

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

Gesetz: BGB §§ 133, 157, 620 Schuldrechtliche Kündigungs-
 beschränkung, § 624; KSchG 1969 § 1; ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 592/74
Urteil des BAG vom 12. Februar 1976

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 592/74

4 Sa 34/74 Hamburg

Verkündet am
12. Februar 1976

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 1976 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Mayr für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom
30. September 1974 - 4 Sa 34/74 - wird
zurückgewiesen.

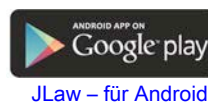
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Inhaber der Beklagten, eines Unternehmens für Sprengungen, lernte den Kläger im Juni 1973 auf einer Baustelle kennen, auf der der Kläger als Polier für das Bauunternehmen P H AG tätig war. Nachdem sich die Parteien etwa 15 Minuten unterhalten hatten, erklärte der Inhaber der Beklagten, er suche einen tüchtigen Stellvertreter und Nachfolger. Weitere Einzelheiten des Gesprächs sind ungeklärt. Mit seinem Schreiben vom 6. August 1973 teilte der Kläger dem Inhaber der Beklagten mit, er sei bei einem günstigen Angebot bereit, für die Beklagte tätig zu werden; wenn der Vertrag bis zum 15. August zustande käme, könne der Kläger bereits am 1. Oktober 1973 mit der Arbeit bei der Beklagten beginnen. Er sei 40 Jahre alt und suche eine Stelle für die nächsten 25 Jahre. Am 13. August 1973 schlossen die Parteien einen Vertrag, nach dem der Kläger ab 1. Oktober 1973 als Oberbauleiter bei der Beklagten tätig sein sollte. Dieser Vertrag enthält u.a. folgende Bestimmungen:

"Herr Z ist ppa - bei meinem Ableben ist meine Frau Geschäftsführerin -. Herr Z sichert der Firma S - S zu, daß er bis zu seiner Invalidität dem Unternehmen seine ganze Kraft zur Verfügung stellen will.

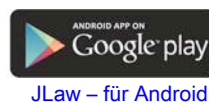
Als Entgelt zahlt der Betrieb zum Anfang 4.500,--DM sowie die ortsübliche Auslösung eines Bauführers. Eine Gewinnbeteiligung soll im Laufe der kommenden Zeit berücksichtigt werden."

Nach Abschluß dieses Vertrages löste der Kläger sein seit 1966 bestehendes Arbeitsverhältnis zu der Firma P H AG, bei der er etwa 3.000,--DM verdient hatte. Mit Schreiben vom 28. September 1973 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie wolle die am 13. August 1973 getroffene Vereinbarung nicht aufrechterhalten, u.a. weil dem Kläger bis Juni 1974 die Fahrerlaubnis entzogen sei und weil der Kläger in der Ausführung von Sprengungen nicht hinrei-

- 3



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

chend erfahren sei; deshalb seien neue Vereinbarungen erforderlich. Am 1. Oktober 1973 trat der Kläger seinen Dienst bei der Beklagten an. Mit seinem Schreiben vom 14. Oktober 1973 widersprach der Kläger einer Abänderung der am 13. August 1973 getroffenen Vereinbarung. Mit Schreiben vom 26. Oktober 1973 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31. Dezember 1973.

Der Kläger hat vorgetragen, er habe seine Stellung bei der Firma Holzmann aufgegeben, weil er die Tätigkeit bei der Beklagten als Lebensstellung betrachtet habe. Auch der Inhaber der Beklagten sei davon ausgegangen, daß es sich um eine Lebensstellung handele. Er habe nämlich nach einem Essen am 13. August 1973 gesagt, "Herr Z. , , das ist eine Lebensstellung, bei mir können Sie bleiben bis an Ihr Lebensende." Auch gegenüber dem Zeugen Sch. habe der Inhaber der Beklagten geäußert, er habe einen geeigneten Ablöser für sich gefunden. Demnach hätte das Arbeitsverhältnis nur aus wichtigem Grund gekündigt werden können. Wichtige Kündigungsgründe lägen nicht vor. Der Kläger hat daher beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 26. Oktober 1973 zum 31. Dezember 1973 nicht aufgelöst worden sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat bestritten, den Kläger auf Lebenszeit eingestellt zu haben. Die am 13. August 1973 getroffene Vereinbarung enthalte keine entsprechende Verpflichtung. Die Kündigung sei insbesondere ausgesprochen worden, weil der Kläger für die übernommene Stellung fachlich und technisch nicht ausreichend befähigt sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen alten Klagantrag weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.



- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist als unbegründet zurückzuweisen. Die Kündigung vom 26. Oktober 1973 zum 31. Dezember 1973, die nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterliegt (vgl. § 1 Abs. 1 KSchG) und deshalb nicht innerhalb der Frist des § 4 KSchG mit einer Klage angegriffen werden mußte, ist rechtswirksam.

I. Die Revision geht ersichtlich von dem Rechtssatz aus, daß durch Abschluß eines Arbeitsverhältnisses auf Lebenszeit das Recht, den Vertrag während der ersten fünf Jahre des Bestandes des Arbeitsverhältnisses ordentlich zu kündigen, abbedungen wird (§ 624 BGB). Der Nachweis, daß eine solche vertragliche Kündigungsbeschränkung getroffen worden ist, obliegt der Partei, die sich auf diese Kündigungsbeschränkung beruft (vgl. den Fall BAG 10, 302 = AP Nr. 1 zu § 6 KSchG). Dies ist im vorliegenden Fall der Kläger.

Das Landesarbeitsgericht hat es nicht für erwiesen angesehen, die Parteien hätten vereinbart, den Kläger auf Lebenszeit zu beschäftigen. Es hat ausgeführt, im schriftlichen Vertrag sei keine entsprechende Verpflichtung der Beklagten enthalten; auch nach dem Ergebnis der Zeugenbekundungen und der Parteivernehmung des Inhabers der Beklagten sei diese Behauptung des Klägers nicht erwiesen. Die hiergegen gerichteten Rügen der Revision sind nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Aussage des Zeugen D, der Inhaber der Beklagten habe erklärt, die Stellung bei ihm sei eine Lebensstellung, nicht für ausreichend erachtet, den Beweis dafür zu erbringen, die Parteien hätten eine entsprechende Verpflichtung vereinbart. An diese Feststellung ist das Revisionsgericht gebunden. Entgegen der Ansicht der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Aussage D nicht ausreichend gewürdigt, ist § 286 ZPO nicht verletzt. Das Tatsachengericht hat zwar gemäß § 286 Abs. 1 Satz 2 ZPO die Gründe anzugeben, die für die richter-

- 5 -

liche Überzeugung bei der Würdigung des Beweisergebnisses maßgebend sind; es braucht sich jedoch nicht mit jeder Behauptung und Zeugenaussage ausführlich auseinander zu setzen wenn sich nur ergibt, daß eine sachentsprechende Beurteilung im Sinne des § 286 ZPO überhaupt stattgefunden hat (vgl. BAG 5, 221 [224] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn u. Tariflohnerhöhung; BAG 20, 11 [19] = AP Nr. 1 zu § 29 KO; BAG AP Nr. 2 zu § 286 ZPO). An diesen Rahmen hat sich die Vorinstanz gehalten.

Das Landesarbeitsgericht hat ausführlich begründet, warum die Behauptung des Klägers, die Parteien hätten eine Beschäftigung auf Lebenszeit vereinbart, nicht erwiesen sei. Überzeugend sei - so das Landesarbeitsgericht - die Aussage des Inhabers der Beklagten, er habe sich nicht auf Lebenszeit des Klägers binden wollen. Es sei unwahrscheinlich, daß der Kläger nicht darauf bestanden hätte, eine derartige Zusage im schriftlichen Vertrag festzuhalten. Aus den übrigen Begleitumständen könne nicht geschlossen werden, das Arbeitsverhältnis sei auf Lebenszeit des Klägers abgeschlossen worden.

Diese Ausführungen sind im Zusammenhang mit den Darlegungen zu sehen, die Bekundungen des Zeugen D. die in Widerspruch zu den Aussagen der Zeugin St. stünden, seien bei Würdigung aller Begleitumstände nicht geeignet, die überzeugende Aussage des Inhabers der Beklagten zu widerlegen. Somit liegt eine ausreichende Beweiswürdigung durch das Landesarbeitsgericht vor, denn aus dem Urteil ergibt sich, aufgrund welcher Überlegungen das Landesarbeitsgericht der Aussage des Zeugen D. nicht gefolgt ist. Eine eigene Beweiswürdigung ist dem Revisionsgericht unter diesen Umständen verwehrt.

2. Auch die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung der Parteierklärungen ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Revisionsrechtlich erheblich ist dabei nur die Verletzung der allgemeinen Regeln der §§ 133, 157 BGB. Der Senat kann daher lediglich prüfen, ob dem Berufungsge-

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



- 6 -

richt bei der Auslegung ein Verstoß gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze unterlaufen ist und ob wesentliche Umstände bei der Auslegung nicht berücksichtigt worden sind. Dagegen ist das Revisionsgericht an die der Auslegung zugrundeliegenden Feststellungen gebunden, es sei denn, sie seien mit einer begründeten Verfahrensrüge angegriffen. Dazu gehört auch die Feststellung des inneren Willens der Parteien.

Dieser eingeschränkten Nachprüfung hält das angefochtene Urteil stand. Das Landesarbeitsgericht ist, wie die Revision nicht bestreitet, auf alle für den Abschluß eines Arbeitsverhältnisses auf Lebenszeit möglicherweise erheblichen Gesichtspunkte eingegangen. Diese Umstände hat es ohne Rechtsverstoß gewürdigt.

a) Aus der in dem schriftlichen Vertrag enthaltenen Erklärung, der Kläger werde bis zu seiner Invalidität dem Unternehmen seine ganze Kraft zur Verfügung stellen, muß nicht geschlossen werden, daß sich auch die Beklagte verpflichtet habe, den Kläger bis zu seiner Invalidität zu beschäftigen. Zwar mag ein Erfahrungssatz bestehen, daß sich ein Arbeitnehmer nicht ohne entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers auf Lebenszeit an ein Unternehmen binden will, zumal da eine einseitige Beschränkung der Kündigungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers nach § 622 Abs. 5 BGB unzulässig ist. Im Streitfall kann sich der Kläger jedoch nicht auf einen derartigen Erfahrungssatz berufen. Er wäre allenfalls anwendbar, wenn gestritten würde, ob der Arbeitnehmer entsprechend verpflichtet ist, während feststünde, daß der Arbeitgeber seinerseits sich zu einer Beschäftigung auf Lebenszeit verpflichtet hat. Gerade dies ist hier aber nicht der Fall. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich festgestellt, daß die Beklagte sich nicht rechtsgeschäftlich binden wollte, ohne daß diese Feststellung von der Revision mit begründeten Verfahrensrügen angegriffen worden wäre. Für eine Auslegung mit Hilfe des Erfahrungssatzes ist daher kein Raum. Zudem ist der unstreitig auf

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

- 7 -



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

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

Wunsch des Klägers in den Vertrag aufgenommene Satz, er werde bis zu seiner Invalidität dem Unternehmen seine ganze Kraft zur Verfügung stellen, eher als eine Absichtserklärung des Klägers anzusehen. Der Satz läßt daher auch nicht den Schluß zu, der Kläger habe sich im Hinblick auf eine entsprechende Verpflichtung der Beklagten rechtsgeschäftlich verpflichten wollen, das Arbeitsverhältnis ebenfalls nicht zu kündigen.

b) Dem Landesarbeitsgericht ist auch insoweit zu folgen, als es bei der Würdigung der Interessenlage der Parteien von dem Erfahrungssatz ausgegangen ist, es sei nicht ungewöhnlich, daß ein 40-jähriger Arbeitnehmer einen sicheren, wenn auch jederzeit kündbaren Arbeitsplatz aufgebe, selbst wenn ihm keine Lebensstellung angeboten werde. Dies gilt erst recht, wenn die Vergütung für den neuen Arbeitsplatz etwa 4.500,--DM beträgt, während vorher nur etwa 3.000,--DM gezahlt worden sind.

c) Ob der Kläger nur unter der Voraussetzung der "Unkündbarkeit" bereit war, einen neuen Arbeitsplatz anzunehmen, ist schließlich eine Frage der dem Tatsachenrichter vorbehaltenen Feststellung der Wahrheit oder Unwahrheit einer tatsächlichen Behauptung. Eine durchgreifende Verfahrensrüge ist insoweit nicht erhoben worden, so daß der Senat an die entsprechenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gebunden ist.

II. Die Klage läßt sich auch nicht auf die rechtliche Überlegung stützen, einem neu eingestellten Arbeitnehmer könne sogleich - also schon vor Ablauf von sechs Monaten - der allgemeine Kündigungsschutz des § 1 Abs. 2 KSchG vertraglich eingeräumt werden. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Ausgangspunkt nicht verkannt. Es hat ausdrücklich die einschlägige Rechtsprechung des Senats (vgl. BAG 19, 263 = AP Nr. 81 zu § 1 KSchG) erörtert und ausgeführt, eine entsprechende ausdrückliche Vereinbarung sei nicht erwiesen. Auch fehlten ausreichend deutliche Hinweise dafür, daß die Parteien vorzeitig das Kündigungsrecht der Beklagten nach dem Maßstab des § 1 KSchG hätten einschränken wollen.

