

102

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

-----

- 1. OKT. 1970

Gesetz BGB §§ 624, 626

Leitsatz

Kann ein Arbeitnehmer ein anderes Arbeitsverhältnis mit erheblich höherem Gehalt nur dann eingehen, wenn er ein langfristig eingegangenes Vertragsverhältnis vorzeitig löst, so genügt das nicht, um eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde zu rechtfertigen

Aktenzeichen 2 AZR 542/69

Urteil des BAG vom 1. Oktober 1970

LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 542/69

3 Sa 278/68 Schleswig-Holstein

**Im Namen des Volkes!**

102

Verkündet  
am 1. Oktober 1970

gez Kistner,

Angestellte  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

**Urteil**

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund  
der mündlichen Verhandlung vom 1. Oktober 1970 durch die  
Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling, die Bundesrichter  
Dr Rengier und Dr Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter  
von Lossau und Muhr für Recht erkannt

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil  
des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein  
vom 12 November 1969 - 3 Sa 278/68 - aufgehoben

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des  
Arbeitsgerichts Elmshorn vom 15 Oktober 1968  
- 1 Ca 782/68 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Berufung und  
Revision

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 war bei der Beklagten seit dem 16. April 1962 als Leiter der Kontaktgruppe Nord-Ost mit Sitz in H tätig. Er erhielt zuletzt ein Gehalt von monatlich 1.800,-- DM. Die Beklagte hatte ihm außerdem eine Wohnung zur Verfügung gestellt, für die sie monatlich 500,-- DM aufwenden mußte. In § 19 des zwischen den Parteien am 29. April/2. Mai 1963 geschlossenen Arbeitsvertrages ist über Vertragsdauer und Kündigung folgendes bestimmt:

"Der Vertrag wird zunächst auf die Dauer von 5 (fünf) Jahren geschlossen, er kann jedoch frühestens von jedem der Vertragsschließenden zum 31. März 1968 mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden. Ausgenommen Kündigung aus wichtigem Grunde. Erfolgt keine Kündigung, so verlängert sich der Vertrag jeweils um weitere 5 Jahre mit der gleichen Kündigungsfrist. Jede gesetzliche Verlängerung der Kündigungsfrist zugunsten einer Vertragspartei gilt in gleicher Weise auch zugunsten der anderen Vertragspartei."

Mit Schreiben vom 29. Juni 1968, das der Beklagten am 1. Juli 1968 zuging, kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1968. Die Beklagte widersprach dieser Kündigung, worauf der Kläger mit Schreiben vom 27. Juli 1968 erneut, hilfsweise auch zum 31. Dezember 1968 kündigte. Mit Schreiben vom 1. November 1968 erklärte der Kläger noch eine Kündigung aus wichtigem Grunde.

Der Kläger ist der Meinung, er habe nach Fortsetzung des Vertrages über den 31. März 1968 hinaus das Arbeitsverhältnis mit ordentlicher Kündigungsfrist, jedenfalls aber nach § 624 BGB mit einer Frist von 6 Monaten lösen können. Mindestens sei seine fristlose Kündigung begründet. Ihm sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gewesen, weil die Beklagte ihm entgegen § 12 des Anstellungsvertrages weder am Reingewinn des Stützpunktes Nord-Ost beteiligt noch überhaupt ein Punktsystem für die Verteilung des Gewinns ausgearbeitet habe. Die fristlose Kündigung hält er ferner deshalb für begründet, weil ihm von einem anderen Unternehmen zum 1. Oktober 1968 eine Stellung mit einem

- 3 -



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

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

- 3 -

Monatseinkommen von 4 500,-- DM angeboten worden sei. Es habe sich dabei um eine einmalige Aufstiegsmöglichkeit gehandelt.

Der Kläger hat Klage erhoben mit dem Antrag festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 30. September 1968, hilfsweise mit Ablauf des 31. Dezember 1968 beendet wird.

Die Beklagte hat demgegenüber die Auffassung vertreten, zwischen den Parteien sei, nachdem von keiner Seite eine Kündigung zum 31. März 1968 erfolgt sei, nach § 19 des Anstellungsvertrages ein neuer auf fünf Jahre befristeter Arbeitsvertrag zustande gekommen. Eine ordentliche Kündigung sei daher ausgeschlossen. Die von dem Kläger zur Begründung seiner fristlosen Kündigung vorgetragenen Gründe hält die Beklagte nicht für ausreichend, um sie zu rechtfertigen.

Das Arbeitsgericht, das nur über die Kündigungen vom 29. Juni und 27. Juli 1968 zu befinden hatte, hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 31. Dezember 1968 beendet worden ist, weil die am 1. November 1968 erklärte Kündigung aus wichtigem Grunde gerechtfertigt gewesen sei. Mit der Revision bittet die Beklagte, das klagabweisende Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen.

### Entscheidungsgründe

1. Ohne Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht die Kündigungen vom 29. Juni und 27. Juli 1968 als rechtsunwirksam angesehen. Nach § 19 des Anstellungsvertrages vom 29. April/2. Mai 1963 ist das Arbeitsverhältnis ab 1. April 1968 erneut auf fünf Jahre abgeschlossen worden, da keine Partei die zum 31. März 1968 vorgesehene Kündigung ausgeübt hat. Während der Dauer dieses Vertrages war eine ordentliche Kündigung, wie sie der Kläger gewollt hat, ausgeschlossen.

- 4 -



- 4 -

Dem Kläger stand auch kein gesetzliches Kündigungsrecht aus § 624 BGB zu, da der Arbeitsvertrag der Parteien nicht von vornherein auf einen längeren als fünfjährigen Zeitraum erstreckt war, sondern der zweite Fünfjahresvertrag sich an den ersten anschloß, nachdem die Parteien von ihrem Kündigungsrecht keinen Gebrauch gemacht hatten. Eine solche Vertragsgestaltung ist zulässig (Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. 1 S. 676, Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 1 S. 566 f., Staudinger-Nipperdey-Neumann, Der Dienstvertrag, § 624 Bem. 7).

2 Zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der Kläger könne sich nicht darauf berufen, die Beklagte habe angeblich ihre vertragliche Verpflichtung aus § 12 des Anstellungsvertrages (Beteiligung am Reingewinn) nicht erfüllt. Das sei dem Kläger schon seit Jahren bekannt gewesen. Trotzdem habe er von der ihm gegebenen Möglichkeit, den Vertrag zum 31. März 1968 zu kündigen, keinen Gebrauch gemacht. Diese Wertung begegnet keinen rechtlichen Bedenken.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch die außerordentliche Kündigung für berechtigt angesehen, weil dem Kläger anderenfalls die berufliche Aufstiegschance seines Lebens verlorengegangen wäre. Er habe eine neue Stellung erhalten können, die ihm nicht nur eine Gehaltsverbesserung von 1.800,-- DM auf etwa 4.500,-- DM monatlich, sondern auch eine funktionelle Verbesserung bot. Unter diesen Umständen sei ein ganz erhebliches und überwiegendes Interesse des Klägers an der vorzeitigen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zur Beklagten gegeben gewesen, während die Beklagte für ein auch nur geringes Interesse, den Kläger zu halten, kaum etwas dargetan habe.

Mit diesen Erwägungen läßt sich die angefochtene Entscheidung nicht halten. Der Tatsachenrichter hat zwar bei der Beurteilung, ob die geltend gemachten Gründe die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem kündigenden Teil unzumutbar machen, einen erheblichen Beurteilungsspielraum. Nachprüfbar ist jedoch, ob das Berufungsgericht den Begriff des

- 5 -



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

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

- 5 -

wichtigen Grundes richtig angewandt hat. Dazugehört, daß es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat. Hier hat das Landesarbeitsgericht einen maßgeblichen Gesichtspunkt bei seiner Interessenabwägung nicht berührt, und zwar die Selbstbindung des Klagers durch den Fünfjahresvertrag. Der Kläger hat in Kenntnis der bei der Beklagten bestehenden Verhältnisse, insbesondere auch in Kenntnis der Höhe des ihm gezahlten Gehalts, es zu einem zweiten Vertrag auf die Dauer von fünf Jahren kommen lassen. Das hatte zur Folge, daß weder die Beklagte noch er während der Laufzeit des Vertrages fristgemäß kündigen konnten. An dieser Kündigungsbeschränkung hatte der Kläger, soweit die fristgemäße Kündigung des Arbeitgebers ausgeschlossen war, ein erhebliches Interesse, weil sie ihm seinen Arbeitsplatz sicherte. Ebenso lag aber ein Interesse auf Seiten der Beklagten vor, weil sie ebenfalls davon ausgehen konnte, daß der Kläger in ihren Diensten bleiben würde. Von dieser vertraglich übernommenen Verpflichtung, fünf Jahre bei der Beklagten auszuharren, konnte sich der Kläger nicht mit der Begründung lösen, ihm sei ein günstigeres Angebot gemacht worden, das sein vorzeitiges Ausscheiden erforderlich mache. Dabei spielt es keine Rolle, um wieviel höher die Bezüge des Klagers bei seinem neuen Arbeitgeber sein sollten, und ob er sich auch in seiner Stellung verbesserte, wie es andererseits nicht im Sinne einer Abwägung der Vor- und Nachteile beider Vertragsverhältnisse darauf ankommt, daß er von einem gesicherten Arbeitsplatz zu einem jederzeit kündbaren überwechselte. Wenn der Kläger sich die Chance eines besseren Arbeitsplatzes offenhalten wollte, dann hatte er sich nicht auf einen befristeten Vertrag einlassen dürfen, sondern er hatte eine vertragliche Vereinbarung treffen müssen, die ihm die jederzeitige ordentliche Kündigung gestattete. Er aber wollte alle Vorteile in Anspruch nehmen. Er wollte durch den Fünfjahresvertrag einen gesicherten Arbeitsplatz haben, andererseits sich jedoch von der auch von ihm versprochenen vertraglichen Bindung lossagen, wenn ihm dies durch einen günstigen anderen Vertrag angemessen erschien. Das kann nicht gebilligt werden, weil

- 6 -



- 6 -

es den Grundsatz der Vertragstreue infrage stellen und zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit für beide Parteien des Arbeitsverhältnisses führen wurde (ebenso Lufft, Betr.1962, 540 [541]) Denn schließlich wurde jeder Arbeitnehmer, der eine bessere neue Stellung gefunden hat, die er nur antreten kann, wenn er bestehende Vereinbarungen nicht einhält, außerordentlich kündigen. Hinzu kam, daß auch der Arbeitgeber, wenn er unter entsprechenden Voraussetzungen einen fähigeren oder billigeren Arbeitnehmer einstellen kann, das ebenfalls als wichtigen Grund ansehen würde, um außerordentlich zu kündigen (vgl. auch den - zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk bestimmten - Beschluß des Dritten Senats - 3 AZR 442/68 - vom 17. Oktober 1969 [zu III 1 c der Gründe]).

Es kann dahingestellt bleiben, ob ein langjährig gebundener Vertragspartner, dem sich eine wahrhaft außergewöhnliche Lebenschance bietet, vom anderen Teil nach Treu und Glauben unter gewissen Umständen die Einwilligung in eine vorzeitige Lösung des Vertragsverhältnisses fordern bzw. dieses außerordentlich kündigen kann. Ein solcher Ausnahmefallbestand, der das Festhalten an der vertraglichen Bindung schlechthin unerträglich erscheinen ließe, liegt hier nicht vor, wo es für den Kläger nur darum ging, eine andere Stellung mit besserer Bezahlung und höherer Verantwortung zu erlangen. Diese Umstände des vorliegenden Falles reichen keinesfalls aus, um die außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

gez. Dr. Meier-Scherling

Bundesrichter  
Dr. Rengier ist  
krank

Dr. Thomas

Dr. Meier-Scherling

von Lossau

Muhr



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

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