2 B 2 für die Vereinbarung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende die Schriftform vorschreibe. Von dieser Regelung hätten die Parteien aber mündlich abweichen können. Die Parteien seien nicht tarifgebunden. Durch die vertragliche Bezugnahme auf den genannten Manteltarifvertrag sei dieser nur zum Inhalt des Arbeitsvertrages geworden, wirke zwischen ihnen aber nicht unmittelbar und zwingend wie ein Tarifvertrag. Daher hätten die Parteien die in dem für anwendbar erklärten Manteltarifvertrag enthaltene Formvorschrift nicht zu beachten brauchen, sondern jederzeit davon abweichen dürfen.

2. Daß die Parteien mündlich vereinbart haben, die Kündigungsfrist solle im ersten Beschäftigungsjahr des Klägers einen Monat zum Monatsende betragen, hat das Landesarbeits-



- 6 -

gericht aufgrund einer Beweisaufnahme angenommen. Dazu hat es festgestellt, bei dem maßgeblichen Einstellungsgespräch im Februar 1974 habe der Kläger erklärt, er wünsche eine sechsmonatige Probezeit. Der Zeuge Max B habe ihm darauf erwidert, einer so langen Probezeit bedürfe es nicht, da im Betrieb während des ersten Beschäftigungsjahres die Kündigungsfrist üblicherweise einen Monat zum Monatsende betrage. Der Kläger habe darauf nichts entgegnet und nicht zu verstehen gegeben, daß er damit nicht einverstanden sei. Dieses Verhalten des Zeugen und des Klägers sei, so hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, dahin zu würdigen, daß der Zeuge dem Kläger das Angebot unterbreitet habe, während des ersten Beschäftigungsjahres solle die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende betragen, und daß der Kläger dieses Angebot stillschweigend angenommen habe.

An die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen ist der Senat mangels durchgreifender Verfahrensrügen der Revision gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO). Die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts verstößt nicht gegen Bestimmungen des materiellen Rechts und verletzt auch nicht die Denkgesetze oder Erfahrungssätze. Das Landesarbeitsgericht hat sich mit der Frage der Glaubwürdigkeit der von ihm vernommenen Zeugen auseinandergesetzt und seine Überzeugung näher begründet, daß der Zeuge Max B weder bewußt noch unbewußt die Unwahrheit gesagt habe. Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht die Auslegungsregel des § 133 BGB verletzt. Es hat dem Schweigen des Klägers auf die Äußerung des früheren Geschäftsführers der Rechtsvorgängerin der Beklagten über die Länge der Kündigungsfrist die Wirkung einer Willenserklärung beigemessen. Zwar setzt Schweigen im allgemeinen keinen Erklärungstatbestand, weil es weder Zustimmung noch Ablehnung zum Ausdruck bringt (Palandt-Heinrichs, 37. Aufl., Einführung vor § 116 Anm. 3 b). Es kann aber dann die Wirkung einer Willenserklärung haben, wenn der Schweigende verpflichtet gewesen wäre, seinen gegenteiligen Willen klar zu äußern (BGHZ 1, 353 [355];

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Palandt-Heinrichs, aaO, Anm. 3 b bb [mit weiteren Nachweisen]). Das hat das Landesarbeitsgericht im Fall des Klägers angenommen und dazu ausgeführt, der Zeuge B habe die einmonatige Kündigungsfrist nicht allgemein oder nebenbei erwähnt, sondern sei mit diesem Hinweis dem Wunsch des Klägers nach einer längeren Probezeit entgegengetreten und habe betont, einer längeren Probezeit bedürfe es nicht, da im Betrieb während des ersten Beschäftigungsjahres üblicherweise eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gelte. Daß diese Kündigungsfrist auch für den Kläger habe gelten sollen, könne nach der Erklärung des Zeugen bei Berücksichtigung des Zusammenhanges, in welchem sein Hinweis erfolgt sei, nicht zweifelhaft gewesen sein. Wenn der Kläger der Erklärung unter diesen Umständen nicht widersprochen habe, so könne sein Schweigen nur als Zustimmung zu einer einmonatigen Kündigungsfrist während des ersten Beschäftigungsjahres gewertet werden.

II. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die von der Revision gegen das angefochtene Urteil erhobenen Rügen bleiben erfolglos.

1. Die Revision rügt zunächst, das Landesarbeitsgericht habe die Aussage der Zeugin Heide B nicht beachtet, wonach der Kläger "einen schriftlichen Vertrag bekommen solle, in dem alles stünde". Dieser Vorwurf ist nicht berechtigt. Das Landesarbeitsgericht geht nämlich ausdrücklich davon aus, daß die Beteiligten zum Schluß des Einstellungsgespräches so verblieben seien, der Arbeitsvertrag solle schriftlich abgefaßt werden.

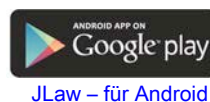
2. Weiter rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Bestimmung des § 125 BGB verkannt. Da die Abrede der Schriftform getroffen worden sei, müsse die Beklagte beweisen, daß die im Anstellungsvertrag nicht enthaltene Vereinbarung über die abgekürzte Kündigungsfrist dennoch gelten solle. Das sei ihr nicht gelungen. Ein widerspruchloses Anhören von Betriebsüblichkeiten im Hause der Be-



klagten stelle keine konkludente Einigung der Parteien über eine mündliche Nebenabrede zusätzlich zu einem Anstellungsvertrag dar, der alle Vertragsbestimmungen habe enthalten sollen.

Auch diese Rüge greift nicht durch. Nach § 125 Satz 2 BGB hat der Mangel der durch Rechtsgeschäft bestimmten Form im Zweifel die Nichtigkeit des Rechtsgeschäftes zur Folge. Es geht vorliegend aber nicht um die Nichtigkeit des gesamten Anstellungsvertrages des Klägers, sondern um die Frage, welche Rechtsfolgen sich daraus ergeben, daß die Kündigungsfrist im Vertrag nicht geregelt ist, obwohl sie nach dem Willen der Parteien dort geregelt sein sollte. Anzuwenden ist daher - wie im angefochtenen Urteil geschehen - die Auslegungsregel des § 154 Abs. 2 BGB. Danach ist bei vereinbarter Beurkundung des Vertrages der Vertrag im Zweifel bis zur (vollständigen) Beurkundung nicht geschlossen. Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund der Beweisaufnahme angenommen, die Parteien hätten sich über den Vertragsschluß bereits endgültig mündlich geeinigt und die vereinbarte schriftliche Niederlegung des Vertrages habe nur Beweiszwecken dienen sollen. Nach der Aussage des Zeugen B habe nämlich das Büro der Rechtsvorgängerin der Beklagten "den soeben vereinbarten Vertrag formularmäßig ausfertigen" und der Kläger ein Exemplar davon erhalten sollen. Für diese Auslegung spreche weiter, daß der Zeuge im Anschluß an das Einstellungsgespräch mit dem Kläger in den Betrieb gefahren sei und ihm sein neues Arbeitszimmer gezeigt habe.

An die vom Landesarbeitsgericht insoweit getroffenen Feststellungen, insbesondere über den Willen der Parteien, ist der Senat mangels einer Verfahrensrüge der Revision gebunden. Die rechtliche Schlußfolgerung des Landesarbeitsgerichts aus den von ihm festgestellten Tatsachen ist zutreffend. § 154 Abs. 2 BGB stellt eine Auslegungsregel dar. Sie gilt dann nicht, wenn wie hier die Beurkundung des beabsichtigten Vertrages nicht Voraussetzung der Wirksamkeit des Vertragsabschlusses sein, sondern die Form nur Beweis-



zwecken dienen soll (Soergel-Siebert-Lange-Hefermehl, 11. Aufl., § 154 Rz 14 [m.w.N.]; Palandt-Heinrichs, aaO, § 154 Anm. 2).

3. Die Revision macht geltend, die Parteien hätten die Anwendbarkeit des jeweils gültigen einschlägigen Tarifvertrages vereinbart. Dieser sehe aber zwingend die Schriftform für eine Abkürzung der gesetzlichen Kündigungsfrist innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres vor. Das Landesarbeitsgericht habe ohne Begründung unterstellt, die Parteien hätten eine teilweise Nichtgeltung der Bestimmungen des Manteltarifvertrages vereinbart. Dies sei jedoch nicht der Fall. Die Abweichung von der Schriftform sei nicht geregelt, so daß eine mündliche Vereinbarung der Parteien über die abgekürzte Kündigungsfrist nicht wirksam habe getroffen werden können. Es müsse daher die gesetzliche Kündigungsfrist angewandt werden.

Auch dieser Angriff dringt nicht durch. Nach den unwidersprochenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind die Parteien nicht tarifgebunden und der einschlägige Manteltarifvertrag ist nicht für allgemeinverbindlich erklärt. Zwar können auch nichttarifgebundene Parteien für ihre Rechtsbeziehungen die Anwendbarkeit eines oder des einschlägigen Tarifvertrages vereinbaren (vgl. statt vieler BAG AP Nr. 1 zu § 305 BGB). Die Bezugnahme auf den Tarifvertrag bewirkt allerdings nicht, daß dieser zwischen den Parteien nunmehr als Tarifvertrag gilt, vielmehr wird die tarifvertragliche Regelung lediglich zur einzelvertraglichen Regelung (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag [zu 1 und 3 der Gründe]; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 3 Anm. 5; Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 3 Anm. 84; Tophoven, Anmerkung zu BAG AP Nr. 1 zu § 305 BGB; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 3. Aufl., § 206 III 1; Zöllner, Arbeitsrecht, S. 246). Das bedeutet für den vorliegenden Fall, daß die vereinbarte tarifvertragliche Schriftformklausel nur den Rang einer vertraglichen Schriftformklausel einnimmt und daß daher die Nichtbeachtung der Schriftform in diesem Falle die gleiche Rechtsfolge auslöst



wie die Nichtbeachtung der einzelvertraglich vereinbarten Schriftform.

Die Schriftform haben die Parteien für die Abrede der abgekürzten Kündigungsfrist nicht eingehalten. Jedenfalls ist die Regelung in § 7 des Vertrages so widersprüchlich, daß aus ihr eine vertragliche Absprache nicht entnommen werden kann. Die Nichteinhaltung der Schriftform führt aber entgegen der Ansicht der Revision nicht zur Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfrist. Vielmehr gilt auch insoweit die Auslegungsregel des § 154 Abs. 2 BGB. Nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts sollte die Schriftform des Vertrages nur Beweis Zwecken dienen. Die vom Landesarbeitsgericht festgestellte Vereinbarung der Parteien über die abgekürzte Kündigungsfrist bedurfte daher zu ihrer Wirksamkeit nicht der schriftlichen Niederlegung, sie war vielmehr auch als mündliche Vereinbarung gültig.

4. Die Revision meint, die Beklagte sei aus Gründen der Gleichbehandlung verpflichtet, die Bestimmungen des Manteltarifvertrages auch auf den Kläger anzuwenden. Dagegen ist zu sagen, daß der Manteltarifvertrag gerade verschiedene Möglichkeiten für Kündigungsfristen vorsieht. Daher bedeutet es keine Ungleichbehandlung des Klägers, wenn für ihn die betriebsübliche Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gelten sollte, die der Manteltarifvertrag als eine von mehreren Möglichkeiten aufzählt.

5. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe dem Formularanstellungsvertrag nur rechtsbekundende Bedeutung beigemessen. Auch diese Würdigung der Beweisaufnahme sei rechtsirrig. Es sei zu beachten, daß der Kläger als kaufmännischer Leiter der Beklagten eingestellt worden sei. Es sei gerichts bekannt, daß derartige Positionen nur nach Unterzeichnung eines Anstellungsvertrages überhaupt angetreten werden könnten. Die Beklagte habe niemals behauptet, daß der Kläger auch ohne Unterzeichnung des Anstellungsvertrages im Betrieb der Beklagten hätte arbeiten können



und müssen. Schon hieraus ergebe sich, daß erst mit der Unterzeichnung des Formularvertrages das Anstellungsverhältnis zwischen den Parteien gültig vereinbart worden sei.

Diese Rüge ist unzulässig. Sie läßt nicht erkennen, ob dem Landesarbeitsgericht zum Vorwurf gemacht wird, es habe die getroffenen tatsächlichen Feststellungen unrichtig gewürdigt, oder ob beanstandet wird, es habe gewisse Erkenntnisquellen überhaupt nicht benutzt. Im ersten Fall würde es sich um eine Sachrüge handeln, im zweiten Fall dagegen um den Vorwurf eines Verfahrensverstosses. Eine Revisionsbegründung, die insoweit Zweifel offen läßt, entspricht nicht den Erfordernissen des § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO. Nach dieser Vorschrift wird von dem Revisionskläger eine Begründung gefordert, die über Umfang und Zweck keinen Zweifel läßt (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 554 ZPO; BAG 11, 236 [244] = AP Nr. 19 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 2 a der Gründe]).

6. Die Revision wendet sich gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die umstrittene Kündigungsbestimmung sei im Vertrag nur versehentlich nicht festgelegt worden. Ob tatsächlich ein Versehen vorliege, sei nicht erwiesen, es handele sich nur um eine Vermutung des Landesarbeitsgerichts.

Das ist nicht richtig. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, die Parteien hätten mündlich eine abgekürzte Kündigungsfrist vereinbart. Wenn dann bei der schriftlichen Vertragsformulierung die nicht zutreffende Regelung des benutzten Vordrucks nicht durchgestrichen wird und zwei einander ausschließende Regelungen im Vertragswortlaut stehen bleiben, kann nach der Lebenserfahrung nur ein Versehen vorgelegen haben. Die Schlußfolgerung des Landesarbeitsgerichts ist jedenfalls revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

7. Ein Anspruch des Klägers aus dem Gesichtspunkt des Verschuldens bei Vertragsabschluß, wie die Revision meint, ist nicht gegeben. Ein solcher Anspruch richtete sich auch



