

Aktenzeichen: 7 AZR 529/79

Bundesarbeitsgericht 7. Senat - Urteil vom 13. Januar 1982
Az. 7 AZR 529/79

I. Arbeitsgericht Berlin - Urteil vom 11. August 1978
Az. 2 Ca 140/78

II. Landesarbeitsgericht
Berlin - Urteil vom 3. April 1979
Az. 8 Sa 98/78

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anfechtung d. Arbeitsvertrages weg. arglistiger
Täuschung

Gesetz:

BGB § 123 Abs. 1

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](#)

7 AZR 529/79

8 Sa 98/78 Berlin

Verkündet am
13. Januar 1982

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Straub und Dr. Gentz für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 3. April 1979 - 8 Sa 98/78 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten im Anschluß an eine vom 1. Dezember 1977 bis 31. März 1978 befristete Beschäftigung seit 1. April 1978 aufgrund schriftlichen Arbeitsvertrages vom 17. März 1978 als Bezirksgeschäftsführer gegen ein Monatsgehalt von 4.000,-- DM brutto angestellt. Mit Schreiben vom 3. April 1978 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30. Juni 1978. Mit Schreiben vom 7. April 1978, dem Kläger zugegangen am 11. April 1978, erklärte die Beklagte, sie kündige das Arbeitsverhältnis fristlos, weil sie vom Kläger durch arglistige Täuschung dazu bewogen worden sei, der Verlängerung des Arbeitsvertrages über den 31. März 1978 hinaus zuzustimmen. Für die Zeit vom 1. bis 10. April 1978 erhielt der Kläger von der Beklagten anteiliges Gehalt in Höhe von 1.230,80 DM brutto; in der Folgezeit erhielt er insgesamt 1.955,-- DM Arbeitslosengeld.

Der Kläger hat in erster Instanz beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 7. April 1978 nicht aufgelöst worden ist, sondern bis zum 30. Juni 1978 fortbestanden hat,
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 10.769,20 DM brutto abzüglich 1.955,-- DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, ihr Schreiben vom 7. April 1978 sei als Anfechtungserklärung auszulegen und habe das Arbeitsverhältnis mit Zugang aufgelöst. Der Vertrag vom 17. März 1978 sei nur wegen der (unstreitigen) Beteuerungen des Klägers zustande gekommen, er erstrebe keine kurzfristige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, sondern es sei sein Vorsatz, sich voll einzusetzen und den ihm übertragenen Bezirk langfristig zu betreuen. Der Kläger habe aber schon bei Ab-



- 3 -

schluß des Vertrages nicht den Willen gehabt, das Arbeitsverhältnis bei der Beklagten für längere Zeit fortzusetzen. Er habe schon eine andere Stellung im Auge gehabt und nur die zeitliche Lücke bis dahin ausfüllen wollen.

Der Kläger hat eine solche Willensrichtung bestritten. Vielmehr habe er noch bei Vertragsabschluß die Absicht gehabt, langfristig bei der Beklagten tätig zu sein. Erst in der Woche vor Ausspruch seiner Kündigung vom 3. April 1978 habe er diese Absicht aufgegeben und sich zur Kündigung entschlossen, weil der Geschäftsführer der Beklagten entgegen vorheriger Vereinbarung und ohne Rücksprache mit ihm langfristige Umorganisationen und Personalumstrukturierungen vorgenommen habe, die seinen Absichten in dem von ihm übernommenen Bezirk zuwidergelaufen seien, so daß er zur Verwirklichung seiner Absichten keine Möglichkeit mehr gesehen habe.

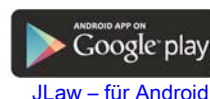
Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme durch Teilurteil vom 25. Juli 1978 der Feststellungsklage und durch Schlußurteil vom 11. August 1978 der Zahlungsklage stattgegeben. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, das Schreiben der Beklagten vom 7. April 1978 sei nicht als Anfechtung, sondern als fristlose Kündigung zu werten. Ein wichtiger Grund i. S. des § 626 Abs. 1 BGB liege jedoch nicht vor, denn die Beweisaufnahme habe nicht ergeben, daß der Kläger seine Beteuerung, ein langfristiges Arbeitsverhältnis anzustreben, wider besseres Wissen abgegeben habe. Insbesondere habe die Beklagte ihre Behauptung nicht beweisen können, der Kläger habe schon bei Abschluß des Arbeitsvertrages eine andere Stelle in Aussicht gehabt und nur die zeitliche Lücke bis dahin ausfüllen wollen. Deshalb stehe dem Kläger auch der eingeklagte Gehaltsanspruch für die Zeit vom 11. April bis 30. Juni 1978 aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges zu.

Die Beklagte hat gegen beide Urteile Berufung eingelegt. Sie hat daran festgehalten, daß ihr Schreiben vom

- 4 -



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



7. April 1978 als Anfechtungserklärung anzusehen sei und daß der Kläger entgegen seinen Äußerungen beim Vertragsabschluß vom 17. März 1978 damals die Absicht gehabt habe, die erste Kündigungsmöglichkeit zu ergreifen. Auch habe der Kläger gewußt, daß seine Erklärung, er erstrebe ein langfristiges Arbeitsverhältnis, für die Beklagte zum Abschluß des Arbeitsvertrages ausschlaggebend gewesen sei. Die Beklagte habe nun erfahren, daß der Kläger bereits am 10. März 1978 ein Einstellungsgespräch bei einer anderen Firma geführt habe, das am 22. März 1978 fortgesetzt worden sei und mit einer Einigung über die Einstellung des Klägers geendet habe; lediglich der Einstellungstermin sei offengeblieben. Im Anschluß an dieses Gespräch habe der Kläger von der anderen Firma die Einstellungszusage vom 22. März 1978 erhalten. Hieraus ergebe sich, daß der Kläger beim Vertragsabschluß vom 17. März 1978 die konkrete Aussicht auf eine andere Arbeitsstelle und auch den Willen gehabt habe, diese Möglichkeit zu nutzen. Erst später habe der Kläger davon abgesehen, diese Stellung anzutreten; dies sei aber unerheblich.

Demgegenüber hat der Kläger vorgetragen, das Gespräch mit der anderen Firma vom 10. März 1978 sei nur ein erstes Informationsgespräch gewesen, bei dem ihm der Arbeitsplatz beschrieben worden sei. Ein Termin für ein weiteres Gespräch sei damals noch nicht vereinbart worden. Das weitere Gespräch vom 22. März 1978 sei geführt worden, weil er sich durch das Interesse der anderen Firma, ihn einzustellen, geschmeichelt gefühlt habe und weil er sich über die Arbeitsmarktsituation und die Verdienstmöglichkeiten bei Konkurrenzfirmen habe informieren wollen. Er selbst habe an jener anderen Arbeitsstelle kein Interesse gehabt, zumal er dort nur ca. 2.800,-- DM brutto verdient hätte, während er bei der Beklagten ein Gehalt von 4.000,-- DM brutto gehabt habe, das in absehbarer Zeit auf 6.000,-- DM brutto steigerungsfähig gewesen sei. Er habe diese andere Stellung auch nie angetreten, sondern sei bis 16. Oktober 1978 arbeitslos gewesen und habe dann zu studieren begonnen.



Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung der arbeitsgerichtlichen Urteile die Klage abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Urteile; die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat das Schreiben der Beklagten vom 7. April 1978 rechtsfehlerfrei als Anfechtungserklärung ausgelegt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit im wesentlichen ausgeführt, bei Anwendung des § 133 BGB sei dem Schreiben vom 7. April 1978 unzweideutig zu entnehmen, daß die Beklagte das Arbeitsverhältnis sofort beenden wollte und sich zur Begründung ausdrücklich auf eine arglistige Täuschung des Klägers, also auf einen Anfechtungstatbestand des § 123 BGB, berufen habe. Sie habe diesen nach ihrer Ansicht vorliegenden Anfechtungstatbestand in ihrem oben erwähnten Schreiben auch konkret und gesetzeskonform begründet und damit die Tendenz ihrer Willenserklärung und somit auch deren Inhalt ausreichend verdeutlicht. Maßgebend sei allein der wirkliche, im oben gekennzeichneten Sinne in Erscheinung getretene rechtsgeschäftliche Wille der Beklagten, der auf eine Anfechtung des Arbeitsvertrages gerichtet gewesen sei und durch den buchstäblichen Sinn ("Kündigung") in seiner Rechtswirkung nicht beeinträchtigt werde.

2. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seinem Urteil vom 6. Oktober 1962 - 2 AZR 360/61 - (AP Nr. 24 zu § 9 MuSchG) ausgeführt, es sei rechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Tatsachengericht unter Beachtung der Grundsätze des § 133 BGB eine als fristlose Kündigung bezeichnete Erklärung, bei der sich der Erklärende auf Anfechtungsgründe der §§ 119, 123 BGB berufe, als Anfechtungserklärung auslege. Dem folgt der erkennende Senat jedenfalls für den Entscheidungsfall, in dem das Landesarbeitsgericht



Überdies in tatsächlicher Hinsicht festgestellt hat, daß der Wille der Beklagten auf eine Anfechtung des Arbeitsvertrages gerichtet gewesen sei. Die Auslegung einer untypischen Willenserklärung durch das Berufungsgericht ist vom Revisionsgericht nur beschränkt nachprüfbar. Der Nachprüfung obliegt im wesentlichen nur, ob das Tatsachengericht gegen gesetzliche Auslegungsregeln, Denkgesetze, Erfahrungsgrundsätze oder Verfahrensvorschriften verstoßen oder für die Auslegung maßgebliche Umstände des Einzelfalles unbeachtet gelassen hat (vgl. z.B. BAG 4, 360, 364 = AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Derartige Rechtsfehler sind im Entscheidungsfalle weder von der Revision angeführt noch sonst ersichtlich.

II. Nicht rechtsfehlerfrei sind dagegen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum Vorliegen eines Anfechtungsgrundes.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine Würdigung, der Kläger habe die Beklagte bei Abschluß des Arbeitsvertrages vom 17. März 1978 arglistig getäuscht, im wesentlichen wie folgt begründet: Der Kläger habe durch seine besonders intensive und nachdrückliche Zusage langfristiger Vertragstreue und besonderer Anstrengungen bei der Erfüllung der Vertragspflichten die Beklagte veranlaßt, ihre nachweislich vorhandenen erheblichen Bedenken gegen eine Weiterbeschäftigung des Klägers zurückzustellen und mit ihm den Arbeitsvertrag vom 17. März 1978 zu schließen. Unerheblich sei die (angebliche) innere Einstellung des Klägers, unbeschadet der mit der anderen Firma geführten Verhandlungen den Vertrag mit der Beklagten langfristig erfüllen zu wollen. Entscheidend sei vielmehr die Erwägung, daß die Beklagte, wäre sie vom Kläger auf anderweitige Kontakte der vorliegenden Art noch vor dem 17. März 1978 hingewiesen worden, den Kläger nicht ab 1. April 1978 auf unbestimmte Dauer eingestellt hätte. Dies sei dem Kläger auch bewußt gewesen. Den Kläger habe deshalb zur Vermeidung unlauterer Vertragsverhandlungen eine Offenbarungspflicht hinsichtlich anderweiter Kontakte getroffen, die erkennbar von entscheidender Bedeutung für



- 7 -

die Beklagte sein mußten. Diese Offenbarungspflicht habe der Kläger verletzt, indem er seine mit der anderen Firma geführten Verhandlungen nicht von sich aus zur Sprache gebracht habe. Bereits vor Unterzeichnung des Vertrages vom 17. März 1978 habe der Kläger das Bewußtsein gehabt, daß dieses Verschweigen und die damit verbundene Täuschung der Beklagten diese zum Abschluß des neuen Vertrages veranlassen würden. Indem er dennoch geschwiegen habe, habe er den Täuschungserfolg gebilligt und deshalb bedingt vorsätzlich gehandelt. Damit sei zugleich die Ursächlichkeit zwischen Täuschungshandlung und Vertragsabschluß gegeben.

2. Auf der Grundlage seiner tatsächlichen Feststellungen ist diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht frei von Rechtsfehlern.

a) Für eine Täuschung der Beklagten durch positives Tun des Klägers (Vorspiegelung falscher Tatsachen) fehlt es an den erforderlichen Feststellungen im Berufungsurteil. Zwar kann auch die Bekundung der in Wahrheit nicht gegebenen Absicht, einen Vertrag langfristig erfüllen zu wollen, eine Täuschungshandlung sein. Das Landesarbeitsgericht hat aber gerade nicht festgestellt, daß der Kläger diese Absicht nicht gehabt und mithin falsche Tatsachen vorgespiegelt habe. Auch mag, wie die Beklagte meint, das Führen anderweiter Vertragsverhandlungen ein Indiz für das Fehlen der Absicht langfristiger Vertragserfüllung sein; gerade diesen Schluß hat aber das Landesarbeitsgericht nicht gezogen.

Mag mithin, wie das Landesarbeitsgericht feststellt, die Beteuerung der Absicht zu langfristiger Vertragserfüllung für den Vertragsabschluß ursächlich gewesen sein, so rechtfertigt dies die Anfechtung schon deshalb nicht, weil nicht festgestellt ist, daß diese Absicht beim Kläger nicht vorlag.

b) Für eine Täuschung durch Unterlassen (Verschweigen einer Tatsache trotz bestehender Aufklärungspflicht) erkennt

- 8 -



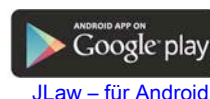
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



das Landesarbeitsgericht zwar richtig, daß es hierzu einer Offenbarungspflicht bedarf. Die Voraussetzungen für das Vorliegen einer solchen Offenbarungspflicht hat das Landesarbeitsgericht jedoch im Streitfalle verkannt.

Nach gesicherter Rechtsprechung besteht bei Vertragsverhandlungen eine Pflicht, bestimmte Umstände ungefragt zu offenbaren, nur hinsichtlich solcher Umstände, die den Vertragszweck des anderen Vertragsteils vereiteln können und daher für seinen Entschluß von wesentlicher Bedeutung sind, sofern er die Mitteilung nach der Verkehrsauffassung erwarten durfte (vgl. z.B. BGH WPM 1976, 401). Entscheidend ist, ob der Vertragspartner nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung redlicherweise Aufklärung erwarten durfte; es besteht jedoch keine Pflicht, alle Umstände zu offenbaren, die für die Entschließung des anderen Teils von Bedeutung sein können (vgl. z.B. Palandt/Heinrichs, BGB, 41. Aufl., § 123 Anm. 2 c aa m.w.N.).

Im Streitfalle lag der Beklagten an der Absicht des Klägers, das Arbeitsverhältnis langfristig einzuhalten. War diese Absicht beim Kläger gegeben, wovon angesichts der Beweislast der Beklagten mangels entgegenstehender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ausgegangen werden muß, so war für die Beklagte bei objektiver Betrachtung unerheblich, daß der Kläger auch anderweitige Vertragsverhandlungen geführt hatte. Derartige Verhandlungen können auf den verschiedensten Motiven beruhen und sprechen keineswegs zwingend gegen das Vorliegen der Absicht, den tatsächlich abgeschlossenen Vertrag langfristig zu erfüllen. Daß die Beklagte, was sie übrigens selbst nicht behauptet hat, bei Kenntnis dieser Vertragsverhandlungen den Vertrag mit dem Kläger nicht abgeschlossen hätte, begründet (wohl entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts) für sich allein schon nach der Rechtsprechung der Zivilgerichte keine Offenbarungspflicht. Denn wenn die Absicht des



Klägers, den Vertrag langfristig zu erfüllen, tatsächlich bestand, so wurde der von der Beklagten mit dem Vertragsabschluß verfolgte Zweck, den Kläger langfristig in ihren Diensten zu haben, durch anderweite Kontakte des Klägers nicht notwendig beeinträchtigt. Überdies kennt gerade das Arbeitsrecht zahlreiche Tatbestände (z.B. für das Arbeitsverhältnis nicht bedeutsame Vorstrafen), die sogar auf ausdrückliche Frage und erst recht ohne eine solche Befragung nicht offenbart werden müssen. Denn die Lebenserfahrung zeigt, daß es bei Kenntnis dieser Tatbestände oft nicht zum Abschluß eines Arbeitsvertrages kommt, obwohl sie für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses unerheblich sind. Rechtsfehlerhaft ist deshalb die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Offenbarungspflicht folge im Entscheidungsfalle bereits daraus, daß der Kläger habe erkennen müssen, daß die Beklagte bei Aufklärung über die anderweiten Vertragsverhandlungen den Vertrag nicht geschlossen hätte.

c) Rechtsfehlerhaft ist überdies die Annahme des Landesarbeitsgerichts, das Verschweigen der anderweiten Vertragsverhandlung sei für den Vertragsabschluß ursächlich gewesen. Für diese Annahme, die überdies im Widerspruch zur Feststellung des Landesarbeitsgerichts auf Seite 9 des Berufungsurteils steht, für den Vertragsabschluß ursächlich sei die Zusage langfristiger Vertragstreue gewesen, gibt das Landesarbeitsgericht keine Begründung. Diese Annahme ist auch keineswegs selbstverständlich. Wie oben ausgeführt, wird ein verständiger Arbeitgeber, wenn von der Absicht des Bewerbers zu langfristiger Vertragserfüllung auszugehen ist, den Vertragsabschluß nicht an anderweitigen Vertragsverhandlungen des Bewerbers scheitern lassen. Im konkreten Fall mag dies zwar anders sein. Wie jedoch die Revision zutreffend rügt, hat die Beklagte diese Behauptung selbst nie aufgestellt. Das Landesarbeitsgericht hat deshalb insoweit den Verhandlungsgrundsatz verletzt.

III. Das Berufungsurteil war daher aufzuheben und der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.



Er wäre im Sinne des Klägers entscheidungsreif, wenn das Landesarbeitsgericht festgestellt hätte, daß der Kläger bei Vertragsabschluß die Absicht hatte, den Vertrag langfristig zu erfüllen. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch nur eine dahingehende "angebliche" innere Einstellung des Klägers festgestellt. Das Landesarbeitsgericht wird mithin unter Berücksichtigung der oben aufgezeigten Bedenken, aus anderweiten Vertragsverhandlungen auf den Willen zur alsbaldigen Lösung des Arbeitsverhältnisses zu schließen, und unter Berücksichtigung der durchgeführten Beweisaufnahme zu prüfen haben, ob die Beklagte den ihr obliegenden Beweis erbracht hat, die vom Kläger beteuerte Absicht zur langfristigen Durchführung des Vertragsverhältnisses habe in Wahrheit nicht vorgelegen. Nur wenn es diesen Beweis als geführt ansieht, kann es die Klage abweisen.

Bichler

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Straub

Dr. Gentz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)