

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

Gesetz: BGB §§ 622, 626; HGB § 89; ZPO §§ 286, 554

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 360/72

Urteil des BAG vom 4. Oktober 1973

LAG Bremen



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



2 AZR 360/72

2 Sa 19/72 Bremen

Verkündet
am 4. Oktober 1973

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Oktober 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Dr. Rengier und Hillebrecht sowie die ehrenamtlichen Richter Wörner und Dr. Müller für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Bremen vom
31. Mai 1972 - 2 Sa 19/72 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

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:

Der Kläger, ein früherer Kapitän, war seit 1. April 1971 für das Stahlbauunternehmen der Beklagten tätig. Die Art der Rechtsbeziehungen, ob als sog. freier Mitarbeiter (Handelsvertreter) oder als Angestellter, ist zwischen den Parteien streitig. Nach einer Unterredung am 29. Mai 1971 zwischen dem persönlich haftenden Gesellschafter der Beklagten und dem Kläger, über deren Inhalt ebenfalls Streit besteht, war der Kläger für die Beklagte nicht mehr tätig. Sein Gehalt einschließlich des Urlaubsentgelts hat der Kläger bis zum 31. Mai 1971 erhalten.

Der Kläger hat behauptet, die Beklagte habe am 29. Mai 1971 das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt. Ein wichtiger Grund dazu habe nicht vorgelegen; auch sei er mit einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden gewesen. Bei Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Vierteljahresende habe das Arbeitsverhältnis bis zum 30. September 1971 bestanden. Bis dahin stehe ihm das vereinbarte Gehalt zu.

Der Kläger hat Klage erhoben mit dem Antrage

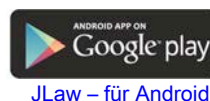
1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 29. Mai 1971 nicht aufgelöst worden ist,
2. die Beklagte zur Zahlung von 8.197,78 DM nebst Zinsen zu verurteilen.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie hat vorgetragen, den Kläger zunächst als Handelsvertreter probeweise für sechs Monate eingestellt zu haben; während der Probezeit habe jede Partei das Recht gehabt, das Rechtsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zu beenden. Davon habe sie, die Beklagte, in der Unterredung am 29. Mai 1971 Gebrauch gemacht. Überdies habe sie auch einen Grund zur fristlosen Kündigung gehabt. Der Kläger habe sich in die betriebliche Ordnung nicht eingefügt, sei selbstherrlich gewesen und habe durch beleidigende Äußerungen anderen Angestellten Anlaß zur Kündigung gegeben. Schließlich sei der Kläger mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch einverstanden gewesen.

- 3 -



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



- 3 -

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag und dem Zahlungsantrag in Höhe von 7.200,-- DM nebst Zinsen entsprochen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Behauptung der Beklagten, die Parteien hätten in der Unterredung vom 29. Mai 1971 ihre Rechtsbeziehung im gegenseitigen Einvernehmen beendet, nicht als erwiesen angesehen. Hiergegen hat die Beklagte schlüssige und begründete Revisionsangriffe nicht erhoben. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe "die Bekundungen des Klägers nicht richtig gewürdigt", könnte sich zwar möglicherweise auf diesen Tatsachenzusammenhang beziehen, läßt aber nicht erkennen, welche Rechtsfehler die Revision dem Landesarbeitsgericht vorwirft. Nur wenn solche aufgezeigt und rechtzeitig gerügt wären (vgl. § 554 Abs. 3 Nr. 2a und Abs. 6 ZPO), könnte sich das Revisionsgericht mit der gemäß § 286 ZPO dem Gericht der Tatsacheninstanz obliegenden Beweiswürdigung befassen.

II. Sind aber die vertraglichen Beziehungen nicht durch einen Aufhebungsvertrag beendet worden, so könnte die Revision nur dann Erfolg haben, wenn die Beklagte zu einem vor dem 30. September 1971 liegenden Zeitpunkt wirksam gekündigt hätte. Mit dem 30. September 1971 sieht auch der Kläger die Rechtsbeziehungen der Parteien als im Wege der ordentlichen Kündigung gelöst an. Dem ist das Landesarbeitsgericht gefolgt, ohne daß seine Entscheidung Rechtsfehler erkennen läßt.

1. Zwar hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Beklagte habe in der Unterredung vom 29. Mai 1971 eine fristlose Kündigung ausgesprochen; es hat dieser jedoch die Wirksamkeit versagt, weil die Beklagte einen gemäß § 626 Abs. 1 BGB im Falle der außerordentlichen Kündigung notwendigen wichtigen Grund nicht substantiiert vorgetragen oder sich auf Tatsachen berufen habe, die ihr länger als zwei Wochen bekannt gewesen seien und mit denen

- 4 -



- 4 -

sie deshalb gemäß § 626 Abs. 2 BGB ausgeschlossen sei. Mit diesem Teil der Entscheidungsgründe des Landesarbeitsgerichts hat sich die Revision nicht befaßt. Da insoweit Rechtsfehler nicht ersichtlich sind, steht fest, daß eine auf § 626 BGB gestützte außerordentliche fristlose Kündigung nicht wirksam geworden ist.

2. Die von der Beklagten erklärte Kündigung ist auch nicht als ordentliche Kündigung mit einer abgekürzten Frist wirksam geworden.

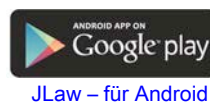
a) Der Vortrag der Beklagten, die Parteien hätten eine Lösungsmöglichkeit von einem Tag zum anderen, also tägliche Kündigung vereinbart, ist schon deshalb unbeachtlich, weil das Gesetz eine solche Abrede verbietet. Dabei kann offenbleiben, ob der Kläger - wie die Beklagte behauptet hat - zunächst als Handelsvertreter oder gleich als Angestellter eingestellt worden oder - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - jedenfalls zur Zeit der Kündigung Angestellter gewesen ist. Das Kündigungsrecht ist dann entweder in § 89 Abs. 1 HGB oder in § 622 Abs. 1 BGB geregelt, und zwar übereinstimmend zwingend dahin, daß die Mindestkündigungsfrist einen Monat zum Monatsschluß beträgt. Vereinbaren die Parteien eine noch kürzere Kündigungsfrist, dann tritt an deren Stelle die genannte Mindestkündigungsfrist (vgl. Beschluß des Senats vom 10. Juli 1973 - 2 AZR 209/73 - DB 1973, 1660; auch zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts vorgesehen). Eine sog. entfristete ordentliche Kündigung muß demnach außer Betracht bleiben.

b) Der Annahme der Beklagten, die Kündigung vom 29. Mai 1971 sei dann wenigstens mit abgekürzter Frist, also zum 30. Juni 1971 wirksam geworden, steht die Feststellung des Landesarbeitsgerichts entgegen, daß die Rechtsbeziehungen der Parteien nach Ablauf des ersten Monats mit Wirkung vom 1. Mai 1971 an geändert und nunmehr als Arbeitsverhältnis ohne Sonderabreden hinsichtlich der Beendigung fortgesetzt worden seien; zumindest habe die Beklagte, die aus einer Probezeitvereinbarung Rechte für sich herleite und dementsprechend darlegungs- und beweispflichtig sei, die Zweifel des Gerichts nicht ausgeräumt, die sich daraus ergäben, daß unstreitig bei Vereinbarung des seit 1. Mai 1971 bestehenden Arbeitsverhältnisses über eine weitere Probezeit nicht mehr gesprochen worden sei.

- 5 -



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



- 5 -

Das Landesarbeitsgericht legt somit den Vortrag der Parteien dahin aus, daß die von der Beklagten behauptete, vom Kläger aber bestrittene ursprüngliche Vereinbarung einer sechsmonatigen Probezeit mit täglicher Kündigung jedenfalls seit 1. Mai 1971 nicht mehr Vertragsinhalt gewesen ist. Diese rechtliche Beurteilung ist denkgesetzlich möglich. Die Revision, die von einer gegenteiligen Annahme ausgeht, läßt jeden Hinweis darauf vermissen, weshalb die Auslegung des Landesarbeitsgerichts aus Rechtsgründen nicht haltbar sei.

Zumindest hätte sich die Revision mit der vom Landesarbeitsgericht angeschnittenen Beweisfrage befassen müssen, wenn sie eine Nachprüfung des angefochtenen Urteils erreichen wollte. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf abgestellt, daß die Beklagte beweisen muß, daß die Parteien eine von der gesetzlichen Kündigungsregelung (Frist von sechs Wochen zum Vierteljahresende) abweichende Vereinbarung getroffen haben. In dieser Hinsicht fehlt jede Rüge der Revision etwa in der Richtung, das Landesarbeitsgericht habe Beweisanträge übergangen oder Tatsachenvortrag unberücksichtigt gelassen. Deshalb muß es dabei bleiben, daß eine Abkürzung der regelmäßigen gesetzlichen Kündigungsfrist zwischen den Parteien nicht vereinbart worden ist.

III. Mithin ist das Landesarbeitsgericht auch für den Zahlungsanspruch zutreffend davon ausgegangen, daß dieser für die Zeit bis zum 30. September 1971 geltend gemacht werden kann. Insoweit hat die Revision gegen das auf § 615 BGB gestützte angefochtene Urteil keine Einwendungen erhoben. Gegen die Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts bestehen keine Bedenken. Das führt zur Bestätigung des angefochtenen Urteils in seinem vollen Umfang.

gez. Dr. Gröninger Dr. Rengier Hillebrecht

A. Wörner

Dr. Müller



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

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