

27. JUNI 1968

64

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

Gesetz: BGB § 626 (Bedingte Kündigung), § 615, § 630;
ArbGG § 72 Abs. 3; ZPO § 554 Abs. 3 Nr. 2,
§§ 554 a, 565

Leitsätze:

Eine bedingte außerordentliche Kündigung ist dann wirksam, wenn der Eintritt der Bedingung allein vom Willen des Kündigungsempfängers abhängt, wenn also der Gekündigte sich im Zeitpunkt der Kündigung sofort entschließen kann, ob er die Bedingung erfüllen will oder nicht. Anderenfalls, insbesondere wenn der Eintritt der Bedingung von der Beurteilung des Kündigenden oder eines Dritten abhängt, ist die Kündigung nicht genügend bestimmt und daher unwirksam.

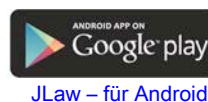
Aktenzeichen: 2 AZR 329/67

Urteil des BAG vom 27. Juni 1968

LAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 329/67

1 Sa 602/67 Bayern

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 27. Juni 1968

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juni 1968 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulen und Thieß für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 22. Juni 1967
- 1 Sa 602/67 - aufgehoben; auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 6. Februar 1967 - 7 Ca 271/65 - abgeändert:

- 2 -



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



- 2 -

- 1) Der Beklagte wird verurteilt, dem Kläger eine Arbeitsbescheinigung für die Zeit von 1949 bis zum 30. Juni 1965 nach § 630 Satz 1 BGB zu erteilen.
- 2) Hinsichtlich der Ansprüche auf Weihnachtsgratifikation für die Jahre 1963 und 1964 wird die Klage abgewiesen. Insoweit ist die Revision unzulässig.
- 3) Der Gehaltsanspruch des Klägers für die Zeit vom 16. Januar 1965 bis zum 30. Juni 1965 wird dem Grunde nach für gerechtfertigt erklärt.
- 4) Wegen der Höhe des Gehaltsanspruchs wird die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses hat auch über die Kosten der Revision zu entscheiden.

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

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1949 ununterbrochen bei verschiedenen Firmen des Beklagten als Bauingenieur tätig. Er wurde im Jahre 1955 Leiter der B , einer Wohnungsbaugesellschaft mit beschränkter Haftung. Ihr Hauptgesellschafter war der Beklagte, der sie ungefähr im Jahre 1960 in eine Einzelfirma umwandelte. Die Aufgabe der B bestand darin, die gesamten Bauvorhaben der M AG, deren Mehrheitsaktionär und Vorstandsvorsitzender der Beklagte seit 1957 ist, zu planen, auszuschreiben, zu vergeben sowie schließlich die Ausführung zu überwachen und die Abrechnungen zu kontrollieren. Der Kläger war berechtigt, den gesamten Schriftverkehr der B zu führen und allein zu unterschreiben sowie Angestellte und Arbeiter einzustellen und zu entlassen.

Im Juli 1964 sah der Beklagte in drei von ihm genehmigten Vergabevorschlägen Preisvorteile für einen seiner ehemaligen Angestellten, den Bauunternehmer Sch , und vermutete darin eine Untreue. Nach einigen Besprechungen mit dem Kläger teilte

- 3 -



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



der Beklagte diesem mit Schreiben vom 14. Dezember 1964 mit, er erwarte von ihm "die lückenlose Offenbarung aller Dinge, einerlei welches Gesicht und welches Gewicht diese" hätten. Nur dann könne nach neuen Wegen gesucht werden, einerlei wohin diese führten.

Nachdem am 17. Dezember 1964 der Beklagte dem Kläger telefonisch hatte mitteilen lassen, daß er für das Jahr 1964 keine Weihnachtsgratifikation erhalte, kündigte der Kläger mit Schreiben vom 19. Dezember 1964 das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1965. Der Beklagte erwiderte mit Schreiben vom 7. Januar 1965 u.a. folgendes:

"Herr B , nehmen Sie auch zur Kenntnis, daß mit mir eine Diskussion über die Dauer Ihrer Beschäftigung nicht möglich ist, weil Sie - sofern Sie nicht den Weg zur Umkehr finden - von mir aus gesehen vor den Weihnachtsfeiertagen Ihre Tätigkeit bei der B niedergelegt haben."

In einer Nachschrift heißt es weiter:

"Es handelt sich nicht darum, ob Sie gute oder schlechte Mitarbeiter hatten, ob Sie gut oder schlecht honoriert wurden, sondern es handelt sich um die

Aufklärung der Ihnen bekannten Tatbestände, um die wirtschaftliche Wiedergutmachung und um das vorbehaltlose Eingeständnis der Beteiligten.

Die Ihnen und den Mitbeteiligten aus menschlichem Verständnis zu dieser Beordnung eingeräumte Frist läuft am 15. Januar unwiderruflich ab."

Die dem Kläger vorgeworfenen Verfehlungen sind seit Juni 1965 Gegenstand eines staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens und verschiedener Zivilprozesse.

Mit der am 29. Januar 1965 erhobenen Klage hat der Kläger nach mehrfacher Änderung seines Klageantrages schließlich Zahlung von 11.000,-- DM brutto für Gehalt sowie von 1.750,-- DM brutto für Weihnachtsgratifikation für die Jahre 1963 und 1964 verlangt; außerdem hat er beantragt, den Beklagten zu verurteilen, ihm eine Arbeitsbescheinigung über das Dienstverhältnis und dessen Dauer bis zum 30. Juni 1965 zu erteilen.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten verurteilt, dem Kläger eine Arbeitsbescheinigung über das Dienstverhältnis und dessen



- 4 -

Dauer für die Zeit von 1949 bis zum 15. Januar 1965 zu erteilen. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision rügt der Kläger die Verletzung formellen und materiellen Rechts.

Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß der Beklagte in seinem Schreiben vom 7. Januar 1965 eine außerordentliche bedingte Kündigung zum 15. Januar 1965 ausgesprochen hat. Hieran ist das Revisionsgericht gebunden, weil die durch das Landesarbeitsgericht getroffene Auslegung einer untypischen Willenserklärung jedenfalls möglich ist. Die Revision hat irgendeine Verletzung von Auslegungsregeln oder einen Verstoß gegen Denkgesetze nicht dargelegt; sie sind auch nicht ersichtlich. Deshalb ist das Schreiben vom 7. Januar 1965 nicht etwa als eine unbedingte Kündigung anzusehen mit der Verpflichtung des Beklagten, den Kläger weiterzubeschäftigen, wenn er die von ihm erwarteten Voraussetzungen erfüllt haben sollte.

Das Revisionsgericht ist dagegen nicht an die Beurteilung der Frage gebunden, ob eine solche bedingte Kündigung überhaupt zulässig ist. Dies ist eine Rechtsfrage, die in vollem Umfange nachgeprüft werden kann. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu ausgeführt, daß der Eintritt der Bedingung ausschließlich vom Willen des Klägers abhängig gewesen sei. Allein von der "Umkehr" des Klägers in dem im Schreiben des Beklagten vom 7. Januar 1965 näher dargelegten Sinne sei seine Weiterbeschäftigung abhängig gewesen. Es liege mithin eine zulässige bedingte Kündigung vor. Dieser Rechtsansicht vermochte der Senat nicht zuzustimmen.

Grundsätzlich sind Bedingungen bei allen Rechtsgeschäften zulässig, soweit sie nicht durch eine besondere gesetzliche Vorschrift oder durch die Natur der Willenserklärung ausgeschlossen sind. Daß eine Kündigung schlechthin bedingungsfeindlich ist, folgt weder zwingend aus dem Gesetz noch aus dem Wesen der Kündigung. Vielmehr kommt es nur darauf an, daß die Kündigung genügend bestimmt und klar ist und der Kündigungsempfänger nicht etwa durch eine Bedingung in eine ungewisse

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

- 5 -



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



Lage versetzt wird (h.M., vgl. statt aller Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts I, 7. Aufl., S. 548 sowie Neumann in Nipperdey-Mohnen-Neumann, Der Dienstvertrag, Vorbem. zu § 620 Anm. 55 mit weiteren Nachweisen). Das ist insbesondere dann der Fall, wenn sich die Erfüllung der Bedingung nicht zweifelsfrei feststellen läßt, insbesondere wenn sie von der Beurteilung des Kündigenden abhängig ist. Als Beispiel hierfür diene die Kündigung unter der Bedingung, daß der Arbeitnehmer nicht innerhalb einer bestimmten Frist seine Leistungen verbessert (Hueck-Nipperdey, aaO, S. 549). Anders ist es dagegen bei den sogenannten Potestativbedingungen, und zwar dann, wenn der Eintritt der Bedingung allein vom Willen des Kündigungsempfängers abhängt. Kann der Gekündigte sich im Zeitpunkt der Kündigung sofort entschließen, ob er die Bedingung erfüllen will oder nicht, so entsteht für ihn keine Ungewißheit. Eine solche Kündigung ist wirksam. Das ist beispielsweise bei der Änderungskündigung der Fall, bei der der Arbeitnehmer sich sofort entschließen kann, das Angebot anderer Arbeitsbedingungen anzunehmen oder abzulehnen. Das ist weiter der Fall, wenn der Arbeitgeber unter der Bedingung kündigt, daß sich der Kündigungsempfänger nicht innerhalb einer Frist für eine bestimmte Beleidigung entschuldigt (Hueck-Nipperdey, aaO, S. 550; Neumann, aaO, Vorbem. zu § 620 Anm. 55; Nikisch, Arbeitsrecht I, 3. Aufl., S. 692; LAG Baden-Württemberg, DB 1966, 908; Arbeitsgericht Essen, DB 1958, 660).

Unter Berücksichtigung dieser Voraussetzungen handelt es sich hier um eine unzulässige bedingte Kündigung. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Eintritt der Bedingung von der "Umkehr" des Klägers abhängig. Was der Beklagte darunter verstand, hat er in der Nachschrift seines Schreibens vom 7. Januar 1965 näher dargelegt. Danach handelte es sich um die "Aufklärung" der dem Kläger bekannten Tatbestände, "um die wirtschaftliche Wiedergutmachung und um das vorbehaltlose Eingeständnis der Beteiligten". Diese dem Kläger gestellten Bedingungen sind nicht bestimmt genug; sie sind auch nicht ausschließlich von seinem Willen abhängig. So hängt die vom Kläger erwartete Umkehr nicht allein von seiner Unterwerfung unter



- 6 -

den Willen des Beklagten ab, sondern auch davon, ob der Beklagte in einem etwaigen Entgegenkommen des Klägers bereits eine ihm genügende Umkehr sehen würde. Ebenso ist die vom Beklagten begehrte Aufklärung der Tatbestände durch den Kläger zu beurteilen. Auch sie unterliegt der Würdigung durch den Beklagten, nämlich dahin, ob der Kläger in glaubhafter und überzeugender Weise zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen Stellung genommen hat. Nicht anders verhält es sich hinsichtlich der wirtschaftlichen Wiedergutmachung. Hierzu hat der Beklagte selbst vorgetragen, daß der Kläger bei der Höhe des Schadens finanziell gar nicht in der Lage sei, den Schaden zu ersetzen. Außerdem ist nicht klar erkennbar, ob der Kläger allein oder zusammen mit Sch den Schaden wirtschaftlich ausgleichen sollte. Schließlich bleibt unklar, ob der Kläger auch ein Schuldanerkenntnis von Sch beibringen sollte; dies liegt bei der Formulierung, es handele sich um das vorbehaltlose Eingeständnis der Beteiligten, nahe.

Aus alledem folgt, daß der Eintritt der Bedingungen nicht ausschließlich in dem Willensbereich des Klägers lag, sondern daß die Erfüllung der Bedingungen in allen Fällen auch von der Beurteilung des Beklagten abhängig war.

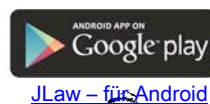
Ist somit die Erklärung des Beklagten vom 7. Januar 1965 nicht als eine hinreichend bestimmte und bestimmbare Kündigungs-erklärung anzusehen, so ergibt sich hieraus, daß das Arbeitsverhältnis erst aufgrund der Kündigung des Klägers vom 19. Dezember 1964 mit Ablauf des 30. Juni 1965 endete. Deshalb ist der Beklagte nach § 630 Satz 1 BGB verpflichtet, dem Kläger eine Arbeitsbescheinigung für die Zeit von 1949 bis zum 30. Juni 1965 zu erteilen. Danach war ferner der Gehaltsanspruch des Klägers für die Zeit vom 16. Januar 1965 bis zum 30. Juni 1965 dem Grunde nach für gerechtfertigt zu erklären. Zur Entscheidung über die Höhe des Anspruchs mußte der Rechtsstreit gemäß § 565 Abs. 1 ZPO an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Es wird zu prüfen haben, inwieweit die Voraussetzungen des Annahmeverzugs nach § 615 BGB vorliegen.

II. Die Revision ist dagegen hinsichtlich der vom Kläger begehrten Weihnachtsgratifikation für die Jahre 1963 und 1964

- 7 -



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



unzulässig (§ 72 Abs. 3 ArbGG i. V. mit §§ 554 Abs. 3 Nr. 2, 554 a ZPO), weil es sich hier um mehrere selbständige Ansprüche handelt, die in keinem untrennbaren Zusammenhang mit der Kündigung vom 7. Januar 1965 stehen. In einem solchen Fall muß zu jedem Anspruch eine besondere Begründung im Rechtsmittelschriftsatz enthalten sein (vgl. RGZ 117, 168 [170]).

Das Landesarbeitsgericht hat die Weihnachtsgratifikation für 1963 abgewiesen, weil der Kläger seinen Anspruch nicht nachgewiesen habe und außerdem ein bestehender Anspruch verwirkt sei. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts hat die Revision nicht angegriffen. Nicht anders verhält es sich mit der Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1964. Dieser Anspruch hängt ebenfalls nicht untrennbar mit der Kündigung vom 7. Januar 1965 zusammen. Die Voraussetzungen für den Ausschluß eines Arbeitnehmers von der Gewährung einer freiwilligen Gratifikation unterscheiden sich durchaus von denen einer außerordentlichen Kündigung. Bei der Verdachtskündigung müssen die Umstände, aus denen der Verdacht folgt, vom Arbeitgeber dargetan und auch im Urteil im einzelnen - als unstreitig oder bewiesen - festgestellt werden; bei der Verweigerung einer freiwilligen Sonderzuwendung dagegen kann unter Umständen bereits ein gewisser Anhalt eines Verdachtes genügen.

Senatspräsident
Dr. König ist beurlaubt
und ortsabwesend.

Dr. Meier-Scherling

Wichmann

gez. Dr. Meier-Scherling

Dr. Kaulen

Thieß

