

Aktenzeichen: 7 AZR 1042/77

LAG München

Urteil des BAG vom 14. Dezember 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Gesetz: BGB § 626

Leitsatz:

Wird eine Kündigung damit begründet, daß sich ein Arbeitnehmer auf Wünsche des Arbeitgebers hinsichtlich künftiger Vertragsgestaltung nicht einläßt, so kann dies einen wichtigen Grund für eine betriebsbedingte Kündigung darstellen (Ergänzung zu BAG AP Nr. 6 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung).

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 1042/77

4 Sa 112/75 München

Verkündet am  
14. Dezember 1979

gez. Zeuner,

Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 14. Dezember 1979 durch den Richter Dr. Jobs als Vorsitzenden, die Richter Dr. Becker und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Zeilinger und Dr. Bächle für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 14. November 1977 - 4 Sa 112/75 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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:

Die Beklagte ist eine Industrievertretungs- und Import-Export-Handelsfirma. Der Kläger, von Beruf Diplomingenieur, trat am 11. Januar 1971 bei der Beklagten als Angestellter ein. Entsprechend dem Anstellungsvertragsentwurf vom 20. Januar 1971, nach dem sich die Parteien in der Folgezeit richteten, sollte der Kläger als technischer und kaufmännischer Mitarbeiter sowie als Vertreter des Geschäftsführers tätig sein. Weiter war im Vertragsentwurf vorgesehen, daß der Kläger nach Ablauf eines Jahres als Kommanditist in die Beklagte eintreten sollte. Der Kläger brachte zwei Vertretungen von Stahlfirmen in die Beklagte ein, wofür später eine eigene Firma gegründet werden sollte. An dieser sollten der Komplementär der Beklagten und der Kläger je zur Hälfte beteiligt werden.

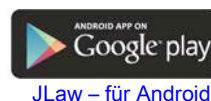
Hinsichtlich der Kündigungsmöglichkeit war im Vertragsentwurf für das erste Jahr eine Frist von 6 Monaten zum Jahresende vorgesehen. Der Fall des späteren Ausscheidens aus der beklagten Firma sollte im Gesellschaftsvertrag geregelt werden.

Am 2. Juli 1971 schlossen die Parteien einen neuen Vertrag, der die Regelung aus dem Vertragsentwurf vom 20. Januar 1971 ablöste. In diesem Vertrag wurden unter Buchstabe a) Ziff. 1 - 9 arbeitsvertragliche, und unter Buchstabe b) Ziff. 10 - 13 gesellschaftsrechtliche Regelungen getroffen, während unter Buchstabe c) Ziff. 14 - 18 Vereinbarungen über eine neu zu gründende Firma enthalten waren. Dieses von beiden Parteien und dem Rechtsbeistand der Beklagten, Rechtsanwalt H , unterschriebene Vertragswerk wurde von beiden Parteien als "Grundvertrag" bezeichnet. Ziffer 9 dieses "Grundvertrages", der sich mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses befaßt, lautet in seiner ursprünglichen Fassung in Satz 1: "Dieser Anstellungsvertrag kann von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden." Diese Fassung wurde von den Parteien abgeändert in: "Eine Kündigung ab 1. 7. 1971 ist nur aus wichtigem Grunde möglich." Zu einem Eintritt des Klägers als Kommanditist

- 3 -



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



- 3 -

bei der Beklagten ist es in der Folgezeit trotz wiederholter Verhandlungen über einen Gesellschaftervertrag nicht gekommen.

Mit Schreiben vom 27. April 1973 kündigte die Beklagte schließlich das Anstellungsverhältnis des Klägers fristlos.

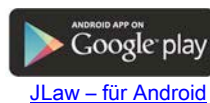
Der Kläger vertritt die Ansicht, für eine fristlose Kündigung fehle es an einem wichtigen Grund. Wenn auch das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien und die in Aussicht genommene Aufnahme des Klägers als Kommanditist in einem gewissen inneren Zusammenhang gestanden hätten, so könne trotzdem im Scheitern der Verhandlungen über diese Aufnahme kein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gesehen werden. Außerdem habe nicht der Kläger, sondern der Komplementär der Beklagten den Eintritt vereitelt, weil er kein Interesse mehr gehabt habe, das Gesellschafterverhältnis mit dem Kläger zu vollziehen. Von einem angeblichen Betrugsversuch hinsichtlich der Spesenabrechnung könne keine Rede sein. Der Vorwurf, der Kläger sei angetrunken und ungepflegt im Betrieb erschienen und deswegen abgemahnt worden, müsse bestritten werden. Der im Jahre 1972 erfolgte Verkehrsunfall sei nicht auf Trunkenheit zurückzuführen, auch habe er keine Fahrerflucht begangen. Im übrigen seien alle diese Kündigungsgründe gem. § 626 Abs. 2 BGB verspätet.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 27. April 1973 nicht beendet worden ist und die Beklagte zur Zahlung von 40.000,-- DM zu verurteilen. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Die Beklagte behauptet, der Kläger habe am 26. April 1973 gegenüber dem Komplementär der Beklagten geäußert, er wolle sich selbständig und der Beklagten Konkurrenz bis zum letzten Blutstropfen machen. Gegen diese Absicht und unter Berücksichtigung des Umstandes, daß der Kläger bei seinem vorherigen Arbeitgeber unter Entnahme von Unterlagen sich über ein Konkurrenzverbot hinweggesetzt habe, habe sie einen neuen, gleichartigen Vertrauensbruch des Klägers befürchten müssen. Außerdem habe der Kläger durch immer neue Forderungen das Zustandekommen



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



- 4 -

eines Gesellschaftervertrages vereitelt. Dadurch sei die Vertrauensgrundlage für eine weitere Zusammenarbeit zerstört worden. Es habe eine unabdingbare Abhängigkeit zwischen dem Arbeitsverhältnis und dem Eintritt des Klägers als Kommanditist bestanden, weil die Anstellung des Klägers von beiden Seiten nur unter der Bedingung erfolgt sei, daß eine Aufnahme des Klägers als Kommanditist erfolge. Mit der Weigerung des Klägers, als Kommanditist in die Firma einzutreten, sei auch die Geschäftsgrundlage für das Arbeitsverhältnis entfallen. Bei Rechtsunwirksamkeit der fristlosen Kündigung müsse diese in eine fristgerechte umgedeutet werden, da kein vertraglicher Ausschluß des Rechts auf ordentliche Kündigung bestehe. Mit der Fassung der Ziffer 9 des Grundvertrages, die nur bis zum 31. Dezember 1971 Gültigkeit gehabt habe, sei die Beklagte einem Sicherheitsbedürfnis des Klägers bis zu seinem für den 1. Januar 1972 vorgesehenen Eintritt als Kommanditist entgegengekommen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben durch Teilurteil festgestellt, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet worden ist.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr ursprüngliches Klageabweisungsbegehren weiter; der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 27. April 1973 nicht rechtswirksam beendet worden sei. Es hat dazu zunächst zutreffend ausgeführt, daß die von der Beklagten angegebenen Gründe, nämlich öfteres Erscheinen im Betrieb in angetrunkenem, ungepflegtem Zustand trotz mehrfacher Abmahnung, Trunkenheitsfahrt mit Fahrerflucht und versuchter Spesenabrech-

- 5 -



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



- 5 -

nungsbetrug, deswegen keinen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen, weil die Beklagte nicht dargelegt habe, daß die Kündigung wegen dieser Gründe innerhalb der Zweiwochenfrist gem. § 626 Abs. 2 BGB erfolgt sei. Dies ist rechtsfehlerfrei. Im Rechtsstreit über die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist der Vertragsteil, der die Kündigung ausgesprochen hat, darlegungs- und beweispflichtig dafür, daß er von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erst innerhalb der letzten zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung Kenntniserlangt hat (vgl. BAG 24, 383 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB Ausschlußfrist; Jobs, BB 1972, 501). Dafür fehlt jedoch jeglicher Sachvortrag der Beklagten.

2. Soweit die Beklagte ihr Recht zur fristlosen Kündigung auf das Scheitern der Vertragsverhandlungen über die Aufnahme des Klägers als Kommanditist stützt, hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß eine mögliche Vereinbarung der Parteien, der Nichteintritt des Klägers als Kommanditist bei der Beklagten solle ein wichtiger Grund zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein, nicht vorliege.

Es kann im vorliegenden Falle dahingestellt bleiben, ob zwischen den Parteien eine solche Vereinbarung zustande gekommen ist. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts wäre eine derartige Vereinbarung nicht rechtswirksam, weil das Recht zur außerordentlichen Kündigung vertraglich über das gesetzliche Maß des § 626 Abs. 1 BGB hinaus nicht erweitert werden kann (vgl. BAG 2, 333 / 341\_7 = AP Nr. 8 zu § 626 BGB; BAG AP Nr. 7 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung; BAG AP Nr. 67 zu § 626 BGB; BAG AP Nr. 3 zu § 620 BGB Bedingung, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Wenn das Landesarbeitsgericht dann weiter im Scheitern der Vertragsverhandlungen über die Aufnahme des Klägers als Kommanditist deswegen keinen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses sieht, weil es nicht zu einer nachhaltigen Störung des Vertrauensverhältnisses gekommen sei, kann dieser Rechtsansicht ebenfalls nicht gefolgt werden. Das

- 6 -



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



- 6 -

Landesarbeitsgericht scheint anzunehmen, die dem Kläger gegenüber erklärte Kündigung sei durch sein Verhalten, nämlich seine Ablehnung als Kommanditist bei der Beklagten einzutreten, als verhaltensbedingte Kündigung zu werten. Eine solche Annahme ist jedoch rechtlich nicht zutreffend. Bei einer verhaltensbedingten Kündigung ist das Verhalten des Arbeitnehmers hinsichtlich der Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten gemeint. Nicht darunter fällt jedoch, wenn ein Arbeitnehmer sich auf Wünsche des Arbeitgebers hinsichtlich der künftigen Vertragsgestaltung nicht einläßt. Solche Umstände können nur im Rahmen der Betriebsbedingtheit der Kündigung geprüft werden (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung).

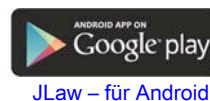
Zutreffend rügt die Revision auch die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, im Vertrag vom 2. Juli 1971 komme in keiner Weise eine Abhängigkeit des Arbeitsvertrages vom Gesellschaftererwartungsvertrag zum Ausdruck.

Diese Vertragsauslegung ist vom Revisionsgericht daraufhin nachzuprüfen, ob ein Verstoß gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze oder eine auf der Nichtberücksichtigung wesentlicher Umstände beruhende Verletzung der gesetzlichen Auslegungsregel des § 157 BGB vorliegt oder die Revision gemäß § 286 ZPO rügt, daß das Urteil nicht den gesamten Inhalt der Verhandlungen und des Beweisergebnisses berücksichtigt (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß mit weiteren Hinweisen). Nach § 157 BGB muß das Gericht bei der Auslegung einer Willenserklärung den wirklichen Willen erforschen. Das bedeutet, daß es nicht nur auf den Wortlaut abzustellen hat, sondern alle Begleitumstände zu würdigen sind, die für die Frage, welchen Willen die Beteiligten bei ihrer Erklärung gehabt haben, von Bedeutung sind. Fehlt es an einer solchen Würdigung, so kann die vom Tatsachenrichter vorgenommene Auslegung keinen Bestand haben (BAG AP Nr. 2 zu § 133 BGB; BAG 22, 424 = AP Nr. 33 zu § 133 BGB). Dies gilt auch im vorliegenden Falle. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich nur auf den äußeren Wortlaut der Vereinbarung abgestellt, ohne zu

- 7 -



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



- 7 -

berücksichtigen, daß sowohl in dem Vertragsentwurf vom 20. Januar 1971, wie auch im Vertrag vom 2. Juli 1971 die Klausel enthalten ist, daß sich die Parteien einig sind, daß der Kläger als Kommanditist bei der Beklagten eintreten soll und in Ziff. a 9 festgelegt ist, daß mit einer Kündigung des Anstellungsvertrags auch die Vereinbarungen b entfallen, da Grund für die beabsichtigte Aufnahme des Klägers seine Mitarbeit in der Stellung als Kommanditist ist. Ohne nähere Begründung hat das Landesarbeitsgericht auch die ständige Behauptung der Beklagten zurückgewiesen, der Eintritt des Klägers als Kommanditist bei der Beklagten sei Voraussetzung für den Abschluß des Arbeitsvertrages gewesen. Zutreffend stützt daher die Revision ihre Rüge gemäß § 286 ZPO darauf, daß das Landesarbeitsgericht nicht den gesamten Inhalt der Verhandlung berücksichtigt habe. Eine Klärung dieses Sachverhaltes ist zur Erforschung des wirklichen Parteiwillens erforderlich. Das angefochtene Urteil beruht auch auf der Nichtberücksichtigung dieser wesentlichen Umstände sowie der fehlenden erschöpfenden Vertragsauslegung und somit auf der Verletzung von § 157 BGB, weil es möglich erscheint, daß bei Beachtung dieser Umstände das Landesarbeitsgericht zu der Annahme kommen kann, daß der Nicht-eintritt des Klägers als Kommanditist bei der Beklagten für den Bestand des Arbeitsverhältnisses rechtliche Bedeutung haben kann.

Die Behauptung der Beklagten, der Abschluß des Arbeitsvertrages sei unter der Voraussetzung erfolgt, daß der Kläger als Kommanditist in die Gesellschaft eintrete, ist zwar im Gegensatz zur Auffassung der Revision rechtlich nicht als Wegfall der Geschäftsgrundlage zu qualifizieren. Ein Wegfall der Geschäftsgrundlage liegt nur dann vor, wenn der ganze Vertrag gegenstandslos geworden ist, weil der Zweck des Arbeitsverhältnisses durch äußere Ereignisse endgültig oder doch für unabsehbare Zeit, für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennbar unerreichbar geworden ist (vgl. BAG AP Nr. 4 und 5 zu § 242 BGB Geschäftsgrundlage). Im vorliegenden Falle ist der Zweck des Arbeitsverhältnisses jedoch nicht durch äußere von den Vertragsparteien nicht beeinflusste Ereignisse unerreichbar geworden.

- 8 -



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



- 8 -

Rechtliche Bedeutung kann die Behauptung der Beklagten, ohne daß es sich um eine Vereinbarung über die Gründe zur außerordentlichen Kündigung handelt, jedoch insoweit haben, als die Parteien solche Tatbestände, die ohnehin bei der gebotenen umfassenden Interessenabwägung als wichtige Gründe im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB anzuerkennen sind, näher bestimmen und damit deutlich machen, welche Umstände unter Berücksichtigung der Eigenart des jeweiligen Arbeitsverhältnisses als Gründe für die vorzeitige Beendigung besonders wichtig erscheinen (vgl. BAG AP Nr. 67 zu § 626 BGB).

Das Landesarbeitsgericht wird daher nach weiterer Beweisaufnahme festzustellen haben, ob die Parteien den Nichteintritt des Klägers als Kommanditist als einen so wichtigen Umstand betrachtet haben, daß deshalb die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt erscheint. Im Rahmen der umfassenden Interessenabwägung wird es insbesondere zu klären haben, welche Partei den Eintritt des Klägers als Kommanditist verhindert hat, was beide Parteien sich gegenseitig, insbesondere in den Schriftsätzen vom 10. April 1975, 2. Februar 1976, 23. April 1976, 3. Februar 1977 und 31. März 1977, vorwerfen.

Bei dieser bisher ungeklärten Sach- und Rechtslage bedurfte es keiner Entscheidung darüber, ob eine Umdeutung der außerordentlichen Kündigung in eine ordentliche Kündigung im vorliegenden Falle vom Grundsatz her möglich ist (vgl. dazu BAG AP Nr. 10 zu § 626 BGB Druckkündigung; BAG AP Nr. 3 zu § 13 KSchG 1969; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 13 Anm. 26) und darüber, ob das Landesarbeitsgericht das Beweisergebnis zutreffend gewürdigt hat, wenn es davon ausgeht, daß die Parteien im Grundvertrag vom 2. Juli 1971 selbst die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung auch für den Zeitraum nach dem 1. Januar 1972 ausgeschlossen haben. Diese Würdigung steht im engen Zusammenhang mit dem vom Landesarbeitsgericht noch aufzuklärenden Sachverhalt und der daraus abzuleitenden Rechtsfolge. Dies wird das Landesarbeitsgericht bei erneuter Prüfung zu beachten haben.

gez.: Dr. Jobs

Dr. Becker

Triebfürst

Zeilinger

Dr. Bächle



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

