

Aktenzeichen: 2 AZR 419/84

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 13. Juni 1985

- 2 AZR 419/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 31. August 1983

Verden

- 1 Ca 169/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 16. April 1984

Niedersachsen

- 14 Sa 184/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Ergänzende Vertragsauslegung bei fehlender Regelung der
Vertragsdauer

Gesetz: BGB § 154, §§ 157, 611 Vertragsabschluß, § 622;
ZPO §§ 256, 322, 554

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Bestätigung des Senatsurteils vom 16. November 1979 - 2 AZR 1052/77 -
(AP Nr. 1 zu § 154 BGB); Gegenstand des Berufungsverfahrens, wenn das
Arbeitsgericht eine auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsver-
hältnisses bis zu einem bestimmten Termin gerichtete Klage abweist, so-
weit die Feststellung des Fortbestehens über den Zeitpunkt der letzten
mündlichen Verhandlung hinaus begehrt wird, und nur der Arbeitgeber Be-
rufung einlegt.



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



2 AZR 419/84

14 Sa 184/83 Niedersachsen

Verkündet am
13. Juni 1985

Im Namen des Volkes!

!

Clobes,
Reg. Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juni 1985 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Professor Dr. Röhslers und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Brenne und Strümper für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16. April 1984 - 14 Sa 184/83 - aufgehoben, soweit es über den Feststellungsantrag und die Kosten entschieden hat.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Verden vom 31. August 1983 - 1 Ca 169/83 - wird zurückgewiesen, soweit es der Feststellungsklage stattgegeben hat.
3. Im übrigen wird die Revision als unzulässig verworfen.
4. Die Kosten der ersten und zweiten Instanz tragen der Kläger zu 2/5 und die Beklagte zu 3/5. Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

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 verhandelten am 29. September 1982 über die Einstellung des Klägers als Leiter des Werks der Beklagten in A . Sie kamen überein, daß der Kläger ab 11. Oktober 1982 diese Stelle antreten und zunächst einen Jahresverdienst von 97.000,-- DM brutto erhalten solle. Ob damals noch weitere Vertragsbedingungen vereinbart worden waren, ist zwischen den Parteien streitig. Einigkeit besteht jedoch darüber, daß noch eine endgültige Gesamtregelung in einem schriftlichen Vertrag getroffen werden sollte. Mit Schreiben vom 1. Oktober 1982 bestätigte die Beklagte dem Kläger "den vereinbarten Arbeitsvertrag, der am 11. Oktober 1982 wirksam" werde, und kündigte an, daß sie ihm "die gemeinsam entwickelten Vertragsbedingungen unterschriftsreif am 11. Oktober 1982 vorlegen" werde.

Der Kläger nahm am 11. Oktober 1982 die vorgesehene Tätig-



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

keit auf. Nachdem die Beklagte weder bei Dienstantritt noch in der Folgezeit einen Vertragsentwurf unterbreitet hatte, legte der Kläger ihr unter dem 7. Dezember 1982 einen eigenen schriftlichen Entwurf vor. Nach mündlichen Verhandlungen mit dem Geschäftsführer der Beklagten bat der Kläger in einem Schreiben vom 22. Dezember 1982 um die Aushändigung der angekündigten schriftlichen Vertragsausfertigung möglichst noch vor Jahresende.

Am 29. Dezember 1982 legte die Beklagte dem Kläger einen von ihr unterzeichneten, insgesamt 18 Paragraphen umfassenden Vertragsentwurf zur Unterschrift vor. Darin war für den Kläger u. a. ein Jahresgehalt von 101.850,-- DM brutto, zahlbar in zwölf Monatsraten zu 8.488,-- DM sowie ein Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen vorgesehen, der "als Ganzes" genommen werden sollte. Hinsichtlich der Vertragsdauer war in § 13 folgendes bestimmt:

"Dieser Vertrag tritt am 11.10.1982 in Kraft und ist bis zum 31.12.1984 fest abgeschlossen. Er kann von beiden Teilen mit einer Frist von 6 Monaten vor Vertragsablauf gekündigt werden.

Der Vertrag verlängert sich jeweils um 1 Jahr, wenn er nicht mindestens 6 Monate vorher gekündigt worden ist. Ist die gesetzliche Kündigungsfrist länger, so gilt diese für beide Teile.

Der Vertrag endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem Herr C das 65. Lebensjahr vollendet.

Die Probezeit gilt vom 11.10.1982 bis 31.12.1982. Während dieser Zeit gilt eine Kündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsende als vereinbart."

In einem undatierten Schreiben schlug der Kläger Änderungen in vier Punkten vor und erklärte sich im übrigen mit dem vorge-



legten Entwurf einverstanden. Er wünschte als Vertragspartner neben der Beklagten noch eine weitere Gesellschaft der Firmengruppe sowie eine Mindestvertragsdauer bis 31. Dezember 1985. Ferner sollte die Bestimmung, der Urlaub sei als ganzes zu nehmen, gestrichen und die Regelung über die Erstattung von Fahrtkosten zwischen Wohnung und Betrieb geändert werden. Abschließend wies der Kläger darauf hin, daß die Beklagte die betriebliche Altersversorgung für leitende Angestellte nicht berücksichtigt habe.

Die Beklagte lehnte in mehreren Unterredungen den Gegenvorschlag des Klägers ab.

Mit Schreiben vom 3. Februar 1983 sprach die Beklagte dem Kläger eine ordentliche Kündigung zum 31. März 1983 aus. Mit Schreiben vom 15. Februar 1983 kündigte sie das Arbeitsverhältnis fristlos und vorsorglich nochmals fristgemäß zum nächsten zulässigen Termin.

Mit der am 17. Februar 1983 erhobenen Klage hat sich der Kläger gegen beide Kündigungen gewandt. Er hat vorgetragen, mit der Beklagten sei zumindest ab 1. Januar 1983 ein Arbeitsvertrag zu den Bedingungen ihres Entwurfs vom 29. Dezember 1982 zustande gekommen. In der Unterredung vom 29. September 1982 sei vereinbart worden, daß er ab 11. Oktober 1982 die Leitung des Werks Achim übernehmen und bis Jahresende das von seinem bisherigen Arbeitgeber bezogene Jahresgehalt von 97.000,-- DM sowie 30 Tage Jahresurlaub erhalten sollte. Es habe ferner im Grundsatz Einig-



keit über eine Mindestlaufzeit des Vertrages mit Verlängerungsklausel bestanden; nur die Länge der Mindestfrist sei noch offen geblieben. Von einer Probezeit sei nicht die Rede gewesen. Der Geschäftsführer der Beklagten habe in den im Dezember geführten Unterredungen nur geringfügige Änderungen seines Vertragsentwurfs vom 7. Dezember 1982 gewünscht. Am Abend des 2. Februar 1983 habe der Geschäftsführer ihn gebeten, den Vertragsentwurf vom 29. Dezember 1982 zu unterschreiben und das unterzeichnete Original am nächsten Tag bei der Beklagten einzureichen. Er habe den Entwurf sodann noch an diesem Tag unterschrieben und ihn mit einem Begleitschreiben vom selben Tag am Morgen des 3. Februar 1983 persönlich dem Geschäftsführer übergeben.

Mit der Beklagten sei somit ein Arbeitsvertrag zu den Bedingungen ihres Entwurfs vom 29. Dezember 1982 aufgrund ausdrücklicher Vereinbarung, zumindest aber nach den Grundsätzen der ergänzenden Vertragsauslegung zustande gekommen. Danach sei eine ordentliche Kündigung bis 31. Dezember 1984 ausgeschlossen. Die Kündigung vom 15. Februar 1983 sei auch als fristlose unwirksam, weil kein wichtiger Grund hierfür vorliege.

Nach dem neuen Arbeitsvertrag schulde ihm die Beklagte ab Januar 1983 ein Monatsgehalt von 8.488,-- DM brutto. Da sie ihm für diesen Monat nur 6.602,50 DM gezahlt habe, habe er noch 1.885,50 DM brutto zu beanspruchen. Die Beklagte sei ferner verpflichtet, ihn zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen und ihm ein Zwischenzeugnis auszustellen.



Der Kläger hat entsprechende Leistungsanträge gestellt und ferner beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch die schriftliche Kündigung vom 3. Februar 1983 zum 31. März 1983 noch durch die schriftliche fristlose Kündigung vom 15. Februar 1983 noch durch die hilfsweise erklärte fristgemäße Kündigung vom 15. Februar 1983 aufgelöst worden ist, sondern unverändert bis 31. Dezember 1984 fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger sei durch ihre fristlose Kündigung vom 15. Februar 1983 mit sofortiger Wirkung beendet worden, weil ein wichtiger Grund hierfür vorliege. In jedem Falle seien aber die beiden ordentlichen Kündigungen zum 31. März 1983 wirksam geworden. Ein Arbeitsvertrag zu den Bedingungen ihres Entwurfs vom 29. Dezember 1982 sei weder ausdrücklich geschlossen worden noch aufgrund ergänzender Vertragsauslegung zustande gekommen.

Sie habe am 29. Dezember 1982 mit dem Kläger zunächst ein Monatsgehalt von 6.800,-- DM brutto sowie eine Jahresleistungsprämie von 15.400,-- DM, einen Jahresurlaub von 28 Arbeitstagen sowie eine Probezeit von sechs Monaten mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende vereinbart. Nach Ablauf der Probezeit habe eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende gelten sollen. Über eine Mindestvertragsdauer sei nicht gesprochen worden. In der Folgezeit habe der Kläger mehrere Vertragsentwürfe, darunter denjenigen vom 7. Dezember 1982, vorgelegt. Erstmals im Rahmen dieser Vorgänge sei der Gedanke einer Min-



destbefristung aufgekommen. Der Kläger habe eine Mindestdauer bis Ende 1985 vorgeschlagen. Dem habe sie ebensowenig zugestimmt wie einer geforderten Erhöhung des Anfangsgehalts um 30 % sowie der Einbeziehung einer weiteren Gesellschaft ihrer Firmengruppe in den Vertrag. In ihrem Vertragsentwurf vom 29. Dezember 1982 habe sie dann den Vorschlag des Klägers über eine Mindestbefristung aufgegriffen und eine, allerdings um ein Jahr kürzere, Mindestvertragsdauer sowie eine Gehaltserhöhung um 5 % angeboten.

Nach Ablehnung der in seinem undatierten Schreiben Anfang Januar 1983 geäußerten Änderungswünsche und einer Bitte um weitere Bedenkzeit habe der Kläger bis zum Ausspruch der ersten Kündigung nichts mehr von sich hören lassen. Sie habe weder einen vom Kläger unterzeichneten Vertragsentwurf vom 29. Dezember 1982 noch ein Begleitschreiben erhalten. Ihr Geschäftsführer habe auch nicht am 2. Februar 1983 um die Unterzeichnung des Entwurfs sowie seine Übergabe am folgenden Tag gebeten.

Aufgrund dieser Umstände seien die in ihrem Vertragsentwurf enthaltenen Bedingungen auch nicht im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung Inhalt des Arbeitsvertrags geworden. Denn in dem hierfür maßgebenden Zeitpunkt des Vertragsabschlusses habe weder grundsätzlich über eine Mindestbefristung noch über die endgültigen Bezüge des Klägers Einigkeit bestanden.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 31. August 1983 festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die Kündigung vom 3. Februar 1983 zum 31. März 1983 noch durch



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



die fristlose Kündigung vom 15. Februar 1983 noch durch die hilfsweise ausgesprochene fristgemäße Kündigung vom 15. Februar 1983 aufgelöst worden ist. Es hat dem Kläger ferner den eingeklagten Gehaltsbetrag von 1.885,50 DM brutto nebst Zinsen zugesprochen und im übrigen die Klage abgewiesen.

Zum Feststellungsantrag des Klägers hat das Arbeitsgericht ausgeführt, zwischen den Parteien habe im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigungen ein bis 31. Dezember 1984 befristetes und bis dahin nur aus wichtigem Grund kündbares Arbeitsverhältnis bestanden. Deshalb seien die beiden fristgemäßen Kündigungen der Beklagten unwirksam. Die fristlose Kündigung greife nicht durch, weil kein wichtiger Grund hierfür vorliege. Somit sei der gegen die Wirksamkeit der beiden Kündigungen gerichtete Feststellungsantrag begründet. Der weitergehende Antrag festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis unverändert bis 31. Dezember 1984 und damit über den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung hinaus fortbestehe, sei unbegründet. Bei dem vom Kläger gestellten Antrag handele es sich um einen Feststellungsantrag nach § 256 ZPO. Greife das Kündigungsschutzgesetz nicht ein, so sei grundsätzlich Gegenstand eines solchen Antrags die Frage, ob das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Termin hinaus im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung fortbestehe oder beendet sei. Für die vom Kläger begehrte weitergehende Feststellung fehle jedoch eine Anspruchsgrundlage. Eine rechtskräftige Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis über den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung hinaus fortbestehe, verstieße gegen das unverzichtbare Recht der Beklagten, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf



der vereinbarten Befristung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB zu kündigen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die lediglich von der Beklagten eingelegte Berufung das Urteil des Arbeitsgerichts zum Feststellungs- und Zahlungsantrag teilweise abgeändert. Es hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung mit sofortiger Wirkung, sondern durch die fristgerechten Kündigungen vom 3. und 15. Februar 1983 zum 31. März 1983 beendet worden ist. Es hat dem Kläger ferner nur noch ein Restgehalt für Januar 1983 von 1.283,33 DM brutto nebst Zinsen zugesprochen. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen und die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Revision eingelegt. Er hat vorgetragen, das Urteil des Landesarbeitsgerichts werde, soweit die Klage abgewiesen worden sei, "vollen Umfangs" angegriffen. Die 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 zum Feststellungsantrag begründet, zum Zahlungsantrag unzulässig.

A. Vorweg ist der Gegenstand des Revisionsverfahrens klarzustellen. Er umfaßt die Frage, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. März 1983 hinaus jedenfalls bis zum 31. August 1983 fortbestanden hat, sowie einen restlichen Ge-



haltsanspruch für Januar 1983 in Höhe von 602,17 DM brutto.

I. Die Erklärung in der Revisionsschrift, das Berufungsurteil werde, soweit die Klage abgewiesen wurde, "vollen Umfangs" angefochten, ist als Revisionsantrag (§ 554 Abs. 3 Nr. 1 ZPO) ausreichend bestimmt. Sie ist dahin auszulegen, daß die in die Berufungsinstanz gelangten Klageanträge weiterverfolgt werden, soweit ihnen das Berufungsgericht in Abweichung von dem Urteil des Arbeitsgerichts nicht entsprochen hat.

II. In der Berufungsinstanz waren nur die Klageanträge anhängig geworden, denen das Arbeitsgericht stattgegeben hat, weil lediglich die Beklagte unbeschränkt Berufung eingelegt hat. Soweit das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hat, ist sein Urteil von dem insoweit allein beschwerten Kläger nicht angefochten und damit rechtskräftig geworden.

1. Danach ist von den Leistungsanträgen lediglich der Zahlungsantrag, dem das Arbeitsgericht in vollem Umfang entsprochen hat, in die Berufungsinstanz gelangt.

2. Gegenstand des Feststellungsantrags ist dagegen im Berufungsverfahren nur noch das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. August 1983, dem Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht.

a) Die Ansicht des Arbeitsgerichts, dieser Antrag enthalte eine Feststellungsklage nach § 256 ZPO, weil die Kündigungen im Hin-



blick auf die Nichterfüllung der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG noch nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterlägen, entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Senatsurteil vom 31. Mai 1979 - 2 AZR 473/77 - AP Nr. 50 zu § 256 ZPO, zu II 1 a der Gründe). Wie das Arbeitsgericht desweiteren richtig erkannt hat, ist Streitgegenstand einer solchen Feststellungsklage in der Regel das Bestehen oder Nichtbestehen des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz. Der Kläger kann jedoch den Streitgegenstand hiervon abweichend bestimmen und die Feststellung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses zu einem vor oder auch nach diesem Termin liegenden Zeitpunkt begehren (Senatsurteil, aaO).

b) Soweit der Kläger die Feststellung des Bestehens seines Arbeitsverhältnisses über den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung hinaus bis zum 31. Dezember 1984 begehrt hat, hat das Arbeitsgericht seine Klage abgewiesen, wie in den Gründen seines Urteils dargelegt und auch im Urteilstenor eindeutig zum Ausdruck gebracht worden ist.

Diese teilweise Klageabweisung ist zulässig. Der Streitgegenstand einer solchen Klage ist teilbar, soweit es den Zeitraum des Bestehens des Arbeitsverhältnisses betrifft. Mit der Feststellung, das Arbeitsverhältnis bestehe für einen kürzeren als vom Kläger angenommenen Zeitraum, wird dem Kläger ein Weniger zugesprochen, als er beantragt hat. Legt er gegen ein solches Urteil keine Berufung ein, so ist sein weitergehender Antrag



rechtskräftig abgewiesen.

c) Das Arbeitsgericht hat als Termin, zu dem das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses nur festgestellt werden könne, den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung angenommen. Das war in der ersten Instanz der 31. August 1983. Bis zu diesem Termin ist die Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses begrenzt. Somit ist der Feststellungsantrag des Klägers auch nur in diesem Umfang in die Berufungsinstanz gelangt, weil lediglich die Beklagte Berufung eingelegt hat.

d) Für eine auf Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit gerichtete Klage nach § 256 ZPO, der das Arbeitsgericht in vollem Umfang stattgegeben hat, hat es der Senat in dem unveröffentlichten Urteil vom 23. August 1984 - 2 AZR 390/83 - (zu II 2 a der Gründe) dahingestellt sein lassen, ob sich der Streitgegenstand auch dann regelmäßig auf den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht erweitert, wenn nur der unterlegene Arbeitgeber Berufung einlegt und der obsiegende Arbeitnehmer sein Feststellungsbegehren nicht im Wege der Anschlußberufung ausdrücklich auf einen späteren Zeitpunkt erstreckt. Denn im dortigen Fall ergab die Auslegung des Prozeßverhaltens des Klägers, daß er keine weitergehende Feststellung begehrte. Auch für die Entscheidung des vorliegenden Falles braucht diese Frage nicht beantwortet zu werden, weil das Arbeitsgericht die Klage, soweit sie auf Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses über den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung erster Instanz hin-



aus gerichtet war, ausdrücklich abgewiesen hat. Insoweit war der Kläger durch den Urteilsausspruch beschwert und hätte deshalb seinerseits Berufung einlegen müssen, wenn er eine weitergehende Feststellung hätte erreichen wollen.

III. Die in die Berufungsinstanz gelangten Klageanträge sind Gegenstand des Revisionsverfahrens geworden, soweit sie das Berufungsgericht abgewiesen hat.

Zum Feststellungsantrag ist danach in der Revisionsinstanz zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. März 1983 hinaus bis zum 31. August 1983 fortbestanden hat. Der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis 31. März 1983 steht rechtskräftig fest, nachdem die Beklagte gegen die dahingehende Feststellung des Berufungsgerichts keine Revision eingelegt hat. Demgemäß kann auch die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung nicht mehr geprüft werden.

Der Zahlungsantrag des Klägers ist in Höhe der Differenz zwischen dem vom Arbeitsgericht und vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Betrag von 1.885,50 DM und 1.233,83 DM brutto nebst Zinsen, das sind 602,17 DM brutto, in die Revisionsinstanz gelangt.

B. Der Feststellungsantrag des Klägers ist in dem Umfang, in dem ihm das Arbeitsgericht stattgegeben hat, begründet. Insoweit war das Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen.



I. Das Berufungsgericht hat die ordentlichen Kündigungen der Beklagten zum 31. März 1983 durchgreifen lassen und dies im wesentlichen wie folgt begründet:

Zwischen den Parteien sei ein Arbeitsverhältnis dadurch zustande gekommen, daß sie sich am 29. September 1982 jedenfalls über die Einstellung des Klägers als Werksleiter mit einem Arbeitsentgelt von jährlich 97.000,-- DM geeinigt hätten und der Kläger seine Tätigkeit auch vereinbarungsgemäß aufgenommen habe. Für dieses Arbeitsverhältnis habe jedoch die gesetzliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 Satz 1 BGB von sechs Wochen zum Quartalsende gegolten, die die Beklagte mit ihren ordentlichen Kündigungen gewahrt habe.

Eine Mindestbefristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1984 mit Ausschluß der ordentlichen Kündigung für diesen Zeitraum sei nicht vereinbart worden. Sie könne auch nicht im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung als Vertragsinhalt angenommen werden.

Im Zeitpunkt der Einstellungsverhandlungen am 29. September 1982 könne nicht davon ausgegangen werden, daß beide Parteien eine gegenüber der gesetzlichen Regelung längerfristige Bindung hätten eingehen wollen. Aus den Erklärungen der Parteien im Rahmen der weiteren Verhandlungen nach der Arbeitsaufnahme des Klägers könnten Gesichtspunkte für eine abweichende ergänzende Vertragsauslegung nicht hergeleitet werden. Da mit der Arbeitsaufnahme ein Vertrag zustande gekommen sei und zum damaligen Zeit-



punkt die Voraussetzungen für eine von der gesetzlichen Regelung abweichende Regelung der Kündigungsmöglichkeiten durch ergänzende Vertragsauslegung nicht vorgelegen hätten, sei die gesetzliche Regelung des § 622 Abs. 1 BGB zunächst Vertragsinhalt geworden. Zu dessen Änderung hätte es einer vertraglichen Vereinbarung bedurft. Sie könne dagegen nicht durch ergänzende Vertragsauslegung herbeigeführt werden. Durch diese könnten lediglich Vertragslücken geschlossen werden, die vor dem Eingreifen dispositiver gesetzlicher Vorschriften bestünden.

II. Dieser Würdigung kann im Ergebnis und in wesentlichen Teilen der Begründung nicht gefolgt werden.

1. Das Berufungsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, daß zwischen den Parteien trotz fehlender Einigung über mehrere Vertragsbedingungen, darunter insbesondere die Vertragsdauer, entgegen der Auslegungsregel des § 154 Abs. 1 Satz 1 BGB ein wirksamer Arbeitsvertrag zustande gekommen ist.

a) Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß sie sich über die vom Kläger zu leistenden Dienste sowie das Arbeitsentgelt (97.000,-- DM Jahresgehalt) geeinigt haben. Die Ansicht des Berufungsgerichts, die Parteien wollten dann mit der Arbeitsaufnahme des Klägers bereits eine vertragliche Bindung eingehen und die noch offen gebliebenen Punkte später regeln, steht mit der Rechtsprechung des Senats in Einklang. Die begonnene oder erfolgte Durchführung eines Vertrages wird allgemein im Vertragsrecht als Anzeichen dafür gewertet, daß die Parteien sich trotz



lückenhafter Vereinbarungen sofort binden wollen (Senatsurteile vom 26. Januar 1967 - 2 AZR 15/66 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Vertragsabschluß, zu I der Gründe sowie vom 16. November 1979 - 2 AZR 1052/77 - AP Nr. 1 zu § 154 BGB, zu I 2 d der Gründe, m.w.N.). Es ist entgegen der Ansicht der Beklagten in diesem Zusammenhang unerheblich, daß das vereinbarte Entgelt nicht das endgültige sein, sondern später noch erhöht werden sollte. Auch nach ihrem Vortrag sollte dieser Betrag zunächst das Entgelt für die vom Kläger zu Anfang des Vertragsverhältnisses zu leistenden Dienste darstellen. Damit bestand bei Dienstantritt Einigung über das Arbeitsentgelt als eine der wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrages.

b) Die in diesem Zusammenhang getroffene weitere Feststellung des Berufungsgerichts, in den Einstellungsverhandlungen hätten die Parteien keine bestimmte Mindestdauer unter Ausschluß der Kündbarkeit für diesen Zeitraum vereinbart und auch nicht dem Grunde nach Einigung darüber erzielt, daß eine solche Regelung getroffen werden sollte, ist für das Revisionsgericht nach § 561 Abs. 2 ZPO bindend, weil hiergegen keine durchgreifenden Verfahrensrügen erhoben worden sind.

Wie das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt hat, hat der Kläger selbst nur eine Einigung dem Grunde nach behauptet, jedoch hierfür keinen Beweis angetreten. Die Rüge der Revision, das Berufungsgericht habe unter Verstoß gegen § 286 ZPO die schriftlichen Vertragsentwürfe der Parteien nicht zum Beweis für eine bereits bei der Einstellung getroffene Vereinbarung über den



Ausschluß der Kündbarkeit für einen angemessenen Zeitraum und damit für eine dahingehende Regelung dem Grunde nach herangezogen, greift nicht durch. Die Revision behauptet nicht, daß sich der Kläger in der Berufungsinstanz auf die Vertragsentwürfe zum Beweis für diese Tatsache berufen habe. Das Berufungsgericht hatte deshalb keinen Anlaß, die Urkunden unter diesem Gesichtspunkt zu würdigen. Der Vertragsentwurf des Klägers vom 7. Dezember 1983 ist im übrigen nicht vorgelegt worden, so daß ihn das Berufungsgericht auch nicht verwerten konnte. Daß seine Vorlage verfahrensfehlerhaft unterblieben sei, hat die Revision nicht gerügt.

2. Die Annahme des Berufungsgerichts, eine Minstdauer könne nicht im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung als vereinbart gelten, beruht dagegen auf einer unrichtigen Anwendung der Grundsätze über die ergänzende Vertragsauslegung bei offenem Einigungsmangel. Nach dem festgestellten und unstreitigen Sachverhalt ist der Arbeitsvertrag vielmehr dahin zu ergänzen, daß der Vertrag bis zum 31. Dezember 1984, entsprechend dem Vertragsentwurf der Beklagten, unkündbar sein sollte.

a) Wie das Berufungsgericht im Ausgangspunkt wiederum zutreffend angenommen hat, scheidet bei der ergänzenden Vertragsauslegung eine abdingbare gesetzliche Regelung dann aus, wenn sie mit dem erklärten Willen der Parteien bei Vertragsabschluß nicht vereinbar ist. Dieser Fall liegt vor, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Kündigungsmöglichkeit zwar regeln wollten, beide jedoch von unterschiedlichen, aber längeren Fristen oder von



einer Mindestdauer mit Ausschluß der Kündigung zu einem früheren Termin ausgegangen sind (vgl. Senatsurteile vom 26. Januar 1967 und 16. November 1979, aaO).

b) Das Berufungsgericht hat in seiner weiteren Würdigung entscheidend darauf abgestellt, daß beide Parteien bei Vertragsabschluß am 29. September 1982 nicht von einer über die gesetzliche Kündigungsregelung hinausgehenden längerfristigen Vertragsbindung ausgegangen seien. Deshalb sei der spätestens bei Arbeitsaufnahme zustande gekommene Arbeitsvertrag hinsichtlich der Kündigungsmöglichkeit durch die gesetzliche Regelung zu ergänzen. Für eine weitere Vertragsergänzung in diesem Punkt sei deshalb kein Raum mehr gewesen.

c) Diese Würdigung verkennt wesentliche Umstände des vorliegenden Falles, die es verbieten, für eine Vertragsergänzung allein auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses abzustellen.

aa) Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts haben die Parteien sich bei Vertragsabschluß lediglich über Art und Beginn der Tätigkeit des Klägers sowie über das - zunächst - zu zahlende Arbeitsentgelt geeinigt. Daß entsprechend dem Vortrag der Beklagten damals auch eine Probezeit von sechs Monaten mit monatlicher Kündigungsfrist vereinbart worden ist, hat das Berufungsgericht dagegen nicht festgestellt. Hiervon ist für die weitere Würdigung des Sachverhalts auszugehen. In ihrem Schreiben vom 1. Oktober 1982 bestätigte die Beklagte diesen Vertragsabschluß und teilte dem Kläger weiter mit, sie werde ihm "die gemeinsam



entwickelten Vertragsbedingungen" unterschriftsreif am 11. Oktober 1982 vorlegen. Schon damit hat sie zum Ausdruck gebracht, daß es sich bei dem bestätigten Vertrag nur um eine vorläufige und unvollständige Regelung handele und die endgültigen Vertragsbedingungen erst noch festgelegt werden sollten. Nach dem unstreitigen Sachverhalt verhandelten beide Parteien nach Verstreichen des in dem Bestätigungsschreiben genannten Termins weiter über die endgültige Gestaltung ihrer vertraglichen Beziehungen. Damit wird deutlich, daß beide Parteien die zu Vertragsbeginn getroffene Regelung weiterhin nur als eine vorläufige und unvollständige ansahen.

bb) Auch nach dem Vortrag der Beklagten kam im Laufe dieser Verhandlungen der Gedanke einer Mindestdauer und damit einer über die gesetzliche Kündigungsregelung hinausgehenden vertraglichen Bindung auf. Die Beklagte bekundete in dem Entwurf vom 29. Dezember 1982 ihre Bereitschaft einer Mindestlaufzeit des Vertrages bis 31. Dezember 1984, der Kläger wünschte spätestens in seinem undatierten Schreiben eine um ein Jahr längere Bindung.

cc) Aufgrund dieser Umstände ist die Annahme des Berufungsgerichts, der am 29. September 1982 geschlossene Arbeitsvertrag sei mit der gesetzlichen Kündigungsregelung zu ergänzen, weil beide Parteien damals nicht von einer längeren Vertragsbindung ausgegangen seien, mit dem zum Ausdruck gekommenen Parteiwillen nicht zu vereinbaren. Das Berufungsgericht hat übersehen, daß die Parteien nach seinen eigenen Feststellungen sämtliche Vertragsbedingungen, soweit sie nicht die Tätigkeit und das Arbeitsent-



gelt des Klägers betrafen, einer späteren, zunächst zu Vertragsbeginn vorgesehenen Regelung vorbehalten wollten. Eine zum Zeitpunkt des Dienstantritts wirkende Vertragsergänzung hinsichtlich der Vertragsdauer, wie sie das Berufungsgericht vorgenommen hat, widerspricht somit dem erklärten Parteiwillen. Eine spätere Ergänzung des Vertrages in diesem Punkt bedeutet deshalb keine Vertragsänderung, weil auch diese Frage zwischen den Parteien offen geblieben war und noch geregelt werden sollte. Damit entfällt der für die Würdigung des Berufungsgerichts wesentliche Gesichtspunkt.

dd) Für eine Vertragsergänzung hinsichtlich der Vertragsdauer sind demgemäß auch die nach Vertragsabschluß eingetretenen Umstände und damit auch der Vertragsentwurf der Beklagten vom 29. Dezember 1982 als Indiz für den mutmaßlichen Parteiwillen zu berücksichtigen. Der Kläger drängte im Schreiben vom 22. Dezember 1982 auf eine endgültige Regelung bis Jahresende. Dem entsprach die Beklagte in ihrem Vertragsentwurf, der eine Probezeit lediglich noch bis Jahresende vorsah und im übrigen erkennbar ab 1. Januar 1983 endgültige und vollständige Regelungen der vertraglichen Beziehungen enthielt. Der Kläger wünschte eine um ein Jahr längere Vertragsdauer. Damit gingen beide Parteien von einer längeren als sich aus der gesetzlichen Kündigungsregelung ergebenden Vertragsbindung aus. Die Probezeit sollte auch nach Vorstellung der Beklagten bei der Abfassung des Vertragsentwurfs Ende 1982 beendet sein. Das Vertragsangebot der Beklagten enthielt somit die Vertragsdauer, die nach dem erkennbaren Willen der Parteien als Mindestdauer gelten sollte.



d) Das Urteil des Berufungsgerichts ist somit zum Feststellungsantrag aufzuheben. Da sich der Kläger gegen die teilweise Abweisung seines Antrages durch das Arbeitsgericht nicht gewehrt hat, kann seine Revision insoweit nur zur Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils führen, soweit dieses seinem Antrag entsprochen hat. Damit ist jedoch nicht rechtskräftig auch darüber zu entscheiden, daß über den 31. August 1983 hinaus kein Arbeitsverhältnis mehr bestanden hat. Denn das Arbeitsgericht hat den weitergehenden Antrag nur als zur Zeit unbegründet abgewiesen. Dies folgt aus seiner Begründung, der Kläger habe keinen "Anspruch" auf eine weitergehende Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses.

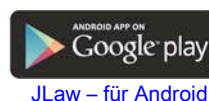
C. Der im Revisionsverfahren noch anhängige Zahlungsantrag des Klägers ist unzulässig, weil es hierzu an einer eigenständigen Begründung fehlt. Diese war jedoch nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO erforderlich. Die Ausführungen zur Vertragsergänzung wie auch die Verfahrensrügen befassen sich ausschließlich mit der Frage der Vertragsdauer. Die Gesichtspunkte, die zu einer Vertragsergänzung in diesem Punkt führen, sprechen jedenfalls nicht ohne weiteres für eine Vertragsergänzung hinsichtlich der Gehaltsfrage, da insoweit eine Vereinbarung der Parteien vorlag.

D. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 und 2, § 97 Abs. 1 ZPO.

Hillebrecht Dr. Röhsler Triebfürst
Strümpfer Brenne



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





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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)