

Aktenzeichen: 7 AZR 792/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 13. März 1987
- 7 AZR 792/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 2. Mai 1985
Mönchengladbach - 4 Ca 283/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 2. Oktober 1985
Düsseldorf - 15 (5) Sa 1063/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Kündigung bei Wegfall der Geschäftsgrundlage

Gesetz:

BGB §§ 242, 626 Abs. 1, § 615; BAT § 70

Leitsätze:

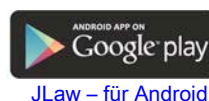
K e i n e

Hinweise des Senats:

Wegfall der Geschäftsgrundlage, weil wider Erwarten Mittel für
Arbeitsbeschaffungsmaßnahme nicht bewilligt worden sind.
Kündigung bei Wegfall der Geschäftsgrundlage.



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



7 AZR 792/85

15 (5) Sa 1063/85 Düsseldorf

Verkündet am
13. März 1987

Stöcker,
Amtsinspektorin
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 13. März 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Stappert für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. Oktober 1985 - 15 (5) Sa 1063/85 - teilweise aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 2. Mai 1985 - 4 Ca 283/85 - teilweise abgeändert:

Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 24.412,61 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 19. März 1985 zu zahlen.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

3. Die weitergehende Berufung des Beklagten und die weitergehende Revision des Klägers werden zurückgewiesen.

4. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Beklagte zu 8/9 und der Kläger zu 1/9.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der Kläger fordert vom Beklagten Vergütung mit der Begründung, der Beklagte habe sich in Annahmeverzug befunden.

Die Parteien schlossen am 1. August 1984 einen Dienstvertrag. § 1 dieses Vertrages lautet:

"Herr Laurenz N wird ab dem 01.09.1984 als hauptamtlicher Leiter der Coronarsportabteilung und der Abteilung Breitensport des Turn- und Sportvereins 1911 e.V. G eingestellt."

Nach § 2 sollen für das Dienstverhältnis die Regelungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages entsprechend gelten. § 3 dieses Vertrages lautet:



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



- 3 -

"Dienstverhältnis wird bis zum 31.08.1986 befristet und endet zu diesem Zeitpunkt, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Dies folgt daraus, daß es sich bei dieser Arbeitsstelle um eine sogenannte Beschaffungsmaßnahme handelt, die der Turn- und Sportverein 1911 e.V. G. zunächst für die höchstmögliche Dauer von 2 Jahren, beginnend mit dem 01.09.1984, beim zuständigen Arbeitsamt M beantragt hat.

Der Turn- und Sportverein G 1911 e.V. verpflichtet sich, rechtzeitig vor Ablauf der zunächst geförderten Dauer von 2 Jahren einen Antrag auf Verlängerung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme um ein weiteres Jahr zu stellen.

Für den Fall, daß eine Verlängerung seitens des Arbeitsamtes M genehmigt wird, verlängert sich mit Zugang des Genehmigungsbescheides das Arbeitsverhältnis automatisch bis zum Ende des weiteren Förderungszeitraumes.

Der Turn- und Sportverein 1911 e.V. G beabsichtigt, den eingerichteten Arbeitsplatz als Dauerarbeitsplatz einzurichten. Er verpflichtet sich, alles in seinen Kräften stehende zu tun, um eine finanzielle Absicherung des Arbeitsplatzes auf Dauer zu erreichen. Sollte dies geschehen, verpflichtet sich der Turn- und Sportverein 1911 e.V. G, Herrn N auch nach Ablauf des Förderungszeitraums weiter in der gleichen Anstellung zu beschäftigen."

Zu einer Tätigkeit des Klägers beim Beklagten ist es nicht gekommen. Der Kläger hat mit seiner Klage vom 14. März 1985, die am 15. März 1985 beim Gericht eingegangen und dem Beklagten am 19. März 1985 zugestellt worden ist, vorgetragen, er habe am 1. September 1984 seine Arbeit beim Beklagten aufnehmen wollen. Seine Arbeitskraft sei jedoch nicht angenommen worden. Ihm sei erklärt worden, er könne seine Tätigkeit noch nicht ausüben, da die Mittel vom Arbeitsamt noch nicht bewilligt worden seien. In der Zeit von September 1984 bis Februar 1985 sei er mehrere Male in der Praxis des 1. Vorsitzenden des Beklagten, des Rechtsanwalts B, vorstellig geworden. Es sei ihm immer wieder gesagt worden, das Geld werde nachgezahlt, sobald das Arbeitsamt die Mittel bewilligt habe. Schließlich sei ihm mitge-



- 4 -

teilt worden, eine Beschäftigung komme nicht in Betracht, weil das Arbeitsamt eine Bewilligung von Mitteln abgelehnt habe. Diese Mittelbewilligung sei nie zur Bedingung seiner Tätigkeit beim Beklagten gemacht worden. Mitte Juli 1984 habe zwischen dem 1. Vorsitzenden des Beklagten, Herrn Bo und ihm, dem Kläger, im Hause Bo ein Gespräch stattgefunden. Dabei habe ihm sein künftiges Arbeitsfeld näher erläutert werden sollen. Es sei ihm u.a. mitgeteilt worden, am darauffolgenden Montag finde das entscheidende Gespräch mit dem Arbeitsamt statt. Ein Scheitern der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme sei von den beiden Gesprächspartnern wegen verschiedener Vorgespräche, die sie mit dem Arbeitsamt geführt hätten, nicht als möglich erwähnt worden. Man habe vielmehr erklärt, man wolle noch versuchen, statt der VergGr. IV a BAT die VergGr. III BAT durchzusetzen. Über einen konkreten Zeitpunkt der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses sei bei diesen Gesprächen nichts erwähnt worden. Das sei erst in der folgenden Woche geschehen, als der 1. Vorsitzende des Beklagten dem Kläger erklärt habe, das Arbeitsamt habe der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zugestimmt; diese beginne bereits am 15. August 1984; vorsorglich solle das Arbeitsverhältnis des Klägers aber erst am 1. September 1984 beginnen, da die Überweisung der Förderungsmittel erfahrungsgemäß eine gewisse Zeit beanspruche. Damit habe er, der Kläger, sich einverstanden erklärt.

Der Beklagte befinde sich seit dem 1. September 1984 in Annahmeverzug. Er habe den Arbeitsvertrag auch nicht außerordentlich gekündigt, weder mündlich - das hätte wegen des Schriftformerfordernisses nicht ausgereicht - noch schriftlich. Unter Zugrundelegung der vereinbarten VergGr. IV a BAT stehe ihm, dem Kläger, für die Zeit ab 1. September 1984 bis einschließlich April 1985 zuzüglich des Weihnachtsgeldes als rückständige Vergütung ein Betrag von 27.654,85 DM brutto zu.



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



- 5 -

Der Kläger hat beantragt,

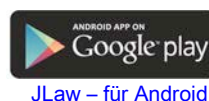
den Beklagten zu verurteilen, ihm
27.654,85 DM brutto nebst 4 % Zinsen
aus dem Nettobetrag seit Klagezustel-
lung zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Zur Begründung hat er vorgetragen, er habe Interesse daran gehabt, den Kläger als Fußballspieler einzustellen. Der Kläger habe zum Ausdruck gebracht, er sei in erster Linie daran interessiert, eine Arbeitsstelle zu bekommen, da er schon seit längerem als Lehrer arbeitslos sei. Man habe dem Kläger erklärt, der Beklagte wolle versuchen, über den Weg einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für den Kläger etwas zu erreichen. Der 1. Vorsitzende habe jedoch nie Zweifel daran gelassen, daß eine Beschäftigung nur erfolgen könne, wenn die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme bewilligt werde. Etwa eine Woche nach dem ersten Gespräch im Juli 1984 sei mit dem Arbeitsamt abgeklärt worden, daß eine Bewilligung von Förderungsmitteln in Betracht komme. Als vorgesehener Anfangstermin sei der 15. August 1984 angegeben worden. Etwa Mitte September 1984 habe man dann vom Arbeitsamt erfahren, zur Zeit seien die Mittel für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen erschöpft. Später sei dann mitgeteilt worden, im Januar 1985 stünden wieder Mittel zur Verfügung. Erst im Laufe des Rechtsstreits habe der Beklagte durch den ablehnenden Bescheid des Arbeitsamts vom 21. März 1985 erfahren, daß die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme nicht bewilligt werde. Gegen den Bescheid sei Widerspruch eingelegt worden. Der Kläger sei über den Stand der Verhandlungen jeweils unterrichtet worden. Ihm sei zu keinem Zeitpunkt eine unbedingte Anstellung versprochen worden. Dies ergebe sich auch aus dem abgeschlossenen Vertrag, der auszulegen sei. Zumindest müsse die Mittelbewilligung als Geschäftsgrundlage für das Vertragsverhältnis der Parteien angesehen werden. Dem Kläger sei auch bewußt gewesen, daß eine Beschäftigung nur unter der Voraussetzung der Mittelbewilligung

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
[\(mobile App\)](#)



- 6 -

durch das Arbeitsamt in Betracht komme. Falls das Gericht vom Zustandekommen eines bedingungslosen Arbeitsvertrages ausgehen sollte, müsse in den Erklärungen des 1. Vorsitzenden des Beklagten Ende August und September 1984, der Vertrag könne noch nicht zum Tragen kommen, da die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme noch nicht bewilligt sei, eine außerordentliche Kündigung gesehen werden. Kündigungsgrund sei der Wegfall der Geschäftsgrundlage.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben mit der Begründung, der Vertrag sei nicht unter der Bedingung geschlossen worden, der Bestand des Arbeitsverhältnisses solle davon abhängig sein, daß die beantragte Arbeitsbeschaffungsmaßnahme vom Arbeitsamt genehmigt werde. Auch wenn man zugunsten des Beklagten davon ausgehe, Geschäftsgrundlage für den Vertrag sei die Mittelbewilligung durch das Arbeitsamt gewesen, führe das zu keiner für den Beklagten günstigen Rechtsfolge. Der Beklagte habe nämlich den Vertrag nicht außerordentlich gekündigt.

Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger, das Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

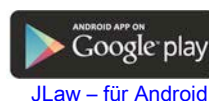
Entscheidungsgründe:

Auf die Revision des Klägers war das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben, soweit der Kläger seine Forderung innerhalb der Ausschußfrist des § 70 BAT geltend gemacht hat.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, zwischen den Parteien sei ein unbedingter Arbeitsvertrag geschlossen worden, dessen Geschäftsgrundlage die Bewilligung der Förderungsmittel durch



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



- 7 -

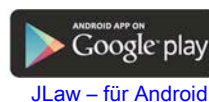
das Arbeitsamt für eine AB-Maßnahme gewesen sei. Die Geschäftsgrundlage sei mit Eingang des ablehnenden Bescheides des Arbeitsamtes (24. März 1985) weggefallen. Wegen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage habe der Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich gekündigt. Das Landesarbeitsgericht hat offengelassen, wann der Beklagte die Kündigung erklärt habe, und ausgeführt, bereits vor dem zulässigen Kündigungszeitpunkt habe der Beklagte hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht, daß er den Vertrag nicht zu realisieren gedenke. Dies ergebe sich aus dem Klageabweisungsantrag und seiner Begründung in den verschiedenen Schriftsätzen dieses Rechtsstreits. Für die Wirksamkeit der Kündigung habe es einer Schriftform und der Mitteilung der Kündigungsgründe nicht bedurft. Soweit der Kläger Gehaltsansprüche für die Zeit vor Ausspruch der Kündigung geltend mache, handele er rechtsmißbräuchlich, weil er zunächst eine abwartende Haltung eingenommen und nicht klar zu erkennen gegeben habe, daß er Ansprüche geltend machen werde, und der Beklagte bemüht gewesen sei, den Vertrag wegen des Fehlens der Geschäftsgrundlage in der Weise anzupassen, daß er zunächst versucht habe, den Vertragsbeginn zeitlich hinauszuschieben.

B. Diesen Ausführungen des Berufungsgerichts kann in wesentlichen Teilen nicht gefolgt werden. Der Kläger hat Anspruch auf das geltend gemachte Arbeitsentgelt nach § 615 BGB, soweit er den Anspruch rechtzeitig innerhalb der Ausschußfrist des § 70 BAT geltend gemacht hat.

I. Die Rüge des Beklagten, das Berufungsgericht habe zu Unrecht angenommen, die Parteien hätten einen unbedingten Arbeitsvertrag abgeschlossen, hat keinen Erfolg. Die Beantwortung der Frage, ob die auszulegende Erklärung einen eindeutigen Inhalt hat, ist Teil der Tatsachenfeststellung. Die den Instanzgerichten vorbehaltene Aufgabe, den Inhalt der von einer Partei abgegebenen Willenserklärung und den daraus hervorgehenden wahren Parteiwillen zu ermitteln, läßt sich nicht hinreichend



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



erfüllen, wenn sie nicht auch die Befugnis einschließt, die Frage der Eindeutigkeit der Erklärung mitzuentcheiden; ob der Parteiwille eindeutig oder in zweifelhafter, der Aufklärung bedürftiger Weise geäußert worden ist, ist zudem ein unentbehrlicher Teil der Prüfung des Erklärungswortlauts. Die revisionsgerichtliche Nachprüfung hat sich daher wie auch sonst im Falle der Auslegung nichttypischer Verträge hierbei darauf zu beschränken, ob Verstöße gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze vorliegen und ob alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (vgl. BAG Urteil vom 14. September 1972 - 5 AZR 212/72 - AP Nr. 34 zu § 133 BGB und BAG Urteil vom 27. Juni 1963 - 5 AZR 383/62 - AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß).

Vorliegend rügt der Beklagte keinen solchen revisiblen Rechtsverstoß, sondern ersetzt die mögliche und deshalb revisionsrechtlich nicht zu beanstandende Feststellung des Erklärungsinhalts durch die Instanzgerichte durch seine eigene.

Selbst wenn man zugunsten des Beklagten davon ausgeht, dass das Landesarbeitsgericht hätte den Dienstvertrag hinsichtlich der Frage, ob er eine Bedingung enthalte, nicht ausgelegt, sondern sei ohne weiteres davon ausgegangen, die Mittelbewilligung durch das Arbeitsamt sei lediglich Geschäftsgrundlage des Vertrages gewesen, so daß der Senat den Dienstvertrag uneingeschränkt selbst auszulegen hätte, erweist sich die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, der Vertrag sei nicht unter einer Bedingung geschlossen worden, im Ergebnis als zutreffend. Dem vom 1. Vorsitzenden des Beklagten, einem Rechtsanwalt, formulierten Dienstvertrag würde Gewalt angetan, wenn ihm aufgrund seines § 3 eine aufschiebende Bedingung entnommen würde. Der Vertrag legt die beiderseitigen Pflichten abschließend fest. Nach § 1 des Vertrages beginnt das Dienstverhältnis am 1. September 1984. In § 3 wird vereinbart, daß dieser Vertrag bis zum 31. August 1986 befristet werde, weil es sich bei der Arbeitsstelle um eine sogenannte



Beschaffungsmaßnahme handele, die der Beklagte beantragt habe. Aus den weiteren Formulierungen des § 3 ergibt sich nichts für eine Bedingung neben der Befristung, sondern es werden nur Voraussetzungen für eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses angeführt. Zum Schluß wird sogar darauf verwiesen, daß beabsichtigt sei, den e i n g e r i c h t e t e n Arbeitsplatz als Dauerarbeitsplatz beizubehalten und deshalb eine finanzielle Absicherung auf Dauer zu erreichen und dann den Kläger auch nach Ablauf des Förderungszeitraums weiterzubeschäftigen.

Aus dem Gesamtinhalt des Vertrages, nämlich aus § 1 i. Verb. m. § 3, folgt eindeutig, daß eine aufschiebende Bedingung nicht vereinbart worden ist. Daß etwa eine auflösende Bedingung gewollt gewesen sei, nach der das Arbeitsverhältnis am 1. September 1984 zunächst habe beginnen sollen und dann später etwa wegen Versagung der Mittel hätte enden sollen, ist aus dem Vortrag des Beklagten nicht zu entnehmen. Eine entsprechende auflösende Bedingung wäre übrigens auch unwirksam (vgl. BAG Urteil vom 9. Juli 1981 - 2 AZR 788/78 - BAGE 36, 112 = AP Nr. 4 zu § 620 BGB Bedingung).

II. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend dem beiderseitigen Parteivortrag und der Regelung in § 3 des Arbeitsvertrages entnommen, daß beide Parteien die Bewilligung der Förderungsmittel für die AB-Maßnahme zur subjektiven Geschäftsgrundlage gemacht haben (vgl. dazu KR-Wolf, 2. Aufl., Grundsätze Rz 207).

Der Wegfall der Geschäftsgrundlage führt nicht automatisch zur Auflösung des Arbeitsvertrages, wie das Landesarbeitsgericht an sich richtig gesehen hat. Die Rechtsfolge des Wegfalls der Geschäftsgrundlage besteht in der Anpassung des Vertrages an die veränderten Verhältnisse. Soweit der Wegfall der Geschäftsgrundlage die Änderung der Arbeitsbedingungen notwendig macht, hat der Arbeitgeber eine Änderungskündigung auszusprechen; im übrigen kommt eine ordentliche



Beendigungskündigung und notfalls eine außerordentliche Kündigung in Betracht (vgl. KR-Wolf, 2. Aufl., Grundsätze Rz 208). Zur automatischen Auflösung des Vertrags führt der Wegfall der Geschäftsgrundlage nur in Ausnahmefällen, sogenannten Katastrophenfällen, z.B. Kriegsfolgen (vgl. hierzu BAG Urteil vom 3. Oktober 1961 - 3 AZR 138/60 - AP Nr. 4 zu § 242 BGB Geschäftsgrundlage). Von diesen Ausnahmefällen abgesehen gibt der Wegfall der Geschäftsgrundlage der Vertragspartei nur das Recht zur außerordentlichen Kündigung mit der Begründung, die Geschäftsgrundlage sei entfallen (KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 626 BGB Rz 29; KR-Wolf, 2. Aufl., Grundsätze Rz 209; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl., Rz 37; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., § 121 II 3).

III. Zu Unrecht hat das Berufungsgericht angenommen, der Beklagte habe eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen.

1. Irrtümlich ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, die Kündigung habe nicht der Schriftform bedurft, weil in § 9 des Arbeitsvertrages nur für spätere Vereinbarungen und Änderungen des Vertrages die Schriftform vorgesehen sei. Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß die Parteien ausdrücklich in § 2 des Dienstvertrages auf die Regelungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages Bezug genommen haben. Nach § 57 BAT bedarf die Kündigung nach Ablauf der sechsmonatigen Probezeit (§ 5 BAT) der Schriftform.

2. Zugunsten des Beklagten kann davon ausgegangen werden, daß der Klagabweisungsantrag im Schriftsatz vom 27. März 1985 und die Begründung der verschiedenen Schriftsätze an sich dem Schriftformerfordernis des § 57 BAT genügen, denn eine auf diese Weise erklärte Kündigung scheitert aus anderen Erwägungen:

a) Das Berufungsgericht hat nicht berücksichtigt, daß zum notwendigen Inhalt einer Erklärung über eine fristlose Kündigung gehört, daß der Beendigungswille zum Ausdruck kommt



- 11 -

und ebenso für den Empfänger der Kündigungserklärung erkennbar wird, daß das Arbeitsverhältnis **s o f o r t** beendet sein soll und selbstverständlich ebenso, was als Kündigungserklärung gelten soll.

b) Um seinen Beendigungswillen auszudrücken, muß der Kündigende zwar nicht den Ausdruck "Kündigung" verwenden. Es genügen auch andere Worte, wie Beendigung, Auflösung oder ein konkludentes Verhalten. Es muß sich aber im Wege der Auslegung (§ 133 BGB) ergeben, daß das Arbeitsverhältnis durch einseitige Erklärung beendet werden soll. Da es sich bei der Kündigung um eine empfangsbedürftige einseitige Willenserklärung handelt, ist der Vertrauensschutz des Kündigungsempfängers zu berücksichtigen. Es können also für die Auslegung nur solche Umstände und Verhaltensweisen berücksichtigt werden, die für den Kündigungsempfänger erkennbar waren, und es ist zu fragen, ob dieser ein Verhalten des anderen bei vernünftiger Würdigung unter Berücksichtigung von Treu und Glauben und der Verkehrssitte als Kündigung verstehen mußte (BAG Urteil vom 12. September 1974 - 2 AZR 535/73 - AP Nr. 1 zu § 44 TVAL II; KR-Wolf, 2. Aufl., Grundsätze Rz 266).

c) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedeutet regelmäßig einen erheblichen Eingriff in die Rechtsstellung des beteiligten Arbeitnehmers oder Arbeitgebers. Während der Kündigende die Initiative ergreift und den Inhalt der Kündigungserklärung selbst bestimmen kann, ist der Kündigungsempfänger der Kündigungserklärung passiv ausgesetzt und kann weder ihren Zeitpunkt noch ihren Inhalt bestimmen. Wegen des einseitigen Eingriffs in seine Rechtsstellung hat der Kündigungsempfänger ein schutzwertes Interesse daran, über die Kündigung und ihren Inhalt nicht im Unklaren zu bleiben; sondern sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder dessen Fortbestand einstellen zu können. Aus diesem Grunde gilt für die Kündigung der Grundsatz der Klarheit. Dieser besagt, daß der Beendigungswille und der Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis nach Auslaufen der Kündigungsfrist enden soll,

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](#)

sich eindeutig aus der Kündigungserklärung ergeben muß. Auch die Auslegung muß eine Eindeutigkeit in diesem Sinne ergeben (vgl. ebenso KR-Wolf, aaO, Rz 270 bis 271).

d) Vorliegend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Beklagte habe frühestens durch den ihm am 24. März 1985 zugewegangenen ablehnenden Bescheid des Arbeitsamtes einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung erhalten. Die Kündigungserklärung soll in dem Klageabweisungsantrag des vorliegenden Verfahrens und dessen Begründung in den verschiedenen Schriftsätzen liegen. Damit ist das Landesarbeitsgericht zutreffenderweise davon ausgegangen, in den Erklärungen des 1. Vorsitzenden Ende August und Anfang September, der Vertrag "könne noch nicht zum Tragen" kommen, da die Maßnahme noch nicht bewilligt sei, sei eine außerordentliche Kündigung noch nicht zu erblicken. Dem ist schon deshalb zuzustimmen, weil der Beklagte zum damaligen Zeitpunkt noch von der Genehmigung der AB-Maßnahme ausging, dementsprechend den Kläger als Fußballspieler und Sportlehrer halten wollte und für den Kläger gerade nicht klar sein konnte, daß sich der Beklagte von ihm durch außerordentliche Kündigung trennen wollte.

Bis zum 30. April 1985 ist eine außerordentliche Kündigung nicht erklärt worden. Zu diesem Ergebnis muß der Senat auch unter Berücksichtigung der beschränkten revisionsrechtlichen Nachprüfbarkeit der Auslegung der nicht typischen Erklärungen kommen. Aus dem Antrag, die Zahlungsklage abzuweisen, ergibt sich allein noch nicht der Wille, ein der Klage zugrunde liegendes Arbeitsverhältnis zu lösen. Dies könnte sich möglicherweise aus der Begründung des Klageabweisungsantrags ergeben. Dabei ist aber vorliegend zu berücksichtigen, daß der Beklagte - selbst in der Revisionsinstanz noch - primär die Rechtsauffassung vertritt, es sei nur ein aufschiebend bedingter Arbeitsvertrag zustande gekommen. In einem solchen Falle hätte es einer Kündigung gar nicht bedurft. Nur hilfsweise hat er erstmals im Schriftsatz vom 30. April 1985 vortragen lassen, die Mittelbewilligung müsse zumindest



- 13 -

als Geschäftsgrundlage für das Vertragsverhältnis der Parteien angesehen werden. Den Ausführungen des Beklagten in diesem Zusammenhang kann dann mittelbar die Erklärung entnommen werden, mit dem Eingang des ablehnenden Bescheids des Arbeitsamtes vom 21. März 1985 sei diese Geschäftsgrundlage entfallen. In dieser im Schriftsatz vom 30. April 1985 enthaltenen, dem Kläger am 2. Mai 1985 zugegangenen Erklärung kann eine fristlose Kündigung gesehen werden. Dann nämlich, wenn ein Vertragspartner wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ablehnt, ist darin in der Regel eine außerordentliche Kündigung zu sehen (Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl., Rz 37; Soergel/Kraft vor § 620 BGB Rz 8; KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 626 BGB Rz 29).

Nach dieser Auswertung des gesamten zur Verfügung stehenden Auslegungsstoffs steht fest, daß das Arbeitsverhältnis frühestens am 2. Mai 1985 durch außerordentliche Kündigung beendet worden ist, während nach der Auslegung des Landesarbeitsgerichts nicht feststeht, zu welchem Zeitpunkt dem Kläger außerordentlich gekündigt worden sein soll.

IV. Auch das Berufungsgericht hat angenommen, das Arbeitsverhältnis habe nicht schon am 1. September 1984 sein Ende gefunden. Es hat die Abweisung der Gehaltszahlungsklage für die Zeit vom 1. September 1984 bis zum Zugang der fristlosen Kündigung (dessen Zeitpunkt es vorenthält) mit einem rechtsmißbräuchlichen Verhalten des Klägers begründet. Das Berufungsgericht hat nicht zu der Frage Stellung genommen, ob die Voraussetzungen des Annahmeverzugs erfüllt sind.

1. Der vom Kläger geltend gemachte Betrag ist der Höhe nach unstreitig (vgl. Urteil des Arbeitsgerichts S. 6 und 12, auf das das Landesarbeitsgericht verwiesen hat).

2. Es liegen auch die Voraussetzungen des Annahmeverzugs vor. Der Kläger war zum Zeitpunkt der vereinbarten Arbeitsaufnahme imstande, die vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 14 -

(§ 297 BGB). Entgegen der Auffassung des Beklagten brauchte der Kläger seine Arbeit nicht noch besonders anzubieten. Denn der Beklagte hatte dem Kläger mitgeteilt, eine Beschäftigung sei nicht möglich, solange die AB-Maßnahme nicht genehmigt sei. Nach den §§ 295, 296 BGB wäre es daher Sache des Beklagten gewesen, den Kläger zur Arbeit aufzufordern, wenn er dessen Dienste hätte in Anspruch nehmen wollen. Gerade dies hat er aber nicht getan.

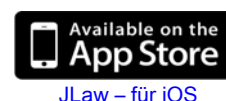
3. Liegen damit die Voraussetzungen des Annahmeverzugs vor, so ist die Klage dem Grunde nach gerechtfertigt, es sei denn, dem Berufungsgericht könnte in der Annahme gefolgt werden, der Kläger habe rechtsmißbräuchlich gehandelt. Das ist jedoch nicht der Fall.

Soweit das Berufungsgericht den Rechtsmißbrauch des Klägers damit begründet, dieser habe eine abwartende Haltung an den Tag gelegt und nicht klar zu erkennen gegeben, daß er Ansprüche entsprechend dem ursprünglich abgeschlossenen Vertrag geltend machen wolle, hat das Landesarbeitsgericht offenbar übersehen, daß die Parteien auf den BAT Bezug genommen haben. In § 70 Abs. 1 BAT haben die Tarifvertragsparteien eine Ausschußfrist von sechs Monaten für die allmonatlich entstehenden Ansprüche auf Vergütung vereinbart. Ein Arbeitnehmer, der innerhalb dieser Ausschußfrist seine Rechte geltend macht, handelt nicht allein wegen des Zeitablaufs arglistig. Der Ausschuß der Einwendung illoyaler Verspätung in § 4 Abs. 4 Satz 2 TVG gilt zwar nicht unmittelbar, da die Parteien nicht tarifgebunden waren. Dennoch muß dann, wenn die Parteien eines Arbeitsvertrages auf einen Tarifvertrag Bezug nehmen, der eine die Verjährungsfristen erheblich abkürzende Ausschußfrist vorsieht, davon ausgegangen werden, daß eine Geltendmachung von Ansprüchen innerhalb der verkürzten Frist allein wegen Zeitablaufs nicht zu einer Verwirkung des Anspruchs führt.

Das Landesarbeitsgericht hat auch zu Unrecht angenommen, der Kläger habe rechtsmißbräuchlich gehandelt, weil der Beklagte



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



- 15 -

dem Fehlen der Geschäftsgrundlage bei Vertragsbeginn zunächst dadurch habe Rechnung tragen wollen, daß er versucht habe, den Vertragsbeginn zeitlich hinauszuschieben. Eine unzulässige Rechtsausübung, die das Berufungsgericht dem Kläger vorwirft, liegt vor, wenn das gegenwärtige Verhalten des einen Vertragsteiles mit Rücksicht auf sein früheres Verhalten gegen Treu und Glauben verstößt, d.h. wenn der eine Teil sich in einer gegen den Grundsatz des § 242 BGB verstoßenden Weise mit seinem früheren Verhalten in Widerspruch setzt (BGB-RGRK-Alff, 12. Aufl., § 242 Rz 89). Dabei besteht für eine Partei keine allgemeine Pflicht, von der Ausübung eines Rechts abzusehen, wenn sie damit den Vertragsgegner schädigt (BGHZ 19, 72, 75; RGZ 138, 373, 376; 160, 349, 357; BGB-RGRK-Alff, § 242 BGB Rz 91). Vorliegend wirft das Landesarbeitsgericht dem Kläger nicht vor, sich mit seinem früheren Verhalten in Widerspruch gesetzt zu haben. Ein solches widersprüchliches Verhalten ist auch nicht erkennbar. Das Berufungsgericht meint nur, der Kläger müsse auf den Beklagten Rücksicht nehmen, weil dieser zunächst versucht habe, mit einem anderen - untauglichen - Mittel dem Wegfall der Geschäftsgrundlage zu begegnen. Bei einer solchen Fallgestaltung liegen die Voraussetzungen einer unzulässigen Rechtsausübung aber gerade nicht vor. Schon mit der Rechtsfigur des Fehlens der Geschäftsgrundlage hat die Rechtsordnung dem Gedanken des § 242 BGB Rechnung getragen. Einen über das Recht zur fristlosen Kündigung hinausgehenden Schutz bei Wegfall der Geschäftsgrundlage gebietet der Grundsatz von Treu und Glauben nicht. Sonst würde wiederum die andere Vertragspartei über Gebühr benachteiligt.

V. Die der Höhe nach an sich unstreitige Forderung kann der Kläger jedoch nicht ab September 1984, sondern erst ab Oktober 1984 mit Erfolg geltend machen, denn für den Monat September 1984 hat der Kläger die Ausschlußfrist des § 70 BAT versäumt. Nach dieser Vorschrift verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten schriftlich geltend gemacht werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 16 -

1. Ausschlußfristen sind noch in der Revisionsinstanz von Amts wegen zu beachten (Urteil des BAG vom 13. Mai 1970 - 1 AZR 336/69 - AP Nr. 56 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Ausschlußfristen können auch für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer durch Bezugnahme auf den BAT vereinbart werden (Urteil des BAG vom 5. November 1963 - 5 AZR 136/63 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag).

2. Nach dem vom Kläger nicht widersprochenen Vorbringen des Beklagten hat der Kläger seine Forderung erstmals mit der vorliegenden Klage vom 14. März 1985 geltend gemacht (Schriftsatz des Beklagten vom 12. August 1985, S. 7). Diese Klage ist am 15. März 1985 beim Arbeitsgericht eingegangen und am 19. März 1985 dem Beklagten zugestellt worden. Das Gehalt des Klägers für den Monat September 1984 war aber bereits am 15. September 1984 fällig geworden (§ 36 Abs. 1 BAT), nämlich zu dem Zeitpunkt, zu dem es auch fällig geworden wäre, wenn die Dienste vom Kläger wirklich geleistet worden wären (vgl. BAG Urteil vom 8. Januar 1970 - 5 AZR 124/69 - AP Nr. 43 zu § 4 TVG Ausschlußfristen).

Die Klage ist zwar vor Ablauf der sechsmonatigen Ausschlußfrist, nämlich am 15. März 1985, bei Gericht eingegangen, aber erst am 19. März 1985, also nach Ablauf der Ausschlußfrist für das Septembergehalt, dem Beklagten zugestellt worden. Das Zustellungsdatum ist entscheidend, denn § 270 Abs. 3 ZPO ist nicht anwendbar.

Zwar bestimmt § 270 Abs. 3 ZPO, daß, wenn durch die Zustellung eine Frist gewahrt oder die Verjährung unterbrochen werden soll, diese Wirkung, sofern die Zustellung demnächst erfolgt, bereits mit der Einreichung des Antrags oder der Erklärung bei Gericht eintritt. Diese Vorschrift greift bei einer Ausschlußfrist aber nur ein, wenn zur Fristwahrung Klage erforderlich ist; sonst bleibt es dabei, daß die Erklärung innerhalb der tariflichen Ausschlußfrist beim Schuldner eingehen muß (vgl. u.a. Urteil des BAG vom 8. März 1976 - 5 AZR 361/75 - AP Nr. 4 zu § 496 ZPO m.w.N.).



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



- 17 -

3. Der Kläger kann hiernach das Septembergehalt 1984 nicht mehr geltend machen. Das Septembergehalt beträgt nach dem unstreitigen Zahlenwerk (Schriftsatz des Klägers vom 12. April 1985, S. 4) 3.242,24 DM brutto, die der Höhe nach an sich un-
streitige Klageforderung einschließlich des Septembergehalts 27.654,85 DM brutto. Nach Abzug des Septembergehalts ergibt sich demnach die dem Kläger zugesprochene Forderung von 24.412,61 DM brutto.

VI. Nach alledem war der Klage mit Ausnahme des eingeklagten Septembergehalts unter entsprechender Abänderung der vorinstanzlichen Urteile stattzugeben. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Becker

Neumann

Stappert





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)