

Aktenzeichen: 2 AZR 366/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 12. Januar 1984

- 2 AZR 366/82 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 13. Januar 1982
- 9 Ca 5147/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 25. Mai 1982
- 4 Sa 378/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung einer Kündigung

Gesetz:

BGB § 620 Kündigungserklärung, §§ 133, 164, 174

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 366/82

4 Sa 378/82 Düsseldorf

Verkündet am
12. Januar 1984

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Januar 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Professor Dr. Röhsler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Brenne und Dr. Harder für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Mai 1982 - 4 Sa 378/82 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 13. Januar 1982 - 9 Ca 5147/81 - wird zurückgewiesen.
3. Der Beklagte trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien schlossen am 21. Mai 1981 einen "Dienstvertrag", durch den der Beklagte zum 1. Juli 1981 als Einkäufer für den Zentral-Einkauf einer Unternehmensgruppe eingestellt wurde, zu der auch die Klägerin gehört. Dem auf die Dauer von drei Jahren abgeschlossenen Vertrag wurde eine Probezeit von drei Monaten vorgeschaltet, innerhalb derer beiderseits mit einer Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden konnte. Die Kündigung bedarf nach § 2 des Vertrages der Schriftform.

Mit Schreiben vom 11. September 1981 bat die Geschäftsleitung der Klägerin den für ihren Betrieb gewählten Betriebsrat um Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung des Beklagten zum 31. Oktober 1981. Der Betriebsrat beriet über diesen Antrag in einer Sitzung, in der auch der Beklagte angehört wurde und schlug der Geschäftsleitung der Klägerin vor, den Beklagten in eine andere Abteilung zu versetzen. Der Beklagte erfuhr durch die Besprechung mit dem Betriebsrat, daß die Klägerin für ihn die Anhörung zu einer Kündigung eingeleitet hatte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

Am 19. September 1981 ging dem Kläger ein Schreiben vom
17. September 1981 mit folgendem Inhalt zu:

"Sehr geehrter Herr E !

Hiermit kündigen wir nach Anhörung des Betriebsrates,
innerhalb der Probezeit, fristgerecht das bestehende
Dienstverhältnis zum 31. Oktober 1981."

Für dieses Schreiben wurde ein Briefbogen der P
Rohrleitungsbau GmbH benutzt. Es trägt zudem unter zwei Unter-
schriften die mit Schreibmaschine geschriebene zusätzliche Ab-
senderangabe "P Rohrleitungsbau GmbH". Unterschrieben
wurde das Kündigungsschreiben von den sowohl für die Klägerin als
auch für die P Rohrleitungsbau GmbH vertretungsberech-
tigten Herren S und H . Der Personalleiter H hatte
auch den Dienstvertrag des Klägers mitunterzeichnet.

Bei der P Rohrleitungsbau GmbH handelt es sich um
ein rechtlich selbständiges Schwesterunternehmen der Klägerin
innerhalb der sogen. L -Gruppe (F -L -Stif-
tung), deren Geschäftsanteile zu 75 % von der Klägerin und zu
25 % von der F -L -Stiftung gehalten werden.

Mit Schreiben vom 21. Oktober 1981 teilte der ab 2. Okto-
ber wegen Krankheit arbeitsunfähige Beklagte der Klägerin und der
P Rohrleitungsbau GmbH mit, die Kündigung beruhe offen-
sichtlich auf einem Irrtum, weil er mit deren Absenderin kein
Vertragsverhältnis eingegangen sei.

Die Klägerin hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das



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



Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien am 31. Oktober 1981 beendet worden sei. Sie hat vorgetragen, das Schreiben vom 17. September 1981 enthalte eine für sie von ihren Vertretern S und H abgegebene Kündigungserklärung. Bei der Auslegung einer Willenserklärung sei auf das Verständnis des Beklagten als das des Erklärungsempfängers abzustellen. Nach diesem Grundsatz sei ihm klar gewesen, daß durch sein Kündigungsschreiben sein Beschäftigungsverhältnis mit der Klägerin gekündigt werden sollte. Der Beklagte sei entsprechend dem Anstellungsvertrag für den Zentraleinkauf der Unternehmensgruppe tätig gewesen, zu der sowohl sie, die Klägerin, als auch die P Rohrleitungsbau GmbH gehörten. Er habe gewußt, da er mit der P Rohrleitungsbau GmbH kein Beschäftigungsverhältnis hatte, daß sie als seine Vertragspartnerin ihm kündigen wollte und die Unterschriften unter dem Kündigungsschreiben von Personen stammten, die zu ihrer Vertretung berechtigt seien. Für diese Auslegung seien aus der Vorgeschichte insbesondere folgende Umstände zu berücksichtigen: Dem Beklagten sei bereits am 8. September 1981 eine Abmahnung durch ihre Personalabteilung übergeben worden. Am 11. September 1981 sei dem Beklagten durch Herren ihrer Personalabteilung die Absicht mitgeteilt worden, das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit zu kündigen und anschließend sei das Anhörungsverfahren zur Kündigung des Beklagten beim Betriebsrat eingeleitet worden. In einem weiteren Gespräch sei dem Beklagten am 14. September 1981 eröffnet worden, ihm sollten mit Rücksicht auf die anstehende Kündigung keine Vorgänge mit längeren Bearbeitungszeiten mehr übergeben werden. Am 21. September 1981 habe der Beklagte Urlaub zur Stellensuche für den 24. und 25. Septem-



ber 1981 erbeten und erhalten. Vor seiner Erkrankung habe der Beklagte am 1. Oktober 1981 aus seinem Schreibtisch in seinem Dienstzimmer seine gesamten persönlichen Gegenstände und Unterlagen mit nach Hause genommen. Er habe nach alledem schon mit dem Zugang des Kündigungsschreibens erkannt, daß ihr - der Klägerin - ein Versehen unterlaufen sei, indem sie aufgrund eines nicht mehr aufzuklärenden Irrtums statt ihres eigenen Briefbogens den der P GmbH verwendet habe. Der Beklagte habe aber dann noch fast fünf Wochen gewartet, bevor er diesen Irrtum aufgeklärt habe und zwar in der Absicht, die vereinbarte Probezeit und damit die Kündigungsmöglichkeit verstreichen zu lassen. Dieses Verhalten des Beklagten sei grob arglistig.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgebracht, das Schreiben vom 17. September 1981 lasse in keiner Weise erkennen, daß es sich in Wahrheit um eine Willenserklärung der Klägerin gehandelt habe. Die Geschäftsleitung der P Rohrleitungsbau GmbH sei vielmehr offensichtlich irrig davon ausgegangen, er stehe in einem Arbeitsverhältnis zu ihr, möglicherweise habe diese Firma aber auch einem ganz anderen Mitarbeiter kündigen wollen. Er habe nicht gewußt, daß die beiden Unterzeichner des Kündigungsschreibens auch für die Klägerin vertretungsberechtigt gewesen seien. Aufgrund des eindeutigen Wortlautes des Kündigungsschreibens sei jedenfalls für ihn nicht erkennbar gewesen, daß sie nicht für die P Rohrleitungsbau GmbH, sondern für die Klägerin hätten handeln wollen. Das von der Klägerin erwähnte Abmahnungsschreiben sei ihm nicht von deren Personalabteilung übergeben, sondern nur anlässlich der



Besprechung mit dem Betriebsrat vorgelesen worden. Bei den Gesprächen mit Vertretern der Personalabteilung sei es nicht um seine Kündigung, sondern darum gegangen, ihm Unterstützung und Entlastung zu gewähren. Er habe aufgrund der mehrfachen Gespräche lediglich damit rechnen müssen, daß eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf der Probezeit durch die Klägerin nicht auszuschließen gewesen sei. Das sei aber noch ungewiß gewesen, weil der Betriebsratsvorsitzende ihm bei der Anhörung versprochen habe, bei der Geschäftsführung der Klägerin auf eine Versetzung hinzuwirken. Wegen sachlich ungerechtfertigten Vorwurfs habe er seinerzeit auch von sich aus eine Lösung des Arbeitsverhältnisses erwogen, aus diesem Grunde Bewerbungen an andere Unternehmen gerichtet und bei der Klägerin um Urlaub zur Stellensuche gebeten.

Das Arbeitsgericht hat zum Beweis für die von der Klägerin behaupteten Umstände, die der Kündigung vorangegangen sein sollen, mehrere Zeugen vernommen und sodann der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Bestätigung des Urteils des Arbeitsgerichts, während der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

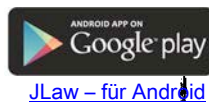
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückweisung der Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Arbeitsver-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hältnis der Parteien sei durch das Kündigungsschreiben vom 17. September 1981 nicht beendet worden. Auch bei Anwendung allgemein anerkannter Auslegungsgrundsätze bestehe keine Möglichkeit, die in diesem Schreiben enthaltene Kündigungserklärung als eine von der Klägerin und mit Wirkung für und gegen diese abgegebene Willenserklärung zu beurteilen. Bei der Auslegung einer Kündigung als einer empfangsbedürftigen Willenserklärung sei zwar der wirkliche Wille zu erforschen und auch wesentlich darauf abzustellen, wie der Empfänger die Erklärung nach Treu und Glauben verstehen mußte. Im Streitfall könnten aber diese Auslegungsgrundsätze nicht ohne weiteres herangezogen werden, weil es sich in Wirklichkeit vorliegend nicht um die Auslegung einer Willenserklärung als solcher handele, die der Auslegung bedürftig bzw. fähig wäre. Die streitige Kündigungserklärung sei vielmehr für sich betrachtet klar und eindeutig und gäbe, wenn sie auch erkennbar von der Klägerin abgegeben worden wäre, keinen Anlaß für Überlegungen, wie ihr Inhalt rechtlich zu beurteilen bzw. auszulegen sei. Streitig sei vielmehr die Identität des Erklärenden. In diesem Falle müsse der Beklagte die Erklärung nur dann gegen sich gelten lassen, wenn er bei deren Empfang unter Ausschluß jeden vernünftigen Zweifels erkannt habe oder hätte erkennen müssen, daß in Wirklichkeit die Klägerin die Absenderin des Kündigungsschreibens gewesen sei. Das könne nicht mit hinreichender Sicherheit angenommen werden. Es treffe zwar zu, daß der Beklagte aufgrund vorausgegangener Gespräche und Vorgänge mit einer möglichen Kündigung seines Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Probezeit habe rechnen müssen. Das könne angesichts des Ergebnisses der Beweisaufnahme nicht ernsthaft bezweifelt werden.



Jedoch werde nicht stets eine angedeutete oder angedrohte Kündigung auch tatsächlich ausgesprochen. Wenn in einem Unternehmen oder einer Unternehmensgruppe mehrere rechtlich selbständige Betriebe vereint oder in eine gemeinsame übergeordnete Institution eingegliedert seien, dann könne nicht darauf verzichtet werden, daß die Kündigung eines Arbeitnehmers auch von der Geschäftsleitung desjenigen Betriebes verfaßt werde, bei dem der Arbeitnehmer tatsächlich in einem Arbeitsverhältnis stehe. Es sei auch nicht Sache des Beklagten gewesen, einen Irrtum der Klägerin aufzuklären, weil grundsätzlich der Kündigende die Gefahr der Zweifelhafteit oder Mehrdeutigkeit seiner Erklärung trage.

Entgegen der Auffassung der Klägerin sei auch ein Vertretungsfall i.S. der §§ 164 ff. BGB nicht gegeben, so daß auch § 174 BGB nicht anwendbar sei. Dem stehe bereits der eigene Vortrag der Klägerin entgegen. Wenn sie einerseits nach wie vor behaupte, sie selbst habe das Arbeitsverhältnis kündigen wollen und dies auch durch vertretungsberechtigte Personen erklärt, dann schließe das einen Vertretungsfall, nämlich die Vertretung der Klägerin durch die P Rohrleitungsbau GmbH aus. Im übrigen sei der Beklagte auf ein solches Vertretungsverhältnis auch nicht hingewiesen worden. Er habe deshalb nicht davon ausgehen können, die Klägerin werde bei Ausspruch der Kündigung durch die Geschäftsleitung der P Rohrleitungsbau GmbH vertreten.

Zusammenfassend sei festzuhalten, daß der Beklagte das Kündigungsschreiben nicht unter Ausschluß jeden Zweifels als eine von der Klägerin gewollte und von ihr ausgesprochene Kündigung



habe auffassen müssen und aufgefaßt habe, und zwar insbesondere deswegen nicht, weil die Herkunft des Kündigungsschreibens nicht mit hinreichender Sicherheit den Schluß zulasse, es handele sich um ein Schreiben der Klägerin. Insoweit verbleibende Unklarheiten und Zweifel gingen zu Lasten der Klägerin als derjenigen Vertragspartei, die behauptete, eine Kündigung ausgesprochen zu haben.

II. Dieser Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist nicht zu folgen, weil sie nicht frei von Rechtsfehlern ist.

1. Der Senat ist an die Auslegung des Kündigungsschreibens vom 17. September 1981 nicht gebunden.

a) Im Schrifttum und in der Rechtsprechung wird allerdings gelegentlich die Auffassung vertreten, die Annahme des Berufungsgerichts, eine Willenserklärung habe einen eindeutigen Inhalt und sei deswegen nicht auslegungsbedürftig, sei eine das Revisionsgericht grundsätzlich bindende tatsächliche Feststellung (BAG Urteil vom 14. September 1972 - 5 AZR 212/72 - AP Nr. 34 zu § 133 BGB m.w.N. in der Anmerkung von Schumann). Demgegenüber ist insbesondere nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs die Aussage des Berufungsgerichts über die Eindeutigkeit einer Willenserklärung eine reversible Rechtsfrage (BGHZ 32, 60, 63; BGH LM Nr. 23 zu § 157 D BGB). Vorliegend kann diese streitige Frage (vgl. zum Meinungsstand MünchKomm-Mayer-Maly, BGB, § 133 Rz 46 m.w.N.; Larenz, Allgemeiner Teil des deutschen Bürgerlichen Rechts, 5. Aufl., § 19 II f, S. 319 f.), auf sich beruhen, weil das Landesarbeitsgericht nicht eindeutig und widerspruchs-



frei festgestellt hat, die zu beurteilende Kündigungserklärung habe einen eindeutigen Inhalt.

b) Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts über den objektiven Erklärungswert, der dem Kündigungsschreiben vom 17. September 1981 zukommt, sind vielmehr in sich widersprüchlich. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts ist insoweit systematisch nicht konsequent. Sie stellt einerseits darauf ab, das Schreiben vom 17. September 1981 sei – für sich betrachtet – klar und eindeutig und der Auslegung nur dann bedürftig bzw. fähig, wenn der Beklagte unter Ausschluß jeden vernünftigen Zweifels erkannt habe oder erkennen mußte, daß es sich in Wirklichkeit um eine von seinem Arbeitgeber erklärte Kündigung handele. Andererseits wird abschließend betont, insoweit verbleibende Unklarheiten und Zweifel gingen zu Lasten der Klägerin, die als Kündigende hierfür die Gefahr trage.

Diese Würdigung grenzt die Auslegungsfähigkeit einer Willenserklärung unzutreffend von deren Auslegungsbedürftigkeit ab und läßt letztlich offen, welcher dieser beiden Tatbestände im Streitfall vorliegen soll. Nicht auslegungsfähig sind nach einer verbreiteten Ansicht unverständliche, mehrdeutige oder widersprüchliche Willenserklärungen (Mayer-Maly, aaO, § 133 Rz 45 m.w.N. aus Rechtsprechung und Schrifttum). Demgegenüber soll nach einer nach wie vor im Schrifttum und in der Rechtsprechung vertretenen Auffassung eine Willenserklärung nicht auslegungsbedürftig sein, wenn sie einen besonders klaren Wortlaut hat, der für eine Auslegung keinen Raum mehr läßt (vgl. die Nachweise bei



Mayer-Maly, aaO, Rz 46). Wie das Berufungsgericht nicht beachtet hat, schließen sich damit fehlende Auslegungsfähigkeit und fehlende Auslegungsbedürftigkeit einer Willenserklärung gegenseitig aus. Sie kann nicht einerseits klar und unmißverständlich und andererseits gleichwohl noch mehrdeutig und zweifelhaft sein, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat.

c) Da somit bindende Feststellungen des Berufungsgerichts fehlen, ist seine Würdigung dahin zu überprüfen, ob sie den Auslegungsgrundsätzen der §§ 133, 164 Abs. 1 Satz 2 BGB entspricht. Das trifft nicht zu, weil seine Auslegung den Inhalt des Kündigungsschreibens nicht voll ausschöpft und weil es außerhalb der schriftlichen Kündigungserklärung liegende Umstände nicht zur Ermittlung ihres wirklichen Sinnes herangezogen hat.

aa) Nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts können die Auslegungsgrundsätze des § 133 BGB nicht ohne weiteres herangezogen werden, weil die streitige Kündigungserklärung für sich betrachtet klar und eindeutig sei und nur die Identität des Erklärenden streitig sei. Diese Einschränkung ist sachlich nicht gerechtfertigt. Der am wirklichen Willen des Erklärenden ausgerichtete objektive Inhalt einer Erklärung ist nicht nur dann unter Berücksichtigung der §§ 133, 157 BGB zu ermitteln, wenn zweifelsfrei feststeht, welche Partei selbst oder durch einen Vertreter eine Erklärung abgegeben hat und nur noch deren Inhalt der Auslegung bedarf. Das gilt vielmehr nach § 164 Abs. 1 Satz 2 BGB auch dann, wenn zweifelhaft ist, ob der Erklärende im eigenen oder im fremden Namen gehandelt hat, oder für welche Partei ein



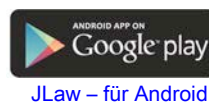
Vertreter aufgetreten ist (BGH Urteil vom 17. November 1975 - II ZR 120/74 - BB 1976, 154; Mayer-Maly, aaO, § 164 Rz 19; vgl. auch BAG Urteil vom 21. Dezember 1972 - 5 AZR 310/72 - AP Nr. 1 zu § 24 SeemG).

bb) Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts ist zudem die Frage, für wen die beiden Unterzeichner des Kündigungsschreibens die Erklärung abgegeben haben, schon bei der Berücksichtigung des Wortlautes des Kündigungsschreibens zweifelhaft. Die Kündigung bezieht sich auf das "bestehende Arbeitsverhältnis", das un-
streitig nur zwischen den Parteien und nicht zugleich auch zwischen dem Beklagten und der P Rohrleitungsbau GmbH begründet worden war. Sie verweist zudem auf eine Anhörung des Betriebsrates, die einzig und allein von der Klägerin bei dem in ihrem Betrieb bestehenden Betriebsrat durchgeführt und von dem der Beklagte durch seine Anhörung durch denselben unterrichtet worden war. Darüber hinaus stammt eine der Unterschriften unter dem Kündigungsschreiben von dem Personalleiter H , der auch für die Klägerin vertretungsberechtigt ist und diese bereits gegenüber dem Beklagten beim Abschluß des Anstellungsvertrages vertreten hatte. Da schon diese, aus dem Kündigungsschreiben selbst ersichtlichen Anzeichen dafür sprechen, daß die Kündigungserklärung für die Klägerin abgegeben werden sollte, können auch weitere, außerhalb der Urkunde liegende Umstände ohne die vom Landesarbeitsgericht verlangten strengen Voraussetzungen bei der Auslegung ebenfalls berücksichtigt werden.

Nach der vom Bundesgerichtshof vertretenen sog. Andeu-



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



tungstheorie dürfen bei der Auslegung von Willenserklärungen, für die eine gesetzliche oder eine gewillkürte Schriftform gilt, außerhalb der Urkunde liegende Umstände allerdings nur berücksichtigt werden, wenn der tatsächliche rechtsgeschäftliche Wille der Partei in der schriftlichen Erklärung einen wenn auch nur unvollkommenen oder andeutungsweisen Ausdruck gefunden hat (BGHZ 63, 359, 362 m.w.N.; BGHZ 74, 116, 119 und BGH Urteil vom 25. März 1983 - V ZR 268/81 - JR 1984, 13, 14). Diese Voraussetzung ist vorliegend erfüllt, weil bereits die behandelten Umstände auf die Absicht der Unterzeichner des Kündigungsschreibens hindeuten, die Kündigung in Vertretung der Klägerin auszusprechen. Der Senat brauchte deswegen nicht zu den kritischen Einwendungen gegen die Andeutungstheorie Stellung zu nehmen (vgl. Lüderitz, Auslegung von Rechtsgeschäften, 1966, S. 186 ff. und Häsemeyer, Die gesetzliche Form der Rechtsgeschäfte, 1971, S. 140 ff.).

2. Bei der danach zulässigen und gebotenen Berücksichtigung aller für die Auslegung erheblichen und dem Beklagten erkennbaren Umstände stellt sich die Erklärung im Schreiben vom 17. September 1981 nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte für einen objektiven Betrachter in der Lage des Beklagten als eine in Vertretung der Klägerin ausgesprochene ordentliche Kündigung dar (§§ 133, 157, 164 Abs. 1 Satz 2 BGB). Diese Auslegung kann der Senat selbst vornehmen, weil der dafür maßgebende Sachverhalt entweder unstreitig oder vom Berufungsgericht festgestellt worden ist.



a) Bei der Auslegung einer Kündigung als einer empfangsbedürftigen Willenserklärung kommt es auf deren objektiven Inhalt an, der unter Berücksichtigung der gesamten Umstände des Einzelfalles, und zwar insbesondere auch der dem Rechtsverhältnis zugrundeliegenden Lebensverhältnisse, der Interessenlage, dem Geschäftsbereich, dem der Erklärungsgegenstand zugehört und der typischen Verhaltensweisen zu ermitteln ist (BGH Urteil vom 17. November 1975, aaO; BAG Urteil vom 19. Januar 1956 - 2 AZR 80/54 - AP Nr. 1 zu § 620 BGB Kündigungserklärung; BAG Urteil vom 2. März 1973 - 3 AZR 325/72 - und vom 6. Februar 1974 - 3 AZR 232/73 -, AP Nr. 36 und 38 zu § 133 BGB; Larenz, aaO, S. 304 ff.; Mayer-Maly, aaO, § 133 Rz 10). Ziel der Auslegung der Kündigungserklärung, über deren Bedeutung die Parteien verschiedener Meinung sind, ist die Ermittlung ihrer objektiven, normativen Bedeutung, die beide Parteien gegen sich gelten lassen müssen (Larenz, aaO, S. 304). Dabei ist sowohl die Verständnismöglichkeit des Empfängers als auch das Interesse des Erklärenden daran zu berücksichtigen, daß sich der Empfänger darum bemüht, die Erklärung nicht mißzuverstehen. Der Empfänger darf sich nicht einfach auf den wörtlichen Sinn der Erklärung verlassen, sondern muß seinerseits unter Berücksichtigung aller ihm erkennbaren Umstände, die dafür von Bedeutung sein können, danach forschen, was der Erklärende gemeint hat. Nur dann, wenn er diese Sorgfalt aufgewandt hat, ist sein Vertrauen schutzwürdig, die Erklärung gelte in der von ihm verstandenen Bedeutung (Larenz, aaO, S. 307).

b) Das Landesarbeitsgericht hat zum Ergebnis der vom Arbeits-



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



gericht durchgeführten Beweisaufnahmen über die für die Auslegung bedeutsamen Begleitumstände festgestellt, es könne nicht ernsthaft in Zweifel gezogen werden, daß der Beklagte aufgrund vorausgegangener Gespräche und Vorgänge mit einer möglichen Kündigung seines Arbeitsverhältnisses durch die Klägerin vor Ablauf der Probezeit habe rechnen müssen. Damit können vom Senat in die Auslegung folgende unstreitige oder durch die Beweisaufnahme ermittelte Umstände einbezogen werden:

Am 11. September 1981 hat der bei der Klägerin beschäftigte Zeuge F dem Beklagten mitgeteilt, er habe die Personalabteilung informiert, daß die Trennung vom Beklagten beabsichtigt sei. Am selben Tage hat die Klägerin die Anhörung ihres Betriebsrates zu der beabsichtigten Kündigung des Beklagten zum 31. Oktober 1981 eingeleitet und der Betriebsrat der Klägerin hat daraufhin den Beklagten angehört. Am 14. September 1981 ist der Beklagte nach der Aussage des ebenfalls bei der Klägerin angestellten Zeugen B darauf hingewiesen worden, mit ihm sei keine Zusammenarbeit mehr möglich und die Kündigung stehe im Raum. Sodann wurden die Arbeitsunterlagen des Beklagten zur weiteren Erledigung an die Einkäufer weitergegeben und dem Beklagten nur noch einige einfache Dinge zur Bearbeitung übergeben. Das Kündigungsschreiben vom 17. September 1981 wurde von Herrn H unterzeichnet, der dem Beklagten aufgrund der Einstellungsverhandlungen als Vertreter der Klägerin bekannt war.

c) Nach den vorstehenden Auslegungsgrundsätzen (oben zu a) konnte der Beklagte aufgrund dieser Umstände erkennen, daß mit



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dem Kündigungsschreiben vom 17. September 1981 nicht die P

Rohrleitungsbau GmbH ein mit ihm nicht eingegangenes Arbeitsverhältnis, sondern die Unterzeichner für die Klägerin das bestehende Arbeitsverhältnis kündigen wollten. Nur das entspricht der materiellen Auslegungsregel, nach der im Zweifel das Vernünftige als gewollt gilt und deshalb die Auslegung vorzuziehen ist, bei der sich eine Willenserklärung als sinnvoll und widerspruchsfrei erweist (Mayer-Maly, aaO, § 133 Rz 57).

Der Beklagte kann sich für seine von diesem Grundsatz abweichende Deutung, die P Rohrleitungsbau GmbH "habe hinter dem Schreiben vom 17. September 1981 gestanden", nur auf die Verwendung eines Briefbogens dieser Firma berufen. Dieser formale Hinweis reicht nicht aus, weil für die von ihm gewählte Auslegung keine sachlich gerechtfertigten Gründe sprechen. Für seine Vermutung, die Geschäftsleitung der P Rohrleitungsbau GmbH sei fehlsam davon ausgegangen, er habe in einem Arbeitsverhältnis zu ihr gestanden, fehlt nach der Ankündigung der Kündigung durch die Klägerin und der Einleitung des Anhörungsverfahrens bei ihrem Betriebsrat jeder Anhaltspunkt. Sein weiterer Erklärungsversuch, möglicherweise habe die P Rohrleitungsbau GmbH auch einem ganz anderen Mitarbeiter kündigen wollen, ist nach der Vorgeschichte, den Begleitumständen und dem Inhalt des Kündigungsschreibens abwegig. Sein Vortrag, ihm sei von der Klägerin zu keiner Zeit eine Kündigung innerhalb der Probezeit angekündigt worden, ist durch das Ergebnis der Beweisaufnahme eindeutig als unrichtige Schutzbehauptung widerlegt worden.



d) Da keine schutzwürdigen Zweifel des Beklagten verbleiben, ist auch der das Kündigungsrecht beherrschende Grundsatz der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit (BAG 28, 233) gewahrt. Dieser Grundsatz rechtfertigt es im übrigen nicht, spezielle arbeitsrechtliche Voraussetzungen für die Kündigung eines Arbeitsvertrages zu entwickeln, der - wie im Streitfall - die Grundlage für die Tätigkeit des Arbeitnehmers für eine Unternehmensgruppe ist. Der Grundsatz der Klarheit und Rechtssicherheit im Kündigungsrecht kann und muß vielmehr im Rahmen der Prüfung berücksichtigt werden, mit welchem Inhalt der Empfänger ein Kündigungsschreiben nach § 133 BGB gegen sich gelten lassen muß.

3. Da die Unterzeichner des Kündigungsschreibens unstreitig für die Klägerin vertretungsberechtigt gewesen sind (streitig ist nur, ob dem Beklagten auch die Vertretungsmacht des Geschäftsführers S bekannt gewesen ist), liegt der Tatbestand des § 180 BGB nicht vor. Die Wirksamkeit der von den Unterzeichnern des Kündigungsschreibens nach § 164 Abs. 1 BGB mit Wirkung für die Klägerin abgegebenen ordentlichen Kündigung scheitert auch nicht an § 174 BGB, weil der Beklagte die Kündigung nicht wegen Fehlens einer Vollmachtsurkunde zurückgewiesen hat.

III. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien durch das Kündigungsschreiben vom 17. September 1981 fristgemäß zum 31. Oktober 1981 beendet worden ist, war die entsprechende Entscheidung



- 18 -

des Arbeitsgerichts unter Zurückweisung der Berufung des Beklag-
ten mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zu bestätigen.

Hillebrecht
- zugleich für den durch
Krankheit verhinderten
Richter Professor Dr. Röhsler

Dr. Weller

Brenne Dr. Harder

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)