

Aktenzeichen: 7 AZR 533/79

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 16. Dezember 1981
(Mannheim)

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 123 Abs. 1; ZPO § 564 Abs. 1, § 565 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:
(in Stichworten)

Anfechtung des Arbeitsvertrages eines Handball-Trainers wegen
angeblicher arglistiger Täuschung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 533/79

6 Sa 134/78 Baden-Württemberg (Mannheim)

Verkündet am
16. Dezember 1981

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 16. Dezember 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und Bea für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 4. April 1979 - 6 Sa 134/78 - aufgehoben.

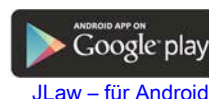
Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen durch den Anstellungsvertrag vom 19. Juni 1978 begründete Arbeitsverhältnis fortbesteht oder ob es von dem beklagten Verein mit Schreiben vom 22. Juni 1978 wirksam angefochten worden ist.

Der beklagte Verein führt eine Hallenhandball-Mannschaft, der zum Ende der Saison 1977/78 der Aufstieg in die Bundesliga gelang. Um sich für die Saison 1978/79 spielerisch zu verstärken, sah sich der Beklagte nach neuen Spielern um. Der Kläger stellte zu diesem Zweck den Kontakt mit den beiden jugoslawischen Nationalspielern L und S her. Am 19. Juni 1978 kam es zum Abschluß von schriftlichen Spielerverträgen mit diesen Spielern sowie zum Abschluß eines schriftlichen Arbeitsvertrages mit dem Kläger, wonach dieser ab dem 1. Juli 1978 für ein Jahr die Hallenhandball-Mannschaft des Beklagten als Trainer gegen ein Entgelt von 2.000,-- DM netto monatlich betreuen sollte.

Am 22. Juni 1978 überreichte der Beklagte dem Kläger ein Schreiben folgenden Inhalts:

"Hiermit kündigen wir den am 19.6.78 geschlossenen Vertrag vorsorglich fristlos wegen arglistiger Täuschung. Dies hat zur Rechtsfolge, daß der Vertrag von Anfang an nicht bestanden hat."

Zur Begründung seiner Anfechtungserklärung hat der Beklagte ausgeführt: Der Kläger habe der Wahrheit zuwider behauptet, die Spieler L und S seien nur unter der Bedingung bereit, in der Mannschaft des Beklagten zu spielen, wenn er - der Kläger - deren Trainer werde.

Der Kläger hält die Anfechtungserklärung für unwirksam. Er hat behauptet, die Spieler L und S seien nicht bereit gewesen, unter dem Trainer U zu spielen, mit dem der Beklagte - dies ist unstreitig - bereits eine mündliche Vereinbarung getroffen gehabt habe. Dies hätten ihm die beiden Spieler auch so erklärt. Gegenüber den Vertretern des Beklagten hätten sich die beiden Spieler vor

- 3 -



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



- 3 -

Unterzeichnung ihrer Verträge ebenso geäußert.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß der Arbeitsvertrag des Klägers durch die Erklärung des Beklagten im Schreiben vom 22. Juni 1978 nicht beendet worden sei und daß das Arbeitsverhältnis des Klägers mit dem Beklagten über den 22. Juni 1978 hinaus fortbesteht. Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während der Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Beide Parteien haben sich gemäß § 128 Abs. 2 ZPO mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

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

I. Die Zulässigkeit der Revision ergibt sich entgegen der Ansicht des Beklagten bereits daraus, daß der Kläger in der Revisionsbegründung die Verletzung materiellen Rechtes rügt, indem er darauf hinweist, daß das angefochtene Urteil schon nicht widerspruchsfrei die Täuschungshandlung des Klägers belege, und dies näher ausführt. Damit gibt die Revisionsbegründung zu erkennen, daß sie § 123 BGB als verletzt ansieht (vgl. § 554 Abs. 3 Nr. 3 a ZPO). Es ist dabei unschädlich, daß die Norm nicht mit ihrer Paragraphenzahl bezeichnet worden ist (vgl. BAG 4, 291 [294] = AP Nr. 2 zu § 161 ZPO [Blatt 2]; Thomas/ Putzo, ZPO, 11. Aufl., § 554 Anm. 4 a).

II. Das Landesarbeitsgericht hat zu Beginn der Entscheidungsgründe ausdrücklich festgestellt, daß den Ausführungen des

- 4 -



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



- 4 -

Arbeitsgerichts beigetreten werden müsse und daß die Angriffe der Berufung weder seine Begründung noch sein Ergebnis ändern könnten, und hat dementsprechend - in Zusammenfassung des erstinstanzlichen Urteils - angenommen, daß entweder der Kläger für sich allein wider besseres Wissen gegenüber dem Beklagten geäußert habe, die Spieler L und S seien nicht bereit, unter U als Trainer zu spielen, sondern würden nur dann Spielerverträge mit dem Beklagten abschließen, wenn der Kläger als Trainer verpflichtet werde. Oder aber der Kläger und die beiden Spieler hätten gemeinsame Sache gemacht, d.h. gemeinsam den vorerwähnten Sachverhalt dem Beklagten vorgespiegelt, um gemeinsam beim Beklagten unter Vertrag zu kommen. In beiden Fällen handele es sich um eine arglistige Täuschung seitens des Klägers, die den Beklagten gemäß § 123 BGB zur Anfechtung des Vertrages berechtigt habe.

1. Es ist zunächst vom Ausgangspunkt her nicht zu beanstanden, daß Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht das Schreiben des Beklagten vom 22. Juni 1978 trotz der Verwendung des Ausdruckes "kündigen wir" als Anfechtung wegen arglistiger Täuschung verstanden haben. Eine derartige Auslegung ist rechtlich möglich, da unzweifelhaft der Wille zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck gebracht und der Anfechtungsgrund genannt worden ist (vgl. BAG AP Nr. 24 zu § 9 MuSchG [zu 3 der Gründe] und AP Nr. 4 zu § 9 MuSchG 1968). Daß sie im vorliegenden Fall gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze verstieße oder wesentliche Umstände außer Acht ließe, ist nicht ersichtlich und auch nicht dargelegt. Im Gegenteil spricht gerade der Hinweis in dem Schreiben darauf, daß als Rechtsfolge der Vertrag von Anfang an nicht bestanden habe, dafür, daß tatsächlich eine Anfechtung gewollt war.

2. Im übrigen ist zwar die Anwendung des § 123 Abs. 1 BGB durch das Landesarbeitsgericht vom Revisionsgericht nicht uneingeschränkt nachprüfbar. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der arglistigen Täuschung verkannt bzw. bei der Subsumtion ver-

- 5 -



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



- 5 -

lassen hat, ob es gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen und ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat (BAG vom 16. November 1979 - 2 AZR 1041/77 - BAG 32, 104 = AP Nr. 21 zu § 123 BGB; entsprechend zur Frage des wichtigen Grundes i.S. des § 626 Abs. 1 BGB die ständige Rechtsprechung des BAG: z.B. BAG 2, 214 [215] = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB [zu III 1 der Gründe] und Urteil des Senats vom 27. Juni 1980 - 7 AZR 451/78 -).

Trotz dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabes hält das Berufungsurteil der revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand.

Dabei sind aufgrund der Bezugnahme im Sinne des § 543 Abs. 1 ZPO die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts, die das Landesarbeitsgericht nicht nur im Ergebnis, sondern auch hinsichtlich der Begründung im einzelnen (vgl. zu diesem Erfordernis Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 20. Aufl., § 543 Rdnr. 4 und Wieczorek/Rössler, ZPO, 2. Aufl., § 543 Anm. C) übernommen hat, in die Prüfung mit einzubeziehen. Ob die Bezugnahme als solche zulässig ist, bedarf hier keiner Erörterung, da diese Frage nur im Rahmen einer - im vorliegenden Falle nicht erhobenen - Rüge nach § 551 Nr. 7 ZPO zu behandeln wäre (vgl. Stein/Jonas/Grunsky, aaO, und Wieczorek/Rössler, aaO).

Daß das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff der arglistigen Täuschung als solchen verkannt hätte, ist nicht ersichtlich und von der Revision auch nicht aufgezeigt. Indes stellt es einen Verstoß gegen Denkgesetze dar, daß das Landesarbeitsgericht und das Arbeitsgericht bei der Erörterung der denkbaren Fallgestaltungen eine denkbare Gestaltung nicht einbezogen haben. Das Arbeitsgericht kommt ebenso wie das Landesarbeitsgericht in seiner ergänzenden Beweiswürdigung letztlich nicht zu einer endgültigen Feststellung der entscheidenden Tatsachen. Beide Vorinstanzen gehen zwar aufgrund der Beweisaufnahme vor dem Arbeitsgericht davon aus, daß es wahrscheinlicher sei, daß der Kläger mit den Zeugen L

- 6 -



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



- 6 -

und S gemeinsame Sache gemacht habe, lassen dies aber im Ergebnis offen, so daß eine arglistige Täuschung nur dann bejaht werden kann, wenn der Kläger in allen möglichen Fallgestaltungen eine solche Täuschung begangen hat oder wenn all die Fallgestaltungen, in denen eine Täuschung zu verneinen wäre, ausgeschlossen werden können. Das Arbeitsgericht hat drei mögliche Fallgestaltungen behandelt, indem es zum einen eine arglistige Täuschung für die Fälle bejaht, daß der Kläger allein (ohne "Komplizenschaft" von L und S getäuscht hat oder daß der Kläger im bewußten und gewollten Zusammenwirken mit den beiden Zeugen die Täuschung vollführt hat, und zum anderen die "allein noch offene dritte Möglichkeit" ausschließt, daß nämlich die beiden Zeugen später von der ursprünglich wirklich gegebenen Ablehnung des Trainers U abgerückt seien. Dabei fehlt indes die von der Revisionserwiderung auch angesprochene Fallgestaltung, daß die beiden Zeugen L und S ihrerseits den Kläger von vornherein getäuscht haben, d.h. diesem - aus welchen Gründen auch immer - vorgespiegelt haben, sie wollten nur unter ihm als Trainer beim Beklagten spielen, womit der Kläger hiervon hätte ausgehen können und gegenüber dem Beklagten sowohl in objektiver als auch in subjektiver Hinsicht keine Täuschungshandlung begangen hätte.

3. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils (§ 564 Abs. 1 ZPO) und zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung (§ 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

Bei seiner erneuten Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht sich insbesondere mit der aufgezeigten vierten möglichen Fallgestaltung befassen müssen. Dabei wird es auch zu prüfen haben, ob es nicht im Rahmen seines Ermessens die bereits in der ersten Instanz gehörten Zeugen nochmals vernimmt und ob es nicht geboten ist, das Ergebnis einer erneuten Beweisaufnahme eindeutig in der einen oder anderen Richtung zu würdigen. Dabei kann unter Umständen der Zeuge Ivo K , dessen Vernehmung das Landesarbeitsgericht als nicht veranlaßt angesehen hat, Bedeutung gewinnen. Sollte trotz Erschöpfung

- 7 -



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



- 7 -

aller Aufklärungsmöglichkeiten die Frage einer arglistigen Täuschung durch den Kläger zweifelhaft sein, wird das Landes-arbeitsgericht zu beachten haben, daß der Beklagte für die Anfechtungsvoraussetzungen des § 123 Abs. 1 BGB beweispflichtig ist (vgl. BGH Urt. v. 13. Mai 1957 - II ZR 56/56 - NJW 1957, 988).

4. Da bereits aus materiellrechtlichen Gründen eine Zurück-verweisung geboten war, bedurfte es keines Eingehens auf die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen.

Bichler

Dr. Jobs

Dr. Becker

Gossen

Bea



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)