

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

Gesetz: ZPO § 322, § 286; BGB §§ 140, 154, 259

Leitsätze:

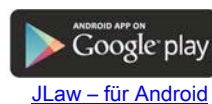
K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 144/74
Urteil des BAG vom 26. Februar 1975

LAG Hamburg



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



5 AZR 144/74

3 Sa 113/72 Hamburg

Verkündet am
26. Februar 1975

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Februar 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Nitsche und Dr. Hirt für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 5. Februar 1974 - 3 Sa 113/72 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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 Kläger trat am 7. Juni 1971 in die Dienste der Beklagten zu 1). Kommanditisten der Beklagten zu 1) waren die Kaufleute M sen. und Sch H. Beide waren zugleich Geschäftsführer der Beklagten zu 2), der Komplementärgesellschaft der Beklagten zu 1). Sie hatten bis Mai 1971 alleinige Vertretungsbefugnis der Beklagten zu 1). Nach dem im Mai 1971 abgeschlossenen neuen Gesellschaftsvertrag stand die Vertretungsbefugnis nur beiden gemeinsam oder allein im Zusammenwirken mit einem Prokuristen zu. Diese Änderung war zu der Zeit, als die Parteien über den Abschluß eines Arbeitsvertrages verhandelten, noch nicht in das Handelsregister eingetragen.

Dem Eintritt des Klägers in die Dienste der Beklagten zu 1) folgte die schriftliche Formulierung des Anstellungsvertrages. Dieser Vertrag ist von dem Kläger und dem Geschäftsführer Sch -H unterzeichnet worden. Der zweite Geschäftsführer der Komplementärgesellschaft, Herr M sen., hat die Unterzeichnung abgelehnt. In dem Vertrag heißt es u.a.:

"§ 1 a) Die Firma überträgt Herrn P die Leitung des gesamten Finanz- und Rechnungswesens und die Leitung der Organisation der kaufmännischen und betrieblichen Verwaltung. Aufgrund seiner Position und der ihm gestellten Aufgaben ist Herr P den Inhabern direkt unterstellt.

...

§ 2 a) Als Vergütung für seine Tätigkeit erhält Herr P ein monatliches Grundgehalt von DM 4.500,--, zahlbar jeweils am Ende eines jeden Monats.

§ 8 ...

Es gilt als vereinbart, daß für die Zeit bis zum 30.6.72 eine Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils zum Quartalsende beiderseits Gültigkeit haben soll.

...

§ 10 Es besteht Einigkeit, daß Vereinbarungen außerhalb dieses Vertrages zwischen den Parteien nicht getroffen sind. Änderungen und Ergänzungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der beiderseitigen schriftlichen Bestätigung. Kündigungen bedürfen der Schriftform."



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



- 3 -

Am 7. Juli 1971 wurde dem Kläger mündlich fristlos gekündigt. Diese Kündigung hat er in dem Verfahren 13 Ca 410/71 Arbeitsgericht Hamburg mit dem Feststellungsantrag angegriffen, daß sie das Arbeitsverhältnis nicht vor dem 31. Dezember 1971 aufgelöst habe. Dem Antrag hat das Arbeitsgericht durch rechtskräftiges Urteil vom 23. Februar 1972 entsprochen.

Der Kläger ist der Auffassung, sein Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 1) habe aufgrund einer in deren Schriftsatz vom 21. Juni 1972 ausgesprochenen Kündigung erst mit dem 30. Juni 1973 geendet. Im vorliegenden Verfahren macht er Gehaltsansprüche für die Zeit ab Juli 1971 geltend. Im ersten Rechtszug hat er Ansprüche für die Zeit bis zum 30. Juni 1972 erhoben, und zwar 59.693,02 DM für Gehalt, Urlaubsentgelt und Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung, zuzüglich 1.719,70 DM netto Verzugsschaden. Im einzelnen hat er beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

1. an ihn 59.693,02 DM an Gehältern und Arbeitgeberanteilen für die Zeit vom 7. Juni 1971 bis 30. Juni 1972 zuzüglich 1.048,85 DM Verzugschaden zu zahlen.
2. ihm Rechnung zu legen über die an Mitarbeiter gleicher Dienststellung für die Zeit ab 7. Juni 1971 über das Grundgehalt hinaus gezahlten bzw. erstatteten Einzel- und Dauerzuwendungen und Kostenerstattungen und den daraus sich ergebenden Betrag an den Kläger auszuzahlen.
3. an den Kläger einen weitergehenden Verzugsschaden in Höhe von 670,85 zu zahlen.
4. zu Lasten der Beklagten die Firma H
H W -P und T
GmbH, 2 Hamburg 1, B 17, mit der
Nachprüfung der Rechnungslegung zu beauftragen.
5. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis von den Beklagten durch schriftliche Kündigung vom 21. Juni 1972 gekündigt wurde und am 30. Juni 1973 endet.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben vorgetragen: Der schriftliche Arbeitsvertrag sei nicht rechtswirksam zustande gekommen. Der Kläger sei ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht worden, daß der Vertrag



- 4 -

erst wirksam werde, wenn Herr M sen. ihn ebenfalls unterzeichnet habe. Jedenfalls sei aber der Vertrag durch die am 7. Juli 1971 ausgesprochene Kündigung zum 31. Dezember 1971 beendet worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage für die Zeit bis zum 31. Dezember 1971 im wesentlichen entsprochen. Soweit der Kläger Ansprüche für die Zeit ab 1. Januar 1972 geltend macht, hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Seiner Auffassung nach ist die Kündigung in schriftlicher Form jedenfalls durch einen Schriftsatz der Beklagten vom 20. August 1971 im Vorprozeß erfolgt. Hier hätten die Beklagten unmißverständlich ihren Willen ausgedrückt, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nicht mehr fortsetzen zu wollen. Das Arbeitsgericht hat ferner den Klageantrag zu 4) zurückgewiesen.

Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts hat lediglich der Kläger Berufung eingelegt. Gleichzeitig mit der Berufung hat er seine Klage um die Zahlung von weiterem Gehalt für die Zeit vom 1. Juli 1972 bis zum 30. Juni 1973 in Höhe von 62.547,94 DM erweitert. Insgesamt hat der Kläger in der Berufungsinstanz beantragt,

1. unter Abänderung des angefochtenen Urteils nach seinen im ersten Rechtszug zuletzt gestellten Anträgen zu erkennen, und klageerweiternd,
2. die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an ihn 62.547,94 DM nebst 13 % Zinsen auf 5.066,04 DM ab 1. August 1972, auf 10.140,74 DM ab 1. September 1972, 15.215,44 DM ab 1. Oktober 1972, 20.290,14 DM ab 1. November 1972, 35.364,84 DM ab 1. Dezember 1972, 30.439,54 DM ab 1. Januar 1973, auf 35.549,87 DM ab 1. Februar 1973, auf 40.660,20 DM ab 1. März 1973, auf 45.770,53 DM ab 1. April 1973, auf 51.363,-- DM ab 1. Mai 1973, auf 56.955,47 DM ab 1. Juni 1973 und schließlich auf 62.547,94 DM ab 1. Juli 1973 zu zahlen.
3. die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, dem Kläger über den Klageantrag zu 2) hinaus für die Zeit vom 1. Juli 1972 bis einschl. 30. Juni 1973 Auskunft zu erteilen und Rechnung zu legen über die an Mitarbeiter gleicher Dienststellung für die Zeit ab 1. Juli 1972 über das Grundgehalt hinaus ge-



- 5 -

zahlten bzw. erstatteten Einzel- und Dauerzuwendungen und Kostenerstattungen und an den Kläger den sich daraus zu seinen Gunsten ergebenden Betrag zu zahlen.

Die Beklagten haben Zurückweisung der Berufung und des Klageerweiterungsantrags beantragt.

Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts nur geringfügig berichtigt. Es hat dem Kläger an Gehalt und Urlaubsentgelt insgesamt 26.932,57 DM brutto abzüglich 5.018,80 DM netto nebst 7 % Zinsen seit dem 31. Juli 1972, ferner 1.167,-- DM Verzugsschaden und 1.437,54 DM Arbeitgeberanteile zur Angestelltenversicherung, zusammen 2.604,54 DM netto zugesprochen. Die Änderung erklärt sich aus einer Berichtigung der Berechnung des Arbeitsgerichtes. Den weitergehenden Verzugsschaden des Klägers für die Zeit bis zum 31. Dezember 1971, den Anspruch auf Überprüfung der Rechnungslegung sowie sämtliche Ansprüche des Klägers für die Zeit ab 1. Januar 1972 hat das Landesarbeitsgericht für unbegründet angesehen. Insofern hat es die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein im zweiten Rechtszug zuletzt formuliertes Rechtsbegehren weiter, soweit diesem nicht in den Vorinstanzen stattgegeben worden ist; nur weiteren Verzugsschaden für die Zeit bis zum 31. Dezember 1971 verfolgt er nicht mehr.

Entscheidungsgründe:

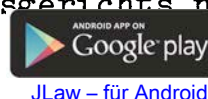
Die Revision ist nicht begründet.

1. Ansprüche auf Gehalt stehen dem Kläger für die Zeit ab 1. Januar 1972 nicht mehr zu, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht annimmt.

a) Nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hat zwischen den Parteien ab 7. Juni 1971 nur ein "faktisches" - also jederzeit auch ohne Kündigung aufhebbares - Arbeitsverhältnis bestanden. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht zustande gekommen,



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 6 -

- 6 -

und zwar u.a. deshalb nicht, weil, wie das Landesarbeitsgericht auf Grund der Beweisaufnahme feststellt, der für die Komplementär-GmbH der Beklagten zu 1) handelnde Geschäftsführer Sch -H den Vertragsabschluß von der - unstreitig nicht erteilten - Zustimmung des Kommanditisten M sen. abhängig gemacht habe. Das Landesarbeitsgericht ist damit zwar zu einem anderen Ergebnis hinsichtlich des Abschlusses eines schriftlichen Arbeitsvertrages als das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 23. Februar 1972 im Kündigungsschutzprozeß 13 Ca 410/71 gelangt, sieht sich jedoch durch dessen Rechtskraft daran nicht gehindert. Lediglich für die Zeit bis "mindestens zum 31. Dezember 1971" sei rechtskräftig festgestellt, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden habe; Ansprüche für die nachfolgende Zeit seien nicht Gegenstand des Vorverfahrens gewesen.

b) Dem Ausgangspunkt der Erwägungen des Landesarbeitsgerichts kann nicht zugestimmt werden. Zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) hat ab 7. Juni 1971 ein rechtlich wirksames - nicht lediglich ein "faktisches" - Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des vorausgegangenen Einstellungsgesprächs bestanden. Unstreitig waren hierbei in großen Zügen das Arbeitsgebiet des Klägers - Leitung des Rechnungswesens und der Finanzen - und endgültig sogar sein Gehalt mit 4.500,-- DM monatlich festgelegt worden. Damit war der wesentliche Inhalt eines Arbeitsverhältnisses bestimmt. Zu den bezeichneten Bedingungen hat der Kläger am 7. Juni 1971 mit Zustimmung aller Beteiligten - auch des Kommanditisten M - seinen Dienst angetreten und einen Monat lang wahrgenommen.

Das genügt zur Begründung eines rechtsgültigen Arbeitsverhältnisses, auch wenn die Vertragsparteien die spätere schriftliche Fixierung der Arbeitsbedingungen vorgesehen haben. Es ist im Arbeitsleben nicht selten, daß der Arbeitnehmer den Dienst zur vorläufig nur mündlich und in großen Zügen vereinbarten Bedingungen aufnimmt,

- 7 -



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



- 7 -

deren endgültige Feststellung einem späteren Zeitpunkt vorbehalten bleibt. Der Vertragswille der Beteiligten geht auch in solchen Fällen stets auf die Begründung rechtlicher Beziehungen bereits vom Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme an. Eine rein faktische Beziehung zwischen ihnen, wie dies das Landesarbeitsgericht annimmt, ist nicht gewollt und angesichts der vorliegenden rechtsgeschäftlichen Willenserklärungen der Beteiligten, wie sie in den Bedingungen der Arbeitsaufnahme enthalten sind, überhaupt nicht begründbar.

c) Es ist allerdings möglich und zulässig, daß die Vertragsparteien den rechtlichen Weiterbestand des inhaltlich zunächst nur durch vorläufige Vereinbarungen bestimmten Arbeitsverhältnisses an die Bedingung einer späteren endgültigen Einigung über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses knüpfen. Ist dies nicht geschehen, so kann jede Seite sich aus der eingegangenen rechtlichen Bindung nur nach den allgemeinen Vorschriften, in der Regel also nur durch Kündigung lösen. Im Streitfall haben die Vertragsparteien nach dem unstreitigen Sachverhalt den Weiterbestand der am 7. Juni 1971 begründeten rechtlichen Bindung nicht von dem Zustandekommen einer späteren schriftlichen Einigung über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht. Der mündlich zustande gekommene Arbeitsvertrag konnte daher nur durch Kündigung beendet werden, für deren Wirksamkeit die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften gelten; in der vorläufigen Einigung der Vertragsparteien war keine besondere Absprache über die Kündigungsbedingungen enthalten.

d) Da bereits nach dem unstreitigen Sachverhalt die Existenz eines rechtswirksamen Arbeitsverhältnisses feststeht, braucht nicht geprüft zu werden, ob angesichts der Rechtskraft des die Existenz eines Arbeitsverhältnisses gleichfalls bejahenden Urteils im Vorverfahren die entgegengesetzte Ansicht im vorliegenden Verfahren überhaupt vertreten werden könnte, wie es das Landesarbeitsgericht angenommen hat.

2. a) Zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) ist allein ein mündlicher Arbeitsvertrag zustande gekommen. Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der schriftliche Arbeits-



- 8 -

vertrag zwischen den Parteien sei nicht rechtswirksam geworden, hält den Angriffen der Revision stand. Dabei kann man mit der Revision davon ausgehen, daß der Kaufmann Sch -H berechtigt war, ohne Mitwirkung des Geschäftsführers M sen. den schriftlichen Arbeitsvertrag mit dem Kläger abzuschließen. Sch -H war aber auf Grund der Vertragsfreiheit befugt, das Zustandekommen des schriftlichen Arbeitsvertrages von der Zustimmung des Kaufmanns M sen. rechtsgeschäftlich abhängig zu machen. Das letztere hat das Landesarbeitsgericht tatrichterlich aufgrund vor allem der Aussagen der Zeugen K und M jun. festgestellt.

Die Angriffe der Revision gegen die Würdigung dieser Aussagen, vor allem der des Zeugen M jun., gehen fehl. Die Revision rügt als Verstoß gegen § 286 ZPO, das Landesarbeitsgericht habe nicht die die Glaubwürdigkeit beeinträchtigenden Widersprüche des Zeugen M jun. bei seiner jetzigen im Vergleich zu seiner Aussage im Kündigungsschutzprozeß berücksichtigt. Der Zeuge habe sich jetzt weit präziser zu Gunsten der Beklagten geäußert als früher. Der behauptete Widerspruch ist jedoch nicht erheblicher Natur; er zeigt keinen offensibaren Gegensatz zur früheren Aussage auf, der besonders hätte erörtert werden müssen. Auch in seiner früheren Aussage hatte M jun. bekundet, der Kläger sei darauf hingewiesen worden, daß noch die Unterschrift von M sen. nötig sei. Der behauptete Widerspruch ist danach nicht geeignet, die Beweismwürdigung des Landesarbeitsgerichts zu erschüttern; das Landesarbeitsgericht durfte der jetzigen Aussage des Zeugen folgen, ohne sich mit seiner früheren ausdrücklich auseinander zu setzen.

Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts verliert entgegen der Ansicht der Revision ihre Grundlage nicht dadurch, daß nach dem Wortlaut des unterzeichneten schriftlichen Vertrages Vereinbarungen außerhalb des Vertrages zwischen den Parteien nicht getroffen seien. Eine solche

- 9 -



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



- 9 -

Vertragsklausel bezieht sich auf inhaltliche Bedingungen des zustande gekommenen Arbeitsvertrages, nicht aber auf solche, die den Abschluß des Vertrages selbst betreffen. Sie kann erst gelten, wenn der Vertragsabschluß festgestellt ist.

b) Dieser Feststellung, daß der schriftliche Arbeitsvertrag nicht rechtswirksam zustande gekommen ist, steht die Rechtskraft des Urteils im Vorprozeß nicht entgegen.

Das Arbeitsgericht hat allerdings im Vorprozeß die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte zu 1) vom 7. Juli 1971 allein deshalb für unwirksam angesehen, weil es an der im schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbarten Schriftform fehle. Das Urteil des Arbeitsgerichts im Vorprozeß beruht also auf der Voraussetzung, der Arbeitsvertrag sei auch in der vorgesehenen Schriftform wirksam zustande gekommen. Es handelt sich aber insoweit nur um einen Teil der Entscheidungsgründe, um eine Vorfrage, die an der Rechtskraft nicht teil hat (Stein-Jonas-Schumann-Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 322 Bem. VI 4a; Baumbach-Lauterbach-Hartmann, ZPO, 32. Aufl., § 322 Bem. 4, Stichwort: "vorgreifliche (präjudizielle) Rechtsverhältnisse"). Streitgegenstand des Vorprozesses war allein die Frage, ob die von der Beklagten zu 1) am 7. Juli 1971 erklärte fristlose Kündigung das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) vor dem 31. Dezember 1971 aufgelöst hatte. Nur diese Frage war Gegenstand des Klageantrags; nur sie wird durch die Urteilsformel verneint. Es mag zweifelhaft sein, ob die Rechtskraft dieses Urteils sich auf die Frage erstreckt, ob überhaupt ein rechtswirksames Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zustande gekommen ist. Die Frage, auf welche Weise dies geschehen ist, wird von der Rechtskraft nicht erfaßt.

3.a) Das nur auf einer mündlichen Absprache unter den Parteien beruhende Arbeitsverhältnis konnte durch eine mündliche Kündigungserklärung beendet werden. Dies ist durch die mündliche Kündigung vom 7. Juli 1971 geschehen, die jedenfalls mit Ablauf des Jahres 1971 zum Erlöschen des Arbeitsverhältnisses geführt hat. Diese Kündigung ist zwar als außerordentlich erklärt, enthält jedoch erkennbar den Willen



- 10 -

der Beklagten zu 1), das Arbeitsverhältnis mindestens zu dem nächst zulässigen Kündigungszeitpunkt zu beenden. Dies folgt aus der Begründung der Kündigung, in der die Beklagte zu 1) auf die nach ihrer Meinung zerstörte Vertrauensgrundlage für eine weitere Zusammenarbeit hinwies, und weiter daraus, daß die Beklagte zu 1) das Arbeitsverhältnis im Juli 1971 ohne Schwierigkeiten zum Zeitpunkt der nächst zulässigen Kündigung beenden konnte; es stand noch nicht unter dem Schutz des Kündigungsschutzgesetzes.

b) Die Umdeutung der außerordentlichen in eine fristgemäße Kündigung scheitert nicht an dem rechtskräftigen Urteil vom 23. Februar 1972 im Kündigungsschutzprozeß. Zwar kann der Arbeitgeber sich dann, wenn seine außerordentliche Kündigung rechtskräftig für rechtsunwirksam erklärt worden ist, grundsätzlich nicht mehr darauf berufen, die Kündigung sei in eine fristgemäße umzudeuten (BAG AP Nr. 2 zu § 615 BGB Böswilligkeit zu 3 c der Gründe; Urteil vom 14. August 1974 - 5 AZR 497/73 - demnächst AP Nr. 3 zu § 13 KSchG 1969 zu I 3 der Gründe). Der Streitgegenstand des Kündigungsschutzprozesses war aber aufgrund des damaligen beschränkten Feststellungsantrags des Klägers von vornherein auf die Frage begrenzt, ob die Kündigung vom 7. Juli 1971 als fristlose wirksam sei. Als zum nächst zulässigen Kündigungszeitpunkt wirksame Maßnahme schied die Kündigung aus, wenn lediglich zu prüfen war, ob das Arbeitsverhältnis, wie beantragt, "nicht vor dem 31. Dezember 1971" aufgelöst war. Eine fristgerechte Kündigung konnte, da - vom Standpunkt des Klägers aus - eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende schriftlich vereinbart war (§ 8 des schriftlichen Vertragsentwurfs) das Arbeitsverhältnis frühestens mit Ablauf des 31. Dezember 1971 beenden. Ob es zu diesem Zeitpunkt geendet hatte, brauchte nicht beurteilt zu werden. Das Urteil des Arbeitsgerichts im Vorprozeß enthält sich daher auch folgerichtig der Prüfung der Frage, ob die Kündigung in eine

- 11 -



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



fristgemäße umzudeuten war, obwohl die Beklagte zu 1) sich im Laufe des Verfahrens ausdrücklich darauf berufen hatte. Daraus folgt, daß die offen gebliebene Frage der Umdeutung im vorliegenden Verfahren geprüft werden kann.

4. Auf die sonstigen Angriffe der Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts kommt es bei der vorstehend dargestellten Rechtslage nicht an. Insbesondere gilt dies für die Rüge, das Landesarbeitsgericht hätte den Kläger wegen Verschuldens bei Vertragsabschluß so stellen müssen, als sei ein Arbeitsvertrag rechtswirksam zustande gekommen. Bei zutreffender rechtlicher Würdigung des unstreitigen Sachverhalts steht, wie dargelegt, der rechtswirksame Abschluß des Arbeitsvertrages fest. Keinen Anspruch hatte der Kläger aber, wenn man den gesamten Darlegungen der Revision über das Verschulden der Beklagten zu 1) bei den Vertragsverhandlungen folgt, auf den Abschluß eines Vertrages zu den Bedingungen des von ihm vorgelegten Vertragsentwurfs, also auf eine verlängerte Kündigungsfrist und die Schriftform für Kündigungen.

5. Damit erweisen sich die Ansprüche des Klägers für die Zeit ab 1. Januar 1972 im gesamten Umfang als unbegründet.

Für die Zeit bis zum 31. Dezember 1971 ist auch noch in der Revisionsinstanz der Anspruch des Klägers auf Nachprüfung der von den Beklagten nach dem Urteil des Arbeitsgerichts zu legenden Rechnung durch eine Wirtschaftsprüfungs- und Treuhand-GmbH in Hamburg im Streit. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Anspruch abgewiesen, weil das Verlangen erst nach Rechnungslegung und auch dann nur gerechtfertigt sei, wenn die vorgelegte Rechnung Anlaß zu Beanstandungen gebe.

Diese Begründung trägt insoweit das angefochtene Urteil und zwar gleichgültig, ob man den Anspruch nach § 259 Abs. 2 BGB oder nach § 87 c Abs. 4 HGB beurteilt. Sie ist von der Revision auch nicht näher angegriffen worden.

Die Revision war somit in vollem Umfange zurückzuweisen.

gez. Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Nitsche

Dr. Hirt

