

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

7. NOV. 1968

124

Gesetz: HGB § 66

Leitsatz:

Auch wenn in einem Arbeitsvertrage eine bestimmte Zeitdauer nicht ausdrücklich vorgesehen ist, so kann sich doch aus den Umständen ergeben, daß die Parteien eine längerfristige Bindung stillschweigend vereinbart haben (im Anschluß an RG in JW 38, 1392; RAG in ARS 31, 78 und BAG in AP Nr. 2 zu § 611 BGB Vertragsabschluß).

Aktenzeichen: 2 AZR 397/67

Urteil des BAG vom 7. November 1968

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 397/67

5 Sa 44/67 Niedersachsen

Verkündet
am 7. November 1968

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes! 124

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Oktober 1968 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Schunorth und Muhr für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 19. Oktober 1967 - 5 Sa 44/67 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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](#)

Tatbestand:

Der jetzt 58 Jahre alte Kläger war Eigentümer des Ton- und Ziegelwerkes K . Er geriet in finanzielle Schwierigkeiten und führte deshalb von April 1965 ab mit verschiedenen Interessenten Verhandlungen über eine Kapitalbeteiligung oder den Verkauf der Ziegelei, so auch mit der Firma H & Cie GmbH in D -R die an dem Erwerb der Ziegelei interessiert war. Der Kläger sollte dann in seinem bisher eigenen Betrieb technischer Betriebsleiter werden. Die Firma H stellte dem Kläger eine Finanzierungshilfe von zunächst 350.000,- DM, später erhöht auf 500.000,- DM zur Verfügung. Mit Schreiben vom 21. Juli 1965, in dem die näheren Bedingungen über die Finanzierungshilfe festgelegt waren, forderte sie den Kläger auf, ihr unverzüglich ein notarielles Kaufangebot über die Ziegelei zu machen. Das tat der Kläger. In § 6 des Angebots verpflichtete sich der Kläger, die technische Leitung der Ziegelei nach dem Erwerb durch die Firma H bei einem Monatsgehalt von 3.000,- DM fortzusetzen; weitere Einzelheiten des Anstellungsvertrages sollten später geregelt werden. Nach vielen telefonischen Rücksprachen teilte die Firma H dem Kläger am 18. November 1965 mit, die Finanzlage der Ziegelei sei einem Prüfungsbericht zufolge so schlecht, daß sie zur Übernahme des Werkes nur bereit sei, wenn der Kläger u.a. mit einer Herabsetzung seiner Kapitalbeteiligung sowie seines Gehalts von monatlich 3.000,- auf 2.000,- DM einverstanden sei. Entsprechend änderte der Kläger am 21. Dezember 1965 sein notarielles Angebot.

Am 1. Januar 1966 räumte der Kläger der Firma H den Besitz an der Ziegelei ein und begann seine Tätigkeit als technischer Betriebsleiter. Am 24. März 1966 nahm die Firma H das Vertragsangebot des Klägers an, beide erklärten am 29. März 1966 die Auflassung. Das Werk wird seitdem von der Beklagten, einer neu gegründeten Tochtergesellschaft der Firma H , betrieben.



Mit Schreiben vom 29. März 1966, das dem Kläger nach seiner Behauptung am 25. April 1966 zuging, ließ die Beklagte dem Kläger einen Anstellungsvertrag gleichen Datums mit der Bitte um Unterzeichnung und Rücksendung zugehen. In diesem war u.a. vorgesehen, daß der Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werde und mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende jeden Jahres, erstmalig zum 31. Dezember 1967, gekündigt werden könne. Eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte - außer aus wichtigem Grunde fristlos - mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsschluß nur möglich sein, wenn Gründe vorlägen, die nach den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes eine Kündigung gerechtfertigt erscheinen ließen. Diesen Anstellungsvertrag unterschrieb der Kläger nicht; er behauptete, ihm sei eine feste Anstellung bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres zugesagt worden. Nach mehreren Unterredungen zwischen dem Kläger und dem Prokuristen der Beklagten teilte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 16. August 1966 mit, daß ihr Angebot vom 29. März 1966 erloschen sei und die beiderseitigen Rechtsbeziehungen sich nunmehr nach den gesetzlichen Bestimmungen richteten. Die Beklagte kündigte dem Kläger mit Schreiben vom 3. Oktober 1966 zum 31. Dezember 1966. Eine am 30. April 1967 hilfsweise ausgesprochene fristlose Kündigung ist in einem anderen vorläufig ausgesetzten Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht anhängig.

Der Kläger hat Klage erhoben mit dem Antrage festzustellen, daß die ordentliche Kündigung vom 3. Oktober 1966 unwirksam sei. Im Laufe des Rechtsstreits hat er weiterhin die Feststellung begehrt, daß die Beklagte verpflichtet sei, ihn bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres als Betriebsleiter gegen ein Gehalt von monatlich 2.000,- DM zu beschäftigen.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach weiterer Beweisaufnahme die Berufung des Klägers zurückgewiesen und seinen Antrag auf Weiterbeschäftigung abgewiesen. Mit der



Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage, mit der der Kläger die Feststellung begehrt, daß die ordentliche Kündigung vom 3. Oktober 1966 unwirksam sei, abgewiesen. Es hat bei seiner Entscheidung jedoch noch nicht alle in Betracht kommenden Umstände berücksichtigt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat, wie auch schon das Arbeitsgericht, durch Beweisaufnahme geprüft, ob die Behauptung des Klägers zutrifft, es sei ihm eine feste Anstellung bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres zugesagt worden. Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund der von ihm und vom Arbeitsgericht durchgeführten Beweisaufnahme festgestellt, daß dem Kläger eine solche Zusage nicht gemacht worden ist. Diese mit zulässigen prozessualen Rügen nicht angegriffene Beweiswürdigung ist für das Revisionsgericht bindend (§ 286 ZPO).

2. Da der Kläger im Termin vom 3. November 1966 vor dem Arbeitsgericht erklärt hat, er habe die Befugnis gehabt, Arbeitnehmer einzustellen und zu entlassen, hat das Landesarbeitsgericht auf ihn gemäß § 12 lit. c KSchG den gesetzlichen Kündigungsschutz nicht angewendet. Die Voraussetzungen für eine Anfechtung nach § 119 BGB und den Widerruf eines gerichtlichen Zugeständnisses nach § 290 ZPO hat es verneint. Das ist rechtlich nicht zu beanstanden und wird auch von der Revision nicht angegriffen.

3. Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin eine Sittenwidrigkeit der Kündigung nach § 138 BGB verneint und hierzu angeführt, der Kläger selbst habe eine solche Sittenwidrigkeit nicht behauptet. Die hierin liegende Feststellung besagt, daß der Kläger selbst keine Tatsachen vorgetragen habe, die auf eine Sittenwidrigkeit der Kündigung schließen lassen könnten. Ein neuer Tatsachenvortrag in der Revisionsinstanz ist unzulässig und somit unbeachtlich. Der Vortrag des Klägers

in den beiden Vorinstanzen läßt die Kündigung noch nicht als sittenwidrig erscheinen. Der Vorwurf der Sittenwidrigkeit einer Kündigung kommt nur in besonders schweren Fällen in Betracht, wie etwa, wenn der Arbeitgeber aus verwerflichen Gründen, aus Rachsucht oder Schikane, handelt (BAG 10, 207 = AP Nr. 2 zu § 242 BGB Kündigung; Hueck, KSchG, 5. Aufl., § 11 Anm. 17). Daß die Beklagte und ihre Muttergesellschaft von vornherein darauf ausgegangen seien, den Kläger bei der erstmöglichen Gelegenheit zu entlassen, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Auch hat der Kläger eine solche Absicht der Beklagten in den Tatsacheninstanzen nicht unter Beweis gestellt. Unstreitig haben die Beklagte und ihre Muttergesellschaft zunächst selbst Wert auf eine weitere Mitarbeit des Klägers gelegt und ihn als Betriebsleiter beschäftigt.

Hiernach liegt in dem Ausspruch der Kündigung weder eine Sittenwidrigkeit (§ 138 BGB) noch ein Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB).

4. Auch mit Hilfe eines - vom Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht verneinten - Anspruchs aus Verschulden bei Vertragsschluß vermag der Kläger die Unwirksamkeit der Kündigung nicht herzuleiten. Die Rechtsfolge einer solchen Haftung besteht grundsätzlich nur in einem Schadenersatzanspruch, der in aller Regel nicht auf das Erfüllungsinteresse gehen kann, sondern nur auf Ersatz des Schadens, der auf das schuldhafte Verhalten des anderen Vertragspartners zurückzuführen ist (BAG 2, 217 [219] = AP Nr. 1 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß; Larenz, Lehrbuch des Schuldrechts I, Allgemeiner Teil, 8. Aufl., S. 45 f; Schmidt in Sörgel-Siebert, Bürgerliches Gesetzbuch, 10. Aufl., Vorbem. zu § 275 Rdnr. 18). Aus einer Haftung wegen Verschuldens bei Vertragsschluß läßt sich somit die Unwirksamkeit der Kündigung vom 3. Oktober 1966 oder eine Verpflichtung der Beklagten auf Beschäftigung des Klägers gegen ein Gehalt von monatlich 2.000,- DM nicht herleiten.



II. Gleichwohl kann das Urteil keinen Bestand haben. Das Landesarbeitsgericht hat dem Vortrage des Klägers folgend lediglich geprüft, ob ihm eine feste Anstellung bis zur Vollendung seines 65. Lebensjahres versprochen war und hat dies nach der Beweisaufnahme verneint. Es hat weiter darauf abgestellt, daß der Kläger das Angebot der Beklagten vom 29. März 1966, ihn bis zum 31. Dezember 1967 unkündbar zu beschäftigen, nicht angenommen habe und hat daraus den Schluß gezogen, daß nunmehr für die Rechtsbeziehungen der Parteien die Kündigungsfrist des § 66 HGB gelte.

Die vom Landesarbeitsgericht hier angewandte gesetzliche Kündigungsfrist des § 66 HGB ist vertraglich verlängerbar; sie gilt nur, wenn die Parteien nichts anderes vereinbart haben. Eine solche Vereinbarung kann auch durch eine zum Bestandteil des Dienstvertrages gewordene stillschweigende Übereinstimmung getroffen werden, es solle eine längere als die gesetzliche Kündigungsfrist gelten, oder es solle die ordentliche Kündigung auf gewisse Zeit ausgeschlossen sein. Eine solche stillschweigende Vereinbarung ist gerade in Fällen der vorliegenden Art, wenn die Parteien ersichtlich an eine gewisse Dauerstellung gedacht haben, naheliegend.

Die Rechtsprechung hat sich schon mehrfach mit ähnlichen Fällen befaßt. So hat schon das Reichsgericht ausgesprochen, daß dann, wenn zwar eine bestimmte Zeitdauer des Dienstverhältnisses nicht vorgesehen, aber die Dienstleistung als eine Lebensaufgabe übertragen worden sei, nach Treu und Glauben der Ausschluß der ordentlichen Kündigung auf mindestens die ersten Jahre angenommen werden müsse (vgl. JW 38, 1392).

Ähnlich hat das Reichsarbeitsgericht für einen dem vorliegenden Fall sehr ähnlichen Sachverhalt ausgeführt, daß auch dann, wenn eine Dauerstellung nicht ausdrücklich zum Vertragsinhalt gemacht worden ist, sich doch aus den Umständen des Vertragsabschlusses nach Treu und Glauben



eine Beschränkung des Kündigungsrechts ergeben könne (ARS 31, 78).

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 26. Januar 1967 (AP Nr. 2 zu § 611 BGB Vertragsabschluß) entschieden, daß den Parteien die gesetzliche Regel des § 66 HGB nicht aufgezwungen werden dürfe, wenn sie zwar ausdrücklich eine auf einen festen Endtermin festgelegte Befristung des Arbeitsvertrages nicht vereinbart haben, sich aber aus den Umständen ergibt, daß sie beide eine längerfristige Bindung erstrebten.

Einen ähnlichen Gedanken hat das Bundesarbeitsgericht in einer weiteren Entscheidung vom 18. Februar 1967 (AP Nr. 81 zu § 1 KSchG) ausgesprochen. Dort heißt es, daß eine stillschweigende Vereinbarung über den gesetzlichen Kündigungsschutz bereits zu Beginn der Beschäftigung dann angenommen werden könne, wenn ein Arbeitnehmer, bevor er seine bisherige Stelle aufgrund eines Angebots des neuen Arbeitgebers aufgebe, diesem gegenüber erkläre, er lege Wert auf eine Dauerstellung.

Geht man von dem Grundsatz dieser Rechtsprechung aus, so zeigt sich, daß die Überlegungen des Landesarbeitsgerichts den Sachverhalt nicht voll ausschöpfen. Das Landesarbeitsgericht hätte auch prüfen müssen, ob nicht bereits vor dem nicht angenommenen Angebot der Beklagten vom 29. März 1966 eine dienstvertragliche Bindung zwischen der Beklagten bzw. deren Muttergesellschaft und dem Kläger bestand, der ja bereits am 1. Januar 1966 den Besetz an der Ziegelei übertragen und seine Dienste als Betriebsleiter aufgenommen hatte. Es hätte dann weiter prüfen müssen, ob nicht bereits vor dem Angebot der Beklagten eine längere als die gesetzliche Kündigungsfrist, vielleicht auch eine Beschränkung der Kündigungsgründe, vereinbart war, jedenfalls den Umständen nach als vereinbart angesehen werden mußte.

Hier liegen eine Reihe von Umständen vor, die eine solche Prüfung angezeigt erscheinen lassen. Der Kläger stand schon im vorgerückten Alter, als er seinen Betrieb abgab und angestellter Betriebsleiter in seinem früheren



Betrieb wurde. Verkauf und Anstellung waren von vornherein miteinander verkoppelt worden; das eine sollte nicht ohne das andere erfolgen. Dazu würde ein mit Sechswochenfrist zum Quartalsschluß kündbares Dienstverhältnis wenig passen. Die Beklagte hatte im November 1965 unter Hinweis auf die schlechte finanzielle Lage der Ziegelei eine Änderung des notariellen Angebots des Klägers und dabei die Herabsetzung des für den Kläger vorgesehenen Gehalts von monatlich 3.000,- auf 2.000,- DM gefordert. Wenn es sich bei dem in Aussicht genommenen Dienstvertrage um einen jederzeit mit Sechswochenfrist zum Quartalsschluß kündbaren gehandelt hätte, so wäre bei einer Kaufsumme von fast einer Million die zwischen 3.000,- und 2.000,- DM monatlich bestehende Differenz doch überhaupt nicht der Rede wert gewesen. Diese Differenz schlug erst zu Buche, wenn an eine längerfristige Bindung gedacht war. Die Beklagte hätte ja sonst sehr einfach, nachdem sie eben die Auflassung des Werkgrundstücks erhalten hatte, die Kündigung bzw. Änderungskündigung aussprechen können und hätte dann höchstens für drei Monate das ihr zu hoch erscheinende Gehalt zu zahlen brauchen. Auch die Bestimmung in § 6 des Übernahmevertrages, die dem Kläger das Recht einräumte, sein altes jetzt übertragenes Haus für die Dauer des Dienstverhältnisses mietfrei zu bewohnen, läßt darauf schließen, daß eine längerfristige Bindung zwischen den Parteien gewollt war. Dafür spricht schließlich auch das Vertragsangebot der Beklagten vom 29. März 1966, in dem sie dem Kläger einen praktisch auf etwa zwei Jahre unkündbaren Vertrag angeboten hat, der vorzeitig nur unter den Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes bei einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsschluß kündbar sein sollte. Wenn auch dieses Angebot der Beklagten mangels Annahme durch den Kläger als solches rechtlich nicht mehr besteht, so ist es doch ein Indiz dafür, was sich die Parteien in ihren Vertragsverhandlungen vorgestellt haben. Die Beklagte wollte ja sicherlich dem Kläger kein günstigeres Angebot machen, als den Vorverhandlungen und dem seit dem 1. Januar 1966



bereits laufenden Dienstverträge entsprach.

Es wird die Aufgabe des Landesarbeitsgerichts sein, im Hinblick auf derartige Umstände festzustellen, ob hier eine Kündigungsbeschränkung als stillschweigend vereinbart angesehen werden muß und welcher Art sie dann ist - Befristung, längere Kündigungsfristen, Beschränkung der Kündigungsgründe -. Es wird dabei unter Beachtung der Auslegungsregel des § 157 BGB sowohl Treu und Glauben als auch die Verkehrssitte zu beachten haben. Dabei wird es naheliegen nachzuprüfen, welche Vertragsdauer und welche Kündigungsfristen gegebenenfalls auch welchem Ausschluß von Kündigungsgründen leitende Angestellte in ähnlichen Positionen wie der Kläger zu vereinbaren pflegen. In den dem Senat vorliegenden Anstellungsverträgen leitender Angestellter ist vielfach eine mehrjährige Mindestdauer oder doch eine die gesetzliche Frist übersteigende Kündigungszeit vereinbart worden.

gez. Dr. König Dr. Meier-Scherling Dr. Rengier
Dr. Schunorth Muhr

