

Aktenzeichen: 2 AZR 843/78

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 7. August 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB §§ 133, 157, §§ 154, 125, § 613 a; ZPO § 286,
§ 554 Abs. 3 Nr. 3 b, § 561 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 843/78

20 Sa 1551/77 Düsseldorf

Verkündet am
7. August 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 7. August 1980 durch den Richter Dr. Gehring als Vorsitzenden, den Richter Triebfürst und den Vorsitzenden Richter Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Meyer-Estorf und Wellhausen für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. Juni 1978 - 20 Sa 1551/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte 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 1944 geborene Kläger war seit dem 1. Januar 1976 bei der Firma Manfred van E und Heinz F GbR als kaufmännischer Angestellter gegen ein monatliches Bruttogehalt von 3.500,-- DM beschäftigt. Nach Auflösung der Gesellschaft führte der Beklagte ab Dezember 1976 die Firma allein fort und beschäftigte den Kläger weiter. Ein von den Parteien schriftlich niedergelegter, aber nicht unterzeichneter Anstellungsvertrag vom 24. Juni 1975 regelt die Kündigungsfrist wie folgt:

" § 9

Vertragsdauer

Das Anstellungsverhältnis kann von beiden Seiten mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalenderjahres gekündigt werden. Ändert sich die Kündigungsfrist aufgrund gesetzlicher Vorschriften gegenüber einer Vertragspartei (z.B. gemäß § 2 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten) so gelten diese Fristen auch für die andere Vertragspartei."

Mit Schreiben vom 7. Mai 1977 sprach der Beklagte dem Kläger unter Hinweis auf die gesetzliche Kündigungsfrist und unter Berufung auf die angespannte Finanzlage der Firma eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1977 aus. Gleichzeitig stellte er den Kläger von der weiteren Arbeitsleistung frei.

Nachdem der Kläger zunächst eine Kündigungsschutzklage erhoben hatte, hat er später nur noch geltend gemacht, der Beklagte habe die vereinbarte Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalenderjahres nicht eingehalten. Er hat sich insoweit auf § 9 des Vertragsentwurfs berufen und behauptet, dessen Regelungen hätten - trotz fehlender Unterzeichnung - für die Rechtsbeziehungen der Parteien gelten sollen. Die Unterzeichnung sei nur deswegen unterblieben, weil der Beklagte die Zusage, für den Kläger eine Lebensversicherung abzuschließen, nicht eingehalten habe. Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß die von dem Beklagten am 7. Mai 1977 zum 30. Juni 1977 ausgesprochene Kündigung das



- 3 -

zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat, sondern daß das Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 1977 fortbesteht.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat behauptet, die Parteien hätten weder mündlich noch schriftlich eine von der gesetzlichen Kündigungsfrist abweichende Regelung vereinbart. Für den schriftlich abzuschließenden Vertrag habe die Schriftform rechtsbegründende Wirkung haben sollen. Dadurch, daß der Kläger den Vertragsentwurf nicht unterschrieben habe, habe er das darin enthaltene Vertragsangebot zurückgewiesen. Deswegen könne auch nicht von einem mündlichen Vertragsabschluß ausgegangen werden. Zum Abschluß des schriftlichen Anstellungsvertrages sei es im übrigen nicht gekommen, weil die früheren Pläne einer Betriebsausweitung bei Dienstantritt des Klägers schon nicht mehr hätten verwirklicht werden können. Die Tatsache, daß der Vertragsentwurf vom 24. Juni 1975 stamme, das Arbeitsverhältnis jedoch erst am 1. Januar 1976 begonnen habe, belege außerdem den fehlenden Zusammenhang zwischen Entwurf und Arbeitsverhältnis. Der Abschluß einer Lebensversicherung sei für den Vertrag nur zweitrangig gewesen, in erster Linie habe ein Beitrag des Arbeitgebers zur freiwilligen Angestelltenversicherung des Klägers gezahlt werden sollen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

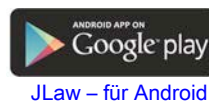
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Parteien seien an die Vereinbarungen gebunden, die im Laufe des Jahres 1975 bis zur Aufnahme des Arbeitsverhältnisses mündlich zwischen dem Kläger einerseits und dem Beklagten und dem Zeugen F als Gesellschafter der Gesellschaft bürgerlichen Rechts anderer-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

seits, die zunächst Arbeitgeber des Klägers gewesen sei, getroffen worden seien. Der Betrieb sei im Wege der Auseinandersetzung zwischen den Gesellschaftern van E und F auf den Beklagten übertragen worden; dieser sei gemäß § 613 a Abs. 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Kläger eingetreten. Entgegen der Ansicht des Beklagten sei zwischen dem Kläger und der Gesellschaft bürgerlichen Rechts, bestehend aus dem Beklagten und dem Zeugen F, schließlich stillschweigend ein Vertrag mit dem Inhalt des vom Büro des Zeugen M niedergelegten, nicht unterzeichneten Entwurfs vom 24. Juni 1975 zustande gekommen. Das ergebe sich besonders aus den Bekundungen des Zeugen F. An dessen Glaubwürdigkeit, so hat das Landesarbeitsgericht näher ausgeführt, bestünden keine Zweifel. Die Glaubwürdigkeit des Zeugen werde weder durch die Aussage der Ehefrau des Beklagten, die sich geirrt haben müsse, erschüttert noch aber durch die Ausführungen des Beklagten zu der Frage der Lebensversicherung, da der Beklagte insoweit offensichtlich die befreiende Lebensversicherung nach § 5 des Vertragsentwurfs und die zusätzliche betriebliche Altersversorgung durch den Abschluß einer weiteren Lebensversicherung verwechsle. Die - widerspruchsfreie - Aussage des Zeugen F werde bestätigt und ergänzt durch die Bekundungen des ebenfalls glaubwürdigen Zeugen M.

Zwar sei es zunächst noch nicht zu einer Einigung der Parteien auf der Grundlage des Entwurfs gekommen, weil der Kläger sich geweigert habe, ohne die Vereinbarung einer zusätzlichen Lebensversicherung zu unterschreiben, und andererseits das entsprechende Angebot des Klägers von der Gesellschaft abgelehnt worden sei. Schließlich hätten die Parteien dann aber stillschweigend einen Vertrag mit dem Inhalt des Entwurfs geschlossen. Sie hätten nämlich am 1. Januar 1976 ohne erneute Verhandlungen über die wesentlichen Punkte eines Arbeitsverhältnisses mit dem Austausch von Leistungen begonnen, und zwar so, wie im Entwurf vom 24. Juni 1975 ursprünglich festgelegt. Daraus ergebe sich, daß zwischen den Parteien am 1. Januar 1976 stillschweigend Einigkeit darüber bestanden habe, das Arbeitsverhältnis ohne Vereinbarung anderer



oder zusätzlicher Modalitäten so auszuführen, wie sie es vorher bereits im einzelnen vereinbart hatten. Der Beklagte und der Zeuge F als Arbeitgeber hätten weder vor noch bei oder nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses zu erkennen gegeben, daß sie nunmehr von irgendwelchen Punkten Abstand nehmen wollten, über die vorher bereits Einigkeit bestanden habe. Das gleiche gelte für den Kläger. Die Behauptung des Beklagten, zum Abschluß des Vertrages sei es nicht gekommen, weil bei Dienstantritt des Klägers die früheren Pläne einer Betriebsausweitung unrealisierbar geworden seien, sei durch die Aussage der Zeugen widerlegt.

Dem stillschweigenden Abschluß des Vertrags stünden auch die Auslegungsregeln des § 154 Abs. 2 und des § 125 Satz 2 BGB letztlich nicht entgegen. Abzustellen sei auf den Zweck, den die Parteien mit der Beurkundung eines Vertrages verfolgten. Aus der Beurkundung F s folge, daß keine Vereinbarung getroffen worden sei, den Vertrag nur bei schriftlicher Beurkundung wirksam werden zu lassen. Vielmehr folge daraus, daß der Vertrag nach der Vorstellung der Beteiligten zwar schriftlich habe niedergelegt werden sollen, die Schriftform aber nur zu Beweis Zwecken gewählt worden sei.

II. Gegen die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen hat der Beklagte keine Tatsachen im Sinne des § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO vorgebracht, die einen Verfahrensmangel ergeben. Der Senat ist daher nach § 561 Abs. 2 ZPO an die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gebunden.

III. Das angefochtene Urteil läßt einen revisiblen Rechtsfehler nicht erkennen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat den von den Parteien ab Januar 1976 vorgenommenen Austausch der Leistungen zusammen mit ihren vorausgegangenen Verhandlungen als konkludenten Abschluß eines Arbeitsvertrages mit dem Inhalt des Entwurfs vom 24. Juni 1975 - und damit auch der dort vorgesehenen Kündigungsfrist - gewertet. Diese Auslegung ist nur in beschränktem Umfang revisibel, weil es sich nicht um allgemeine Gestaltungen und Regelungen handelt, sondern um Verhaltensweisen



und Erklärungen, die sich ausschließlich auf das Verhältnis der Parteien beziehen. Die Nachprüfung durch das Revisionsgericht beschränkt sich in derartigen Fällen darauf, ob die Auslegung der betreffenden Handlungen und Erklärungen, wie sie der Tatrichter vorgenommen hat, gegen zwingende gesetzliche Auslegungsregeln oder gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze verstößt, und ob der entscheidungserhebliche Sachverhalt vollständig verwertet worden ist (vgl. statt vieler BAG 3, 116 [118 f.] = AP Nr. 5 zu § 550 ZPO; BAG AP Nr. 30, 32, 34 zu § 133 BGB). Dieser Überprüfung hält das angefochtene Urteil jedoch stand.

a) Für das Zustandekommen des vom Landesarbeitsgericht angenommenen Vertrages ist es unschädlich, daß sich die Parteien über den Abschluß einer zusätzlichen Lebensversicherung für den Kläger nicht geeinigt haben.

Nach § 154 Abs. 1 Satz 1 BGB ist ein Vertrag allerdings erst geschlossen, wenn sich die Parteien über alle Punkte des beabsichtigten Vertrages geeinigt und dazu übereinstimmende Erklärungen abgegeben haben; diese Bestimmung gilt jedoch nur "im Zweifel", sie ist Auslegungsregel, nicht gesetzliche Vermutung (BGH LM Nr. 1 zu § 154 BGB; Soergel-Lange-Hefermehl, BGB, 11. Aufl., § 154 Rz 6; Münch-Komm-Kramer, BGB, § 154 RdNr. 6). Ein Vertrag kommt trotz fehlender Einigung in einem Punkt dann zustande, wenn es sich aus den Umständen ergibt, daß sich die Parteien ohne Rücksicht auf den offengebliebenen Punkt endgültig binden wollten (BGH LM Nr. 2 zu § 154 BGB). Diese Absicht der Parteien muß allerdings deutlich erkennbar sein. Ein Zeichen für diesen Willen kann die Ausführung des Vertrages durch die Parteien trotz lückenhafter Vereinbarung sein (BGH NJW 1960, 430; Staudinger-Dilcher, BGB, 12. Aufl., § 154 Rz 3; Soergel-Lange-Hefermehl, aaO, § 154 Rz 7). Haben sich die Parteien über die grundlegenden Arbeitsbedingungen geeinigt, so kann im allgemeinen ein Arbeitsvertrag ohne nähere Bestimmung der offengebliebenen Nebenabreden als verbindlich angesehen werden, wenn ihn die am Vertrag Beteiligten in Vollzug gesetzt haben, es sei denn, dem stehe eine ausdrückliche gegenteilige Vereinbarung entgegen (vgl. LAG Baden-Württemberg, BB 1958, 1132). Durch die bewußte



Durchführung des unvollständigen Vertrages haben die Parteien dessen grundsätzliche Geltung bekundet. Eine andere Frage ist, was hinsichtlich des offengebliebenen Punktes gilt. Jedenfalls kann keine der Parteien den bereits durch Vollzug in Geltung gesetzten Vertrag im ganzen an der Nichtregelung des Nebenpunktes scheitern lassen (Münch-Komm-Kramer, § 154 RdNr. 7).

b) Die Revision vertritt die Ansicht, es könne nur ein Vertrag in dem Umfang angenommen werden, in welchem ihn die Parteien vollzogen hätten. Daher könne die ursprünglich erörterte lange Kündigungsfrist nicht zur Anwendung kommen. Diese Rüge greift nicht durch.

Allerdings besteht bei dem Vollzug einzelner Vertragsbestimmungen grundsätzlich keine Vermutung dafür, daß der ganze Vertrag als abgeschlossen gelten soll (BGH LM Nr. 1 zu § 154 BGB). Im vorliegenden Fall hatte der Kläger die Arbeit aber nur aufgenommen, weil die lange Kündigungsfrist zwischen den Parteien nicht streitig war. Der Beklagte selbst fühlte sich, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, daran gebunden. Weder vor noch während des Arbeitsverhältnisses haben die Parteien zu erkennen gegeben, daß sie diese Regelung nicht wollten. Diese Tatsache und die große Bedeutung der hier streitigen Kündigungsfrist stehen der Annahme entgegen, dieser Punkt sei durch die tatsächliche Arbeitsaufnahme nicht zum Vertragsgegenstand geworden. Die gegenteilige Annahme wäre nur bei einer unwesentlichen, für die Arbeitsaufnahme nicht ursächlichen Regelung gerechtfertigt.

c) Nicht zu folgen ist der Revision, wenn sie von einem faktischen Arbeitsverhältnis spricht, das der Beklagte jederzeit hätte kündigen können. Diese Ansicht ist schon deswegen nicht zutreffend, weil zwischen den Parteien ein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist.

2. Die mangelnde Schriftform des Vertrages steht der Wirksamkeit der Vereinbarung über die Kündigungsfrist nicht entgegen.

a) Nach den §§ 125, 154 Abs. 2 BGB hat der Mangel der vereinbarten Form grundsätzlich die Nichtigkeit des Rechtsge-



schäfts zur Folge. Diese Regelung gilt jedoch ebenfalls nur "im Zweifel", daß heißt, ein anderer Wille der Parteien darf nicht ersichtlich sein. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Parteien hätten keine Vereinbarung getroffen, den Vertrag nur bei schriftlicher Beurkundung wirksam werden zu lassen. Sie hätten die Schriftform für den Vertrag nur zur Klarstellung oder zu Beweis Zwecken wählen wollen. Hierbei handelt es sich um die Feststellung des inneren Willens der Parteien, die in das dem Revisionsgericht verschlossene Gebiet der Tatsachen gehört (vgl. BAG AP Nr. 30 zu § 133 BGB; BAG AP Nr. 11 zu § 103 BetrVG 1972).

b) Die Revision rügt, dem Kläger sei der Beweis einer nicht konstitutiven Schriftform nicht gelungen. Vielmehr folge das Gegenteil - der Beweis der zwingenden Schriftform - bereits aus der Verweigerung der Unterschrift durch den Kläger wegen des nicht vereinbarten Abschlusses der Lebensversicherung und daraus, daß die fehlenden Unterschriften erst später festgestellt worden seien. Bis zu diesem Zeitpunkt habe der Beklagte angenommen, der Arbeitsvertrag sei unterschrieben gewesen.

Auch diese Rüge greift nicht durch. Das Landesarbeitsgericht hat die fehlende Einigung der Parteien über die Lebensversicherung und die Annahme des Beklagten, der Vertrag sei unterschrieben, berücksichtigt. Die von der Revision vorgebrachten Gesichtspunkte zwingen nicht zu einer anderen als der vom Landesarbeitsgericht gezogenen Schlußfolgerung. Der Kläger hatte seine Unterschrift verweigert, weil er mit der vom Beklagten vorgeschlagenen Regelung über eine zusätzliche Altersversorgung nicht einverstanden war. Über alle anderen Punkte bestand dagegen Einigkeit. Der Beklagte wollte, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, die Einstellung des Klägers auch zu der Bedingung der verlängerten Kündigungsfrist. Gerade die Überzeugung des Beklagten, der Vertrag sei unterschrieben und damit schriftlich geschlossen, spricht für seinen Willen zur vertraglichen Bindung auch in diesem Punkt. Jedenfalls wird die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten die Schriftform des Vertrages nur zu



Beweiszwecken wählen wollen, mit dieser Rüge nicht erschüttert.

gez.: Dr. Gehring Bichler
zugleich für den in Urlaub
befindlichen Richter Triebfürst

Meyer-Estorf G. Wellhausen



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

