

Aktenzeichen: 2 AZR 71/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 5. April 1984

- 2 AZR 71/83 -

I. Arbeitsgericht
Solingen

Urteil vom 6. Juli 1982
- 2 (3) Ca 1372/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 28. Oktober 1982
- 3 Sa 1231/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Vertragliche Verlängerung der Kündigungsfrist

Gesetz:

BGB §§ 133, 157, 622 Abs. 5

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 71/83

3 Sa 1231/82 Düsseldorf

Verkündet am
5. April 1984

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO im Termin am 5. April 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhslers und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kirchner und Baerbaum für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. Oktober 1982 - 3 Sa 1231/82 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, soweit es die Klage abgewiesen und über die Kosten des Rechtsstreits entschieden hat.
3. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. März 1982 hinaus bis zum 31. Dezember 1982 fortbestanden hat.
4. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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 Beklagte betrieb bis Ende Dezember 1981 einen Kosmetiksalon, in dem neben der Klägerin nur noch eine Praktikantin beschäftigt war. Die Klägerin wurde durch schriftlichen Vertrag vom 1. Juli 1979 zum 1. Juli 1979 als geschäftsführende Kosmetikerin für das Institut der Beklagten angestellt. Sie bezog ein Monatsgehalt in Höhe von 2.710,-- DM brutto. Die ordentliche Kündigung haben die Parteien im Arbeitsvertrag wie folgt geregelt:

"Die Art und der Umfang des Geschäftes machen es erforderlich, daß die Kündigungsfrist ein Jahr betragen muß. Dies ist für den Arbeitnehmer bindend. Es ist vereinbart, daß der Arbeitgeber von dieser Frist entbunden ist, sowie der Arbeitnehmer im Falle des Ausscheidens einer neuen Beschäftigung nachgeht.

Im beiderseitigen Interesse wird für die Zukunft eine Partnerschaft angestrebt."

Mit Schreiben vom 30. November 1981 haben die Prozeßbevollmächtigten der Beklagten das mit der Klägerin bestehende Arbeitsverhältnis wegen mehrerer behaupteter Pflichtverletzungen fristlos und zugleich hilfsweise aus betriebsbedingten Gründen (Aufgabe des Geschäfts) zum 31. Dezember 1981 gekündigt.



Die Klägerin hat Klage auf Feststellung erhoben, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 30. November 1981 ausgesprochene fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses und die hilfsweise zum 31. Dezember 1981 ausgesprochene Kündigung unwirksam seien.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, die außerordentliche Kündigung sei wirksam, weil die Klägerin trotz Abmahnung ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis laufend nicht oder nur schlecht erfüllt habe. Wegen der durch Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung bedingten Einstellung des Geschäftes sei jedenfalls eine ordentliche Kündigung erforderlich geworden.

Die Klägerin hat die ihr angelasteten Verfehlungen bestritten und sich hinsichtlich der Kündigung zum 31. Dezember 1981 darauf berufen, nach der vertraglichen Regelung betrage die Kündigungsfrist ein Jahr.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei durch die Kündigung der Beklagten vom 30. November 1981 erst mit Ablauf des 31. März 1982 beendet worden. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen.

Dieses Urteil hat die Klägerin im Berufungsverfahren mit den Anträgen angegriffen,

1. festzustellen, daß die mit Schreiben vom 30. No-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vember 1981 ausgesprochene fristlose und die hilfsweise zum 31. Dezember 1981 ausgesprochene Kündigung unwirksam seien und

2. hilfsweise festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 30. November 1981 nicht mit Ablauf des 31. März 1982 beendet worden sei.

Den Hilfsantrag hat die Klägerin damit begründet, die Auffassung des Arbeitsgerichts, für die ordentliche Kündigung sei nur die gesetzliche Kündigungsfrist einzuhalten, sei nicht haltbar. Die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist sei vielmehr beiderseits einzuhalten gewesen. Die Beklagte sei nicht grundsätzlich von der Einhaltung dieser Frist entbunden gewesen, sondern der sie betreffende Vorbehalt habe nur den Sinn gehabt, daß die Beklagte ihr dann, wenn sie - die Klägerin - innerhalb der Jahresfrist einen neuen Arbeitsplatz finden sollte, keine Vergütung mehr zu zahlen brauche. Auch eine vom Arbeitsgericht zu Unrecht angenommene Entbindung der Beklagten von der Einhaltung der einjährigen Kündigungsfrist sei an eine Bedingung geknüpft worden, die nicht eingetreten sei.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision begehrt die Klägerin, die zunächst ihre im Berufungsverfahren gestellten Anträge weiterverfolgt hat, nunmehr nur noch die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. März 1982



hinaus bis zum 31. Dezember 1982 fortbestanden hat. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen und der Klägerin die Kosten aufzuerlegen, soweit sie ihre Revision teilweise zurückgenommen habe.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet, weil das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten erst mit Ablauf des 31. Dezember 1982 beendet worden ist. Streitig ist im Berufungs- und im Revisionsverfahren nur noch der Bestand des Arbeitsverhältnisses über den 31. März 1982 hinaus gewesen, weil die Beklagte gegen die auf diesen Zeitpunkt abgestellte Feststellung keine Berufung eingelegt hat.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Parteien hätten mit der unterschiedlichen Formulierung im Anstellungsvertrag für die von ihnen einzuhaltenden Fristen ungleiche Kündigungsfristen vereinbart.

Nach der vereinbarten Regelung habe die Jahresfrist nur für den Arbeitnehmer und damit nur für die Klägerin bindend sein sollen. Damit verstoße die getroffene Kündigungsvereinbarung gegen § 622 Abs. 5 BGB und werde für beide Parteien durch die gesetzliche Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsschluß ersetzt.

II. Diese Würdigung ist nicht frei von Rechtsfehlern.



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



1. Das gilt bereits für die Annahme, die Parteien hätten die Fristen zur ordentlichen Kündigung unter Verstoß gegen § 622 Abs. 5 BGB nur einseitig zum Nachteil der Klägerin verlängert. An diese Auslegung ist der Senat nicht gebunden. Sie betrifft zwar eine individuelle Vertragsgestaltung, die im Revisionsverfahren nur dahin überprüft werden kann, ob sie gegen Auslegungsgrundsätze (§§ 133, 157 BGB) oder gegen Denkgesetze und Erfahrungsgesetze verstößt (BAG Urteil vom 17. Februar 1966 - 2 AZR 162/65 - AP Nr. 30 zu § 133 BGB). Auch dieser beschränkten Nachprüfung hält die Auslegung des Landesarbeitsgerichts aber nicht stand.

a) Eindeutig ist die Kündigungsregelung nur, wenn man Satz 2 ("Dies ist für den Arbeitnehmer bindend") aus dem sachlichen Zusammenhang mit Satz 1 und Satz 3 löst und isoliert für sich betrachtet. Das verstößt jedoch gegen das Gebot, bei der Auslegung alle dafür maßgebenden Umstände zu berücksichtigen (§ 157 BGB). Dazu gehört zunächst eine erschöpfende Würdigung des gesamten einschlägigen Vertragstextes.

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist Satz 1 der Kündigungsvereinbarung ("Die Art und der Umfang des Geschäftes machen es erforderlich, daß die Kündigungsfrist ein Jahr betragen muß") kein Anzeichen für eine beabsichtigte einseitige Bindung der Klägerin an diese verlängerte Kündigungsfrist. Bei der Begründung für die Verlängerung der Frist haben die Parteien nicht auf die subjektiven Interessen einer der Parteien, insbesondere der Beklagten an der Einhaltung der verlängerten Frist



abgestellt. Sie haben vielmehr auf objektive Umstände, d.h. Art und Umfang des Geschäftes verwiesen, die für die Kündigung durch die Klägerin oder durch die Beklagte gleichermaßen von Bedeutung sind. Die gemeinsamen subjektiven Interessen beider Parteien an einer längerfristigen Vertragsbindung werden im übrigen durch den abschließenden Hinweis verdeutlicht, es werde im beiderseitigen Interesse für die Zukunft eine Partnerschaft angestrebt.

c) In sich widersprüchlich sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Bedeutung des Satzes 3 der Kündigungsvereinbarung, auf den es für die Auslegung entscheidend ankommt. Die Annahme, der einseitigen Bindung der Klägerin entspreche Satz 3, weil die Beklagte als Arbeitgeberin an die vereinbarte Frist nicht gebunden sei, sobald der Arbeitnehmer eine neue Beschäftigung aufnehme, wird dem eindeutig zum Ausdruck gekommenen Verhältnis von Grundsatz und Ausnahme bzw. Einschränkung nicht gerecht. Die vom Berufungsgericht angenommene uneingeschränkte einseitige Bindung nur der Klägerin an die Jahresfrist widerspricht der in Satz 3 geregelten beschränkten Aufhebung der Bindung der Beklagten an die Einhaltung der Jahresfrist. Danach sollte der Arbeitgeber von dieser Frist unter bestimmten Voraussetzungen **e n t b u n d e n** werden. Diese Bestimmung setzt denkgesetzlich voraus, daß die Beklagte als Arbeitgeberin grundsätzlich ebenfalls an die Jahresfrist gebunden ist. Diese Bindung sollte erst nach Aufnahme einer neuen Tätigkeit durch den ausgeschiedenen Arbeitnehmer nicht mehr bestehen. Das Berufungsgericht irrt, wenn es in dem Vortrag der Klägerin, deren Würdigung es sich offensichtlich zu eigen gemacht hat, eine Bestätigung seiner



Auslegung sieht. Nach dem Verständnis der Klägerin ist es Sinn dieser Vereinbarung gewesen, die Beklagte von der Pflicht zur Vergütungszahlung freizustellen, falls sie - die Klägerin - nach Ausspruch der Kündigung eine neue Stelle finde. Darin mag rechtlich ein für den Fall der Kündigung durch die Beklagte vorweggenommener Aufhebungsvertrag unter der aufschiebenden Bedingung der Begründung eines anderen Arbeitsverhältnisses durch die Klägerin vor Ablauf der Kündigungsfrist zu sehen sein; da die aufschiebende Bedingung nach dem unbestrittenen Vortrag der Klägerin aber nicht eingetreten ist, bietet die Kündigungsvereinbarung auch bei dieser Würdigung keinen Anlaß zur Prüfung, ob sie gegen § 622 Abs. 5 BGB verstößt. Auch die Beklagte war grundsätzlich verpflichtet, die Kündigungsfrist von einem Jahr einzuhalten, und die Voraussetzungen für eine vorzeitige Beendigung sind nicht eingetreten.

2. Da ein Verstoß gegen § 622 Abs. 5 BGB bei einer dem Wortlaut und dem Zweck der Kündigungsregelung entsprechenden Auslegung ausscheidet, ist es nicht angezeigt, in einem obiter dictum dazu Stellung zu nehmen, welche Rechtsfolgen es hat, wenn gesetzwidrig für die Kündigung durch den Arbeitnehmer eine längere Frist vereinbart worden ist. Der Senat beschränkt sich insoweit auf den Hinweis, daß die Ersetzung der nichtigen Vereinbarung durch die gesetzliche Kündigungsregelung keineswegs so zwingend ist, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat. Zu dieser im Schrifttum streitigen Frage wird vielmehr auch die Auffassung vertreten, bei ungleichen Fristen zu Ungunsten des Arbeitnehmers sei im Zweifel die längere Frist für beide Parteien bindend (so



Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., S. 764; KR-Hillebrecht, § 622 BGB Rz 91 - 92, 97; a.A. Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., § 622 Rz 35).

III. Unter Aufhebung des angefochtenen Urteils und teilweiser Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts war demgemäß die von der Klägerin zuletzt beantragte Feststellung zu treffen. In entsprechender Anwendung des § 92 Abs. 2 ZPO waren der Beklagten die gesamten Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen. Die Klägerin hat zwar mit der Einschränkung ihrer zunächst angekündigten Revisionsanträge konkludent ihren im Berufungsverfahren verfolgten Hauptantrag zurückgenommen. Das rechtfertigt es jedoch nicht, nach § 269 Abs. 3 ZPO eine anteilige Kostenpflicht anzunehmen. Der frühere Hauptantrag blieb hinsichtlich seines Streitgegenstandes und seines Streitwertes hinter dem Antrag nach § 256 ZPO zurück, dem zu Gunsten der Klägerin zu entsprechen war. Auch besondere Kosten sind durch die zurückgenommenen begrenzteren Anträge nicht entstanden, weil ihr Streitwert in dem höheren Wert der Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1982 enthalten gewesen ist. Diesen Gesamtwert des Bestandsstreites hat das Arbeitsgericht nach § 12 Abs. 7 ArbGG mit drei Monatsgehältern angesetzt.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Dr. Weller

Baerbaum

Dr. Kirchner



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

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



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)