

Aktenzeichen: 2 AZR 654/78

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 22. Mai 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Wartezeit; BGB § 138, § 242 Kündigung,
§ 305 Billigkeitskontrolle; ZPO §§ 286, 554, 559 Abs. 2

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 654/78

11 Sa 197/78 Düsseldorf

Verkündet am
22. Mai 1980

gez. Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Mai 1980 durch den Richter Hillebrecht als Vorsitzenden, die Richter Dr. Gehring und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Holzmann und Dr. Kammann für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. April 1978 - 11 Sa 197/78 - wird zurückgewiesen.
2. 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der im Jahre 1940 geborene Kläger schloß mit der Beklagten, die in Libyen Bauvorhaben ausführt (Bau der Universität Benghazi), am 19. November 1976 einen schriftlichen Arbeitsvertrag, wonach er als Malermeister zur Verwendung auf Baustellen in Libyen von der Beklagten eingestellt wurde. Er trat seine Flugreise zur Arbeitsaufnahme am 5. oder 6. Januar 1977 an, nachdem er bis zum 31. Dezember 1976 noch in einem anderen Arbeitsverhältnis gestanden hatte.

§ 3 Satz 1 des Vertrages der Parteien lautet wie folgt:

Vertragsdauer

"Dieser Arbeitsvertrag gilt für die Dauer der Bauarbeiten (ca. 2 Jahre). Der Vertrag beginnt bei Flugreisen mit dem Tage der Ausreise aus Deutschland und dauert bis zu seiner ordnungsgemäßen Beendigung unter den in § 15 für die Lösung des Dienstverhältnisses getroffenen Feststellungen."

In § 15 des Vertrages ist vereinbart, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer ungeachtet der in § 3 geregelten Vertragsdauer das Recht haben sollten, das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende zu lösen.

Über die Vergütung enthält § 4 des Vertrages folgende Regelung: Der Kläger sollte einen Stundenlohn von 12,60 DM, dazu eine Zulage von 50 % für Auslandstätigkeit (6,30 DM) sowie eine tägliche Trennungsentschädigung von 30,30 DM erhalten. Für Überstunden sollte ein Zuschlag von 25 % auf den Stundenlohn gezahlt werden. Als monatliche Arbeitszeit wurden 220 Stunden festgelegt.

Am 14. Dezember 1976 unterzeichneten die Parteien eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag. Hierin heißt es unter der Überschrift "Zusatzvergütung" wie folgt:

"Das im Vertrag vereinbarte Monatsgehalt gilt für 220 Std./Monat. Ab Vertragsbeginn wird darüber hinaus eine widerrufliche Leistungsprämie von pauschal 600,-- DM/pro Monat (in Worten: sechshundert D-Mark) gewährt. Sollten die nach Vertrag zu leistenden 220 Stunden nicht erreicht werden, so wird diese Leistungsprämie nur anteilmäßig aus der Stundendifferenz zwischen 173 Stunden und 220 Stunden vergütet."



- 3 -

Über die Anwendbarkeit dieser Zusatzvereinbarung auf den Kläger entstand später zwischen den Parteien Streit.

Der Kläger verdiente in der Zeit von Januar bis Juli 1977 rund 39.500,-- DM netto. Die Kosten für die Unterkunft übernahm die Beklagte.

Mit Schreiben vom 28. Juni 1977, dem Kläger noch am selben Tage zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31. Juli 1977. Sie begründete ihren Schritt mit "Reduzierung des Personals infolge Teilbeendigung der Bauarbeiten".

Gegen diese Kündigung wendet sich der Kläger mit seiner Klage. Er hat die Ansicht vertreten, auf sein Arbeitsverhältnis seien die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes anzuwenden. Dazu hat er zum einen vorgetragen, er sei schon vor seinem Abflug nach Libyen für die Beklagte tätig geworden, so daß er bei ihr im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits länger als sechs Monate beschäftigt gewesen sei. Zum anderen, so hat er weiter geltend gemacht, komme es für die Berechnung der Wartefrist des § 1 KSchG auf den Zeitpunkt der durch die Kündigung angestrebten Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. Am 31. Juli 1977, dem vorliegend für die Ermittlung der Wartefrist maßgeblichen Zeitpunkt, habe sein Arbeitsverhältnis zu der Beklagten aber länger als sechs Monate bestanden. Die ihm ausgesprochene Kündigung sei mangels eines Grundes sozial ungerechtfertigt und daher rechtsunwirksam. Sie sei weiter aber auch deswegen rechtsunwirksam, weil sie gegen Treu und Glauben verstoße.

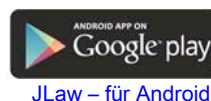
Demgemäß hat der Kläger beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die am 28. Juni 1977 ausgesprochene und zugestellte Kündigung nicht aufgelöst worden sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Hilfsweise hat sie beantragt, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung gemäß den §§ 9, 10 KSchG aufzulösen. Sie hat die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes bestritten und die Auffassung vertreten, aufgrund des Verhaltens des Klägers im Streit der Parteien über die Zahlung der von ihm bean-

- 4 -



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



- 4 -

spruchten Leistungsprämie zur Kündigung berechtigt gewesen zu sein. Zu dem Streit der Parteien über die Leistungszulage hat die Beklagte geltend gemacht, die Zusatzvereinbarung sei dem Kläger nur versehentlich vorgelegt worden. Nachdem er sich für die Zahlung eines Stundenlohnes entschieden habe, sei (wegen der weiter vereinbarten Überstundenregelung) für die Gewährung einer Leistungsprämie für ihn kein Raum gewesen. Diese Prämie habe vielmehr nur den Angestellten (Polieren) zu ihrem festen Monatsgehalt gezahlt werden sollen. Die Beklagte habe ihr Versehen aber erst bemerkt, nachdem sie dem Kläger bereits für die Monate Januar bis März 1977 die Prämie gezahlt habe. Sie habe nunmehr versucht, den Kläger davon zu überzeugen, daß er auf die genannten Leistungen keinen Anspruch habe. Da der Kläger aber nicht zu überzeugen gewesen sei, habe sie ihm bei der nächsten Lohnabrechnung den Betrag von 1.800,-- DM einbehalten. Daraufhin habe der Kläger die Arbeit eingestellt. Wegen ihrer angespannten Terminlage habe die Beklagte daraus nicht die erforderlichen Konsequenzen ziehen können, sondern dem Kläger nachgegeben, die einbehaltenen Beträge nachgezahlt und ihm die Zahlung auch für die Zukunft versprochen. Da durch die erwähnten Vorkommnisse jedoch das Vertrauen zum Kläger zerstört worden sei, habe die Beklagte später - nach Beendigung der Arbeiten in den Speiseräumen und den Küchen - die fristgerechte Kündigung seines Arbeitsverhältnisses ausgesprochen.

Demgegenüber hat der Kläger vorgetragen, die Gewährung der Leistungsprämie sei Bestandteil des Einstellungsgesprächs gewesen. Von einem Versehen seitens der Beklagten könne daher nicht gesprochen werden. Mit einem Vertreter der Beklagten sei vereinbart worden, daß er lediglich 173 Stunden monatlich arbeiten müsse und über diese Stundenzahl hinaus bereits Überstundenzuschläge bezahlt würden. Im schriftlichen Arbeitsvertrag seien dann plötzlich 220 Stunden festgelegt worden, so daß die Festlegung der Leistungsprämie lediglich als Ausgleich anzusehen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, das Kündigungsschutzgesetz sei auf das Arbeits-

- 5 -



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

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

verhältnis wegen Nichterfüllung der Wartefrist des § 1 KSchG nicht anzuwenden; ein außerhalb dieser Bestimmung liegender Grund für die Unwirksamkeit der Kündigung bestehe nicht. Diese sei daher wirksam. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, die Parteien hätten den rechtlichen Beginn des Arbeitsverhältnisses auf den Tag der Ausreise des Klägers aus Deutschland festgelegt. Der Kläger sei am 5. oder 6. Januar 1977 nach Libyen abgeflogen. Damit habe das Arbeitsverhältnis an einem dieser beiden Tage begonnen. Da die Kündigung dem Kläger am 28. Juni 1977 zugegangen sei und zu diesem Zeitpunkt die Wartefrist des § 1 KSchG noch nicht verstrichen gewesen sei, finde das KSchG auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Die Kündigung sei daher nicht auf ihre soziale Rechtfertigung zu überprüfen. Sie verstoße außerdem auch nicht gegen Treu und Glauben und habe die Rechtsbeziehungen der Parteien mithin zum 31. Juli 1977 wirksam gelöst.

II. Mit seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht den von ihm festgestellten Sachverhalt zutreffend beurteilt.

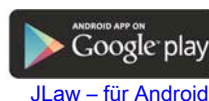
1. Für den Beginn der Wartefrist des § 1 KSchG kommt es auf den Zeitpunkt des rechtlichen Beginns des Arbeitsverhältnisses an (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit [zu I 2 a der Gründe]; diese Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Nach den Vereinbarungen der Parteien im Arbeitsvertrag sollte das Arbeitsverhältnis mit dem Tag der Ausreise des Klägers aus Deutschland beginnen. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß dies der 5. oder 6. Januar 1977 gewesen ist, und demzufolge einen dieser beiden Tage als Zeitpunkt des



rechtlichen Beginns des Arbeitsverhältnisses angenommen.
Das ist zutreffend und wird von der Revision auch nicht mehr angegriffen.

2. Nicht gefolgt werden kann der von der Revision - erstmals in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat - vorgetragenen Ansicht, das Landesarbeitsgericht habe die abstrakten Merkmale des Kündigungsschutzes verkannt und insoweit materielles Recht verletzt, als es den Vortrag des Klägers im Berufungsverfahren (in einem Schriftsatz ohne Datum) übergangen habe, er sei bereits in der Zeit vom 19. Dezember 1976 bis zum 15. Januar 1977 ganztägig für die Beklagte tätig gewesen; er habe damals schon sämtliche Baupläne der Beklagten zur Einsicht vorliegen gehabt und auftragsgemäß Kalkulationen durchgeführt und berechnet, wieviel Arbeitnehmer auf der Baustelle gebraucht würden (s. Bl. 95 VA). Hierbei habe es sich - so hat die Revision ausgeführt - um ein dem am 5. Januar 1977 begonnenen Arbeitsverhältnis vorgeschaltetes besonderes Arbeitsverhältnis gehandelt, das diesem zeitlich hinzugerechnet werden müsse, so daß im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung die Wartefrist des § 1 KSchG abgelaufen gewesen sei.

a) Im Hinblick auf den von den Parteien am 19. November 1976 im Arbeitsvertrag klar vereinbarten Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses - Abflug oder sonstige Abreise des Klägers nach Libyen - reicht dieses Vorbringen nicht aus, um ein vorhergehendes eigenständiges Arbeitsverhältnis darzulegen. Vielmehr hätte der Kläger vor dem Hintergrund der Vereinbarungen der Parteien über den Vertragsbeginn zur Schlüssigkeit seines Vortrags sämtliche Voraussetzungen für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses im einzelnen darlegen, insbesondere auch vortragen müssen, inwiefern er in dieser Zeit aufgrund einer Vereinbarung mit der Beklagten trotz fehlender Eingliederung in den Betrieb weisungsgebundene, also in persönlicher Abhängigkeit verrichtete Arbeit geleistet habe (vgl. BAG AP Nr. 18 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Die Behauptung, er sei damals ganztägig auftragsgemäß mit Kalkulationen befaßt gewesen, ist unter den besonderen Umständen des Falles jedenfalls nicht geeignet, diese Voraussetzungen darzutun. Das Landesarbeitsgericht hat den Vortrag des Klägers daher



zu Recht dahin gewürdigt, es habe sich bei seinem Tätigwerden nur um "gewisse Vorkehrungen im Hinblick auf seinen Arbeits-einsatz" gehandelt.

b) Auf alle Fälle hätte der Kläger seine Rüge aber nicht erst in der mündlichen Verhandlung vor dem Revisionsgericht vortragen dürfen, sondern rechtzeitig in der Revisionsbegründung anbringen müssen. Mit seinem Angriff hat der Kläger nämlich die Übergehung von Sachvortrag und Beweisanträgen durch das Landesarbeitsgericht (die Beklagte hat das Vorbringen des Klägers in ihrem Schriftsatz vom 12. April 1978 [Bl. 99 VA] ausdrücklich bestritten, so daß eine Beweiserhebung notwendig gewesen wäre), mithin eine Verletzung des § 286 ZPO und damit einen Verfahrensverstoß im Sinne des § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO geltend gemacht. Da dies aber nicht innerhalb der Revisionsbegründungsfrist geschehen ist, war die Rüge des Klägers verspätet und damit unzulässig (§ 554 a Abs. 1 ZPO).

3. Entgegen der Ansicht der Revision kann nur der Arbeitnehmer den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz in Anspruch nehmen, dessen Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung länger als sechs Monate bestanden hat. Daß dieser Tag, nicht der Zeitpunkt, an dem aufgrund der ausgesprochenen Kündigung das Arbeitsverhältnis enden soll, maßgebend ist, ergibt sich aus dem Wesen der Kündigung als empfangsbedürftiger Willenserklärung und entspricht auch heute noch einhelliger Auffassung (so bereits BAG 4, 306 [308] = AP Nr. 34 zu § 1 KSchG [zu I der Gründe] mit zahlreichen Nachweisen; vgl. aus neuerer Zeit das auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehene Senatsurteil vom 28. September 1978 - 2 AZR 2/77 - [zu I der Gründe], mit weiteren Nachweisen; vgl. ferner Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Rz 25; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rdnr. 270 [S. 113], Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., § 128 I 4 [S. 696]).

4. Allerdings kommt es für den Eintritt des allgemeinen Kündigungsschutzes nicht in jedem Falle auf die Erfüllung der Wartezeit des § 1 KSchG an. Eine Ausnahme wird dann anzu-



erkennen sein, wenn der Arbeitgeber die Kündigung vor Ablauf der Wartezeit erklärt, um entgegen dem Grundsatz von Treu und Glauben den Eintritt des allgemeinen Kündigungsschutzes zu vereiteln. In einem solchen Falle ist der Arbeitnehmer nach dem Rechtsgedanken des § 162 BGB so zu behandeln, als wäre die Wartezeit bereits erfüllt (vgl. das bereits erwähnte Senatsurteil vom 28. September 1977 - 2 AZR 2/77 - [zu I 1 der Gründe], ferner BAG 4, 306 [309 f.] = AP Nr. 34 zu § 1 KSchG [zu I der Gründe]; Hueck, aaO, § 1 Rz 25; Stahlhacke, aaO, Rdnr. 270 [S. 113] sowie Schaub, aaO).

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch, ohne daß dies von der Revision angegriffen wird, keine Umstände festgestellt, aus denen zu erkennen wäre, daß die Beklagte dem Kläger die Kündigung nur deshalb erklärt habe, um ihm den Kündigungsschutz zu nehmen. Dagegen spricht schon, daß die Beklagte im Verfahren vor dem Arbeitsgericht zunächst irrtümlich davon ausgegangen ist (vgl. Schriftsatz v. 23. September 1977), die Wirksamkeit der Kündigung sei nach dem KSchG zu beurteilen.

5. Ohne Erfolg rügt die Revision, die Kündigung widerspreche Treu und Glauben.

a) Die Vorschrift des § 242 BGB ist neben § 1 KSchG auf Kündigungen ohnehin nur in beschränktem Umfang anwendbar. Das Kündigungsschutzgesetz hat die Voraussetzungen und die Wirkungen des Grundsatzes von Treu und Glauben konkretisiert und abschließend geregelt, soweit es um den Bestandsschutz und das Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes geht. Umstände, die im Rahmen des § 1 KSchG zu würdigen sind und die Kündigung als sozialwidrig erscheinen lassen können, kommen deshalb als Verstöße gegen Treu und Glauben nicht in Betracht. Eine Kündigung kann nur dann wegen Rechtsmißbrauchs nichtig sein, wenn sie aus anderen Gründen, die durch § 1 KSchG nicht erfaßt sind, die Gebote von Treu und Glauben verletzt und deshalb nicht mehr vom Recht gebilligt werden kann (so BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit [zu II 3 a der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; vgl. ferner BAG 10, 207 = AP Nr. 2 zu § 242 BGB Kündigung; BAG 8, 132 [140 f.] = AP Nr. 1 zu § 620 BGB Schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung;



BAG 16, 21 [27] = AP Nr. 5 zu § 242 BGB Kündigung; BAG 24, 292 [298 f.] = AP Nr. 1 zu § 13 KSchG 1969; BAG 24, 438 [445] = AP Nr. 2 zu § 134 BGB sowie Hueck, aaO, Einleitung V 6, S. 53 f.).

Als mögliche Fälle einer treuwidrigen oder ungehörigen Kündigung verbleiben im wesentlichen nur die Tatbestände des widersprüchlichen Verhaltens des kündigenden Arbeitgebers, des Ausspruchs einer Kündigung in verletzender Form und der willkürlichen Kündigung (vgl. aaO; sowie ferner Röhslers, DB 1969, 1147 [1148 f.]). Die hiernach zu fordernden Voraussetzungen liegen im Streitfall jedoch nicht vor.

b) Die Revision macht geltend, der Kläger habe eine Tätigkeit im weiter entfernten Ausland angetreten. Dafür habe er umfangreiche Vorkehrungen (Impfungen, Visaerteilung, völlige Veränderung seiner Lebensverhältnisse) auf sich nehmen müssen. Es widerspreche Treu und Glauben, diese Veränderungen zunächst zu verlangen, diesem Punkt dann aber später keine Beachtung mehr zu schenken und dem Arbeitnehmer zu kündigen.

Dieser Angriff der Revision dringt nicht durch.

Die Beklagte hat den Kläger durch die Kündigung nicht etwa in eine bedrängte oder gar hilflose Lage gebracht oder im Ausland in einer solchen Lage zurückgelassen. Dagegen spricht bereits die Tatsache, daß der Kläger ein ungewöhnlich hohes Arbeitsentgelt erhielt und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne finanzielle Schwierigkeiten den Rückflug in die Heimat antreten konnte, den die Beklagte ihm außerdem - unstreitig - erstattet hat.

Auch auf die von ihm behaupteten - im übrigen nicht näher dargelegten - Aufwendungen und Veränderungen seines Lebenszuschnitts im Zusammenhang mit der Arbeitsaufnahme im Ausland kann der Kläger sich zur Darlegung rechtsmißbräuchlichen Verhaltens der Beklagten nicht berufen. Insoweit muß er sich darauf verweisen lassen, daß ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe des ihm geleisteten die mit einer Tätigkeit im Ausland verbundenen Umstellungen und Unbequemlichkeiten mit abgelten soll. Überdies konnte der Kläger auch nicht ohne weiteres davon ausgehen, daß sein Arbeitsverhältnis in Benghasi zwei Jahre - bis zur Beendigung der von der Beklagten



übernommenen Bauarbeiten - dauern würde. Dagegen spricht, daß § 3 des Arbeitsvertrages zwar eine Zweckbefristung (Dauer der Bauarbeiten) enthält, aber unter Verweisung auf die in § 15 geregelte Kündigungsmöglichkeit klarstellt, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Recht haben sollen, den Vertrag mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende zu lösen. Diese Vertragsbestimmung ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Wenn auch im allgemeinen bei einem befristeten Arbeitsverhältnis die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, so ist es doch zulässig, derartige Kündigungsmöglichkeiten zu vereinbaren. Das muß dann allerdings - wie es im Streitfall aber geschehen ist - klar und deutlich im Vertrag geregelt sein (so zutreffend Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rdnr. 70 [S. 27]).

Die Vereinbarung einer ordentlichen Kündigungsmöglichkeit bei einer vorgesehenen mehrjährigen Vertragsdauer - noch dazu bei Arbeiten im Ausland - stellt im übrigen für den Arbeitnehmer nicht ohne weiteres einen Nachteil dar. Es ist nämlich durchaus denkbar, daß ein Arbeitnehmer im Verlaufe seiner Tätigkeit zu der Überzeugung kommt, die Arbeit auf solange Dauer und unter besonderen klimatischen und anderen Bedingungen sage ihm nicht zu. In diesem Fall kann er sich, ohne langfristig gebunden zu sein und ohne zum Vertragsbruch greifen zu müssen, unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist vom Arbeitsverhältnis lösen.

c) Die Kündigung ist auch nicht, wie der Kläger meint, wegen widersprüchlichen Verhaltens der Beklagten rechtsunwirksam.

Der Kläger macht geltend, die Beklagte habe ihm Ende April/Anfang Mai 1977 nicht nur die einbehaltenen Leistungsprämien nachgezahlt, sondern - wie sie selbst einräume - ihm darüber hinaus die Zahlung auch für die Zukunft versprochen. Wenn sie ihm dann am 28. Juni 1977 gleichwohl gekündigt habe, habe sie sich dadurch zu ihrem eigenen früheren Verhalten in Widerspruch gesetzt. Dies führe zur Rechtsunwirksamkeit der Kündigung.

Eine Partei verstößt gegen Treu und Glauben, wenn sie mit ihrer Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung eine Haltung einnimmt, die mit ihren früheren Erklärungen oder mit ihrem



früheren Verhalten in Widerspruch steht, und wenn sie mit ihrem Verhalten für den anderen Teil einen bestimmten Vertrauens- tatbestand geschaffen hat, auf den sich dieser verlassen konnte (vgl. statt vieler BAG 24, 112 [114] = AP Nr. 7 zu § 630 BGB [m.w.N.]; vgl. ferner Palandt-Heinrichs, BGB, 39. Aufl., § 242 Anm. 4 C e).

Wenn die Beklagte die Auseinandersetzung mit dem Kläger darüber, ob ihm die Leistungsprämie zustehe oder nicht, in der Weise beendete, daß sie nachgab, die einbehaltenen Teile nachzahlte und künftige Leistung zusicherte, dann hat sie dadurch in dem Kläger nicht die Überzeugung erweckt, sie werde von den ihr vertraglich eingeräumten Kündigungsrechten keinen Gebrauch mehr machen. Zwischen vertraglichen Leistungs- ansprüchen, wie sie der Kläger erhoben hat, und den durch Gesetz und Vertrag eingeräumten Kündigungsrechten besteht - wenn nicht besondere Umstände vorliegen, an denen es hier fehlt - kein so enger Zusammenhang, daß die Anerkennung eines Leistungs- anspruches gleichsam automatisch zum Verzicht auf die Kündi- gungsbefugnis führt. Das gilt auch dann, wenn - wie der Kläger annimmt - das Kündigungsrecht deswegen ausgeübt wird, um sich von einer vermeintlich nur irrtümlich eingegangenen Verpflichtung zu befreien.

6. Unbegründet ist auch die Rüge der Revision, die Kündigung verstoße gegen § 138 BGB, weil der Kläger "in seiner Ent- scheidungsfreiheit beeinträchtigt" worden sei. Die Beklagte habe ihm einseitig eine erhebliche Verschlechterung der Ar- beitsbedingungen aufzwingen wollen.

a) Der schwere Vorwurf der Sittenwidrigkeit nach § 138 BGB kann nur in besonders krassen Fällen erhoben werden. Sitten- widrig ist eine Kündigung dann, wenn sie den erforderlichen Anstandsrücksichten grob widerspricht, insbesondere wenn sie aus verwerflichen Gründen, etwa aus Rachsucht oder zur Vergeltung ausgesprochen wird (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. zuletzt BAG AP Nr. 32 zu § 138 BGB [mit weiteren Nachweisen] sowie BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit [zu II 2 der Gründe]). Das ist hier jedoch nicht der Fall.



b) Im Zeitpunkt der Kündigung stritten die Parteien nicht mehr über die Frage, ob die Beklagte die Leistungsprämie von 600,-- DM zahlen müsse oder nicht. Die Kündigung war kein Druckmittel der Beklagten, um den Kläger zu veranlassen, auf die Leistungsprämie zu verzichten. Die Beklagte wollte sich vielmehr nach ihrer unwiderlegten Darstellung deswegen vom Kläger trennen, weil sie wegen seines Verhaltens im Zusammenhang mit der Erörterung der Berechtigung der Leistungsprämie das Vertrauen zu dem Kläger verloren hatte. Aus der Sicht der Beklagten mußte der Kläger als unbelehrbarer Vertragspartner erscheinen. Die Beklagte war der Meinung, sie habe dem Kläger aus Versehen die Zahlung der Leistungsprämie zugesagt, die an sich als pauschale Überstundenvergütung für die Angestellten gedacht war, während - aus der Sicht der Beklagten - der Kläger, der sich ja für den Empfang des Stundenlohnes entschieden hatte, für die Überstunden nicht nur den Lohn, sondern auch einen Zuschlag erhalten sollte. Der Kläger wollte aber - wiederum aus der Sicht der Beklagten - beides: Einmal die Überstundenbezahlung mit Zuschlag und zum anderen die (nur für Poliere gedachte) Leistungsprämie. Wenn die Beklagte im Hinblick auf den früheren Streit mit dem Kläger und insbesondere seine Arbeitsniederlegung das Arbeitsverhältnis noch vor Ablauf der Wartezeit des § 1 KSchG kündigte, um sich von ihm zu lösen, dann ist hierin kein Verhalten zu sehen, das sich auf Rachsucht oder ähnliche unlautere Motive zurückführen ließe.

7. Nicht berechtigt ist weiter der Vorwurf der Revision, das Landesarbeitsgericht habe es versäumt, die nötige Billigkeitskontrolle des Vertrages der Parteien, der ein Formularvertrag sei, vorzunehmen.

Das Bundesarbeitsgericht führt eine Billigkeitskontrolle durch, wenn die Vertragsparität gestört ist oder eine Vertragspartei aus anderen Gründen allein den Inhalt des Vertragsverhältnisses gestalten kann, wie zum Beispiel bei der sogenannten vertraglichen Einheitsregelung oder Gesamtzusage, die praktisch nicht zwischen dem Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmern, sondern vom Arbeitgeber allein erlassen wird, ferner bei der Bestimmung der vertraglichen Leistung durch den Arbeit-



geber (§ 315 BGB) und bei solchen Tatbeständen, in denen der Arbeitgeber freiwillige Leistungen unter Ausschluß des Rechtsanspruchs verteilt. Die richterliche Inhaltskontrolle hat ihre besondere Ausgestaltung daher im Ruhegeldrecht und im Recht der freiwilligen Leistungen erfahren (vgl. BAG 23, 160 = AP Nr. 1 und Nr. 2 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle; BAG 22, 189 [194 f.] = AP Nr. 1 zu § 242 BGB Ruhegehalt-Unterstützungskasse [zu 2 b der Gründe]; BAG AP Nr. 6 zu § 65 HGB [zu IV 3 der Gründe]; BAG AP Nr. 161 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 4 der Gründe]). Ein solcher Fall liegt hier nicht vor. Abgesehen von den gesetzlichen Mindestbedingungen zugunsten schwächerer Vertragspartner, wird die Entscheidung über den Vertragsinhalt den Beteiligten überlassen; die Vertragsgestaltung bedarf im allgemeinen nicht der gerichtlichen Überprüfung (so BAG 23, 160 [162 f.] = AP Nr. 1 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle [zu II der Gründe]). Im vorliegenden Fall besteht zu einer über die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hinausgehenden Inhaltskontrolle des Arbeitsvertrages der Parteien kein Anlaß, weil die Regelung der Kündigungsmöglichkeit den Interessen beider Parteien entspricht (vgl. oben II 5 b).

gez.: Hillebrecht

Dr. Gehring

Triebfürst

Holzmann

Dr. Kammann



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

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