

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

27. FEB. 1970

Gesetz: BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers, § 254;
ZPO § 276 Abs. 2 Satz 2, §§ 342, 344

Leitsätze:

1. Einrichtung und Organisation des Betriebes sind grundsätzlich Sache des Arbeitgebers. Er ist verpflichtet, die Voraussetzungen für den reibungslosen Ablauf des Arbeitsverhältnisses zu schaffen. Organisationsfehler gehen im Zweifel zu seinen Lasten. Er trägt das Betriebsrisiko, das er nicht ohne weiteres auf den Arbeitnehmer abwälzen kann.
2. Der Arbeitnehmer, dem die Leitung eines Betriebes übertragen ist, haftet mangels einer wirksamen Mankoabrede für Kassenfehlbestände und Fehlbestände an Waren ohne Nachweis einer Verursachung und eines Verschuldens nur dann, wenn er den alleinigen Zugang zur Kasse und zu den Waren hatte.
3. Die Wirksamkeit einer mit einem Arbeitnehmer vereinbarten Mankoabrede setzt voraus, daß dem erhöhten Risiko des Arbeitnehmers ein angemessener wirtschaftlicher Ausgleich gegenübersteht (wie BAG AP Nr. 4 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers).
4. In jedem Fall einer Schadenersatzklage aus fahrlässiger positiver Vertragsverletzung oder fahrlässiger unerlaubter Handlung ist von Amts wegen zu prüfen, ob dem Gläubiger ein Mitverschulden zur Last fällt.

Aktenzeichen: 1 AZR 150/69

Urteil des BAG vom 27. Februar 1970

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 27. Februar 1970

gez. Henkelmann,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 1970 durch die Bundesrichter Wichmann, Wendel und Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Knepper und Kettner für Recht erkannt:

Auf den Einspruch des Beklagten wird das Versäumnisurteil des Senats vom 4. November 1969 aufgehoben.

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 3. Februar 1969 - 6 Sa 153/68 - aufgehoben.

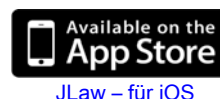
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, mit Ausnahme der durch die Säumnis des Beklagten entstandenen Kosten, die dieser zu tragen hat, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 betrieb in W u. a. die Gaststätte J -Keller, in der an einigen Abenden der Woche Tanz war. Für die Leitung dieser Gaststätte stellte er den Beklagten ein, der ihm persönlich bekannt war und der ihm wahrheitsgemäß u. a. berichtet hatte, daß er schon eine Kantine bewirtschaftet habe. Der Beklagte war zu jener Zeit im Baugewerbe tätig. Die Parteien vereinbarten, daß die Gaststätte geöffnet werden sollte, sobald der Beklagte seine tägliche Arbeitszeit auf der Baustelle beendet hatte. Einen bestimmten Teil des Küchenumsatzes sollte der Beklagte auf eigene Rechnung betreiben. Im übrigen sollte er nur diejenigen Waren umsetzen, die ihm vom Kläger oder in dessen Auftrag von Lieferanten des Klägers geliefert wurden. Der Beklagte hatte mit Ausnahme desjenigen Küchenumsatzes, den er auf eigene Rechnung betreiben durfte, einen Provisionsanspruch in Höhe von 10 % der Verkaufspreise. Für die Verkaufspreise waren ihm vom Kläger zwei Preislisten übergeben worden, von denen die eine mit etwas erhöhten Preisen dann anzuwenden war, wenn in der Gaststätte getanzt wurde. Ferner hatte der Beklagte möblierte Zimmer, die in unmittelbarer Nähe des J -Kellers lagen, für den Kläger zu vermieten und die Miete einzuziehen. Auch hierfür sollte ihm eine 10 %ige Provision vom Mietzins zustehen.

Zwischen den Parteien haben sich Abrechnungsdifferenzen ergeben, die Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits sind. Der Kläger hat behauptet, es sei vereinbart gewesen, daß 75 % des Gesamtumsatzes zu Tanzpreisen abgerechnet werden sollten. Unter Berücksichtigung dieser Vereinbarung sowie des Wareneinzugs, der Abführungen, der nachgewiesenen Auslagen des Beklagten und des Warenbestandes bei dem Ausscheiden des Beklagten hat sich der Kläger eine Forderung von noch 26.547,68 DM gegen den Beklagten errechnet. In Höhe dieses Betrages zuzüglich Zinsen hat er



den Beklagten mit der Klage in Anspruch genommen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und Widerklage erhoben mit dem Antrag, den Kläger zu verurteilen, an den Beklagten als vereinbarte Provision 10.000,-- DM nebst Zinsen zu zahlen. Er hat sich gegen die Aufschlüsselung des Gesamtumsatzes im Verhältnis von 75 zu 25 % des Normalpreises gewandt und bestritten, irgendwelche Beträge einbehalten zu haben. Auch hat er verschiedene vom Kläger behauptete Warenlieferungen bestritten und im übrigen die Ansicht vertreten, etwaige Unstimmigkeiten im Bestande könne der Kläger ihm nicht zur Last legen. Er hat behauptet, während der streitbefängenen Zeit sei ein Mindestumsatz von 100.000,-- DM erzielt worden.

Das Arbeitsgericht hat unter Abweisung der Widerklage den Beklagten verurteilt, an den Kläger 19.936,-- DM nebst Zinsen zu zahlen; im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen und auf die Anschlußberufung des Klägers den dem Kläger vom Beklagten zu zahlenden Betrag auf 25.784,83 DM nebst Zinsen erhöht. Hierauf hat es die vom Beklagten unstreitig gezahlten 1.046,22 DM angerechnet und im übrigen die Anschlußberufung zurückgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat nur der Beklagte Revision eingelegt. Mit ihr hat er seinen Antrag auf Abweisung der Klage und Verurteilung des Klägers zur Zahlung von 10.000,-- DM nebst Zinsen aufrechterhalten. Der Kläger hat um Zurückweisung der Revision gebeten. Im Termin vom 4. November 1969 war der Beklagte trotz ordnungsmäßiger Ladung nicht vertreten. Auf Antrag des Klägers ist gegen ihn Versäumnisurteil auf Zurückweisung der Revision ergangen, das dem Beklagten am 17. November 1969 zugestellt worden ist. Hiergegen hat der Beklagte am 24. November 1969 Einspruch eingelegt. Im neuen Termin hat der Beklagte gebeten, unter Aufhebung des Versäumnisurteils nach



seinen Revisionsanträgen zu erkennen. Der Kläger hat beantragt, das Versäumnisurteil aufrechtzuerhalten.

Entscheidungsgründe:

Infolge des rechtzeitig eingelegten Einspruchs war nach § 342 ZPO in der Sache selbst zu entscheiden.

I.

Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Klage halten einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

1. Das Landesarbeitsgericht legt den Vertrag, der zwischen den Parteien abgeschlossen ist, dahin aus, daß der Beklagte die Verpflichtung übernommen habe, den Einnahmeüberschuß, also die Einnahmen abzüglich etwaiger Auslagen und abzüglich 10 % Provision, an den Kläger abzuführen (Urteilsausfertigung S. 8 und 10). Daraus zieht das Landesarbeitsgericht den Schluß, daß der Beklagte, der die Leitung des Betriebes und die Verantwortung für den Betrieb übernommen habe, den festgestellten Fehlbetrag schon aufgrund der von ihm übernommenen vertraglichen Verpflichtung herauszugeben habe; es handele sich bei der Klageforderung also nicht um einen Schadenersatz-, sondern um einen Erfüllungsanspruch, was zur Folge habe, daß sich der Beklagte nicht auf ein mitwirkendes Verschulden des Klägers berufen könne.

Die Darlegungen im angefochtenen Urteil lassen nicht erkennen, welche Rechtsnatur nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts dem zwischen den Prozeßparteien abgeschlossenen Vertrag zukommt. Geht man als von dem Nächstliegenden davon aus, daß es sich dabei um einen Arbeitsvertrag gehandelt habe, so reichen die tatsächlichen Feststellungen des angefochtenen Urteils nicht aus, um die rechtlichen Schlußfolgerungen, zu denen das Landesarbeitsgericht gekommen ist, zu tragen.



a) Diese Schlußfolgerungen laufen im Ergebnis darauf hinaus, daß das Landesarbeitsgericht auf seiten des Beklagten von dem Bestehen einer Garantiehaftung ausgeht. Eine solche ist aber mit einem Arbeitsverhältnis in der Regel nicht verbunden. Vielmehr kommt sie nur in Betracht, wenn das ausdrücklich und wirksam in der Form einer sogenannten Mankoabrede vereinbart ist. Die Wirksamkeit dieser Abrede hängt davon ab, ob dem erhöhten Risiko des Arbeitnehmers ein angemessener wirtschaftlicher Ausgleich gegenübersteht (BAG AP Nr. 4 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers).

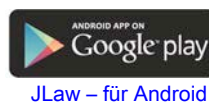
Im Streitfall hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt, daß eine wirksame Mankovereinbarung getroffen worden ist. Der Kläger selbst hat das nicht schlüssig behauptet, geschweige denn, wozu er, der gegen den Beklagten Forderungen geltend macht, verpflichtet wäre, bewiesen. Daraus, daß, wie das Landesarbeitsgericht meint, der Beklagte die Leitung des Betriebes und die Verantwortung für den Betrieb übernommen hat, folgt noch nicht der Abschluß einer wirksamen Mankoabrede. Anderenfalls würde das wirtschaftliche Risiko, das grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen hat, unzulässigerweise auf den Arbeitnehmer verlagert.

Die Haftung, die den Beklagten trifft, ist bei Unterstellung eines Arbeitsvertragsverhältnisses keine andere als die des Filialleiters eines Einzelhandelsgeschäftes. Wenn eine wirksame Mankoabrede mit einem Filialleiter als Klagegrundlage nicht in Betracht kommt, also eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Filialleiter, nach der der Filialleiter für jeden eingetretenen und nachgewiesenen Fehlbetrag selbst ohne Nachweis einer Verursachung durch ihn und ohne Nachweis seines Verschuldens zu haften hat, zwischen den Parteien nicht wirksam getroffen worden ist, muß der Arbeitgeber, der den Filialleiter in Anspruch nimmt, nicht nur beweisen, daß ein bestimmter Betrag fehlt, den der Arbeitgeber verlangt. Vielmehr muß



der Arbeitgeber in einem solchen Falle weiter beweisen, daß der fehlende Betrag in der alleinigen Verfügungsgewalt des Filialleiters gewesen ist. Dabei muß es zugunsten des Filialleiters gewertet werden, wenn andere Personen als dieser die Möglichkeit hatten, an die Kasse und an die Bestände heranzukommen. Diese Ansicht hat der erkennende Senat bereits im Urteil vom 20. Mai 1969, 1 AZR 142/68, vertreten. Auch im Urteil vom 11. November 1969, 1 AZR 216/69, das zur Veröffentlichung bestimmt ist (demnächst AP Nr. 49 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers), hat der erkennende Senat ausgesprochen, daß die Grundsätze über die Mankohaftung nur anwendbar sind, wenn der Arbeitnehmer die alleinige Verfügungsmacht über die Kasse und den alleinigen Zugang zu ihr hat, was der Arbeitgeber beweisen muß. Bei dieser Rechtsauffassung ist auch im Streitfall zu verbleiben.

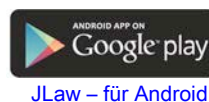
b) Den vorerwähnten Beweis hat der Kläger im vorliegenden Fall nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht erbracht. Nach S. 8 der Urteilsausfertigung war nämlich keine verschließbare Kasse vorhanden. Vielmehr hatten auch andere Personen als der Beklagte Zugang zur Kasse. Das Landesarbeitsgericht bezeichnet es weiter als möglich, daß andere Angestellte als der Beklagte Beträge eingenommen und ausgegeben haben und daß dadurch Fehlbeträge entstanden sind (S. 9 der Urteilsausfertigung), ferner, daß Getränke unkontrolliert zum Ausschank gekommen sind. Es stellt dort darüber hinaus fest, daß der Kläger entgegen dem im unstreitigen Teil des Tatbestandes wiedergegebenen Vertragsinhalt (S. 2 der Urteilsausfertigung) die Öffnung des Lokals schon vormittags gefordert hat, also zu einer Zeit, zu der der Beklagte nicht anwesend sein konnte, und daß dessen Schwiegertochter dann allein im Lokal war. Schließlich waren nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeits-



gerichts die Behältnisse für Getränke nicht verschließbar, und der Schlüssel für die zweite Kasse, in der sich die größeren Geldbeträge befanden, war möglicherweise allgemein zugänglich.

Angesichts dieser Feststellungen des Landesarbeitsgerichts muß der Kläger im einzelnen beweisen, welche Beträge der Beklagte selbst, sei es von den Gästen, sei es von dem Bedienungspersonal, das nach dem bisher unwiderlegten Vortrag des Beklagten mindestens teilweise vom Kläger angestellt war, eingenommen und was der Beklagte von diesen Beträgen vertragswidrig nicht an den Kläger abgeführt hat. Daran ändert, entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, der Umstand nichts, daß der Beklagte nicht für das Vorhandensein verschließbarer Kassen und verschließbarer Behälter gesorgt und daß er nicht einem Angestellten die Verantwortung für die Kasse übertragen oder jedem Angestellten eine eigene Kasse zur Verfügung gestellt hat. Einrichtung und Organisation des Betriebes sind grundsätzlich Sache des Arbeitgebers, und dieser kann die Verantwortung dafür mangels besonderer Abreden, die bisher für den Streitfall vom Landesarbeitsgericht nicht ausreichend festgestellt sind, nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen.

Etwas anderes könnte möglicherweise dann gelten, wenn der Beklagte die Leitung der Gaststätte aufgrund eines Vertrages übernommen hätte, der nicht ein Arbeitsvertrag war. Dazu stellt das Landesarbeitsgericht aber nichts fest, sondern es geht offensichtlich davon aus, daß der Beklagte Arbeitnehmer des Klägers war. Das stimmt wiederum damit überein, daß der Kläger die Waren lieferte oder liefern ließ, daß er die Preise vorschrieb, daß er es (nach S. 2 der Urteilsausfertigung) war, der die Gaststätte betrieb, und daß der Kläger den Beklagten im Zahlungsbefehl als Büfettier bezeichnet hat. Auch das Landgericht hat im Verweisungsbeschuß (Bl. 85 ff. der Vorinstanzakten) die Arbeitnehmereigenschaft des Beklagten



bejaht. Wäre der Beklagte nicht Arbeitnehmer des Klägers gewesen, so wäre es zudem kaum erklärlich, daß der Kläger entgegen der vertraglichen Vereinbarung die Öffnung des Lokals zu einer Zeit angeordnet hat, zu der der Beklagte wegen seiner Arbeit auf der Baustelle nicht anwesend sein konnte (vgl. die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts S. 2 und 9 der Urteilsausfertigung). In dieser Hinsicht ist auch die Behauptung des Beklagten (vgl. S. 7 der Urteilsausfertigung) von Bedeutung, daß der Kläger mehrfach selbst mit dem Personal abgerechnet habe, eine Behauptung, deren Unrichtigkeit das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt hat.

2. Aus dem Fehlen einer wirksamen Mankoabrede würde bei Unterstellung eines Arbeitsverhältnisses weiter folgen, daß die Ansicht des Landesarbeitsgerichts verfehlt ist, der Kläger mache einen Erfüllungsanspruch geltend und der Beklagte könne sich deshalb nicht auf § 254 BGB berufen. Ohne eine wirksame Mankoabrede wäre der Kläger vielmehr auf einen Schadenersatzanspruch aus positiver Vertragsverletzung oder unerlaubter Handlung angewiesen. Im Falle des Vorliegens einer vorsätzlichen unerlaubten Handlung, deren Voraussetzungen der Kläger beweisen muß, ist solchenfalls allerdings grundsätzlich eine Berufung des Arbeitnehmers auf ein mitwirkendes Verschulden des Arbeitgebers ausgeschlossen. Kommt dagegen nur eine Haftung aus fahrlässiger positiver Vertragsverletzung oder aus fahrlässiger unerlaubter Handlung in Betracht, so ist stets die Frage des mitwirkenden Verschuldens des Arbeitgebers zu prüfen. Auch insoweit ist das Landesarbeitsgericht also einem Rechtsirrtum unterlegen.

Wegen der vorstehend erörterten Verstöße des angefochtenen Urteils gegen Normen des materiellen Rechts, nämlich gegen die Grundsätze über die Haftung des Arbeitnehmers, mußte das angefochtene Urteil, soweit es



über die Klageforderung entschieden hat, aufgehoben werden, ohne daß es auf die Verfahrensrügen der Revision ankam. Die Sache ist jedoch insoweit zur Entscheidung noch nicht reif. Einmal dürfen dem Kläger als Revisionsbeklagtem die von ihm in den Tatsacheninstanzen aufgestellten, vom Landesarbeitsgericht aber noch nicht geprüften Behauptungen nicht abgeschnitten werden. Zum anderen reichen die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht einmal aus, um die nach den obigen Ausführungen entscheidungserhebliche Frage nach der rechtlichen Einordnung des zwischen den Parteien abgeschlossenen Vertragsverhältnisses abschließend zu beurteilen. Durch den Verweisungsbeschluß steht zwar die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen bindend fest (§ 276 Abs. 2 Satz 2 ZPO); keine Bindung ist dadurch aber insoweit eingetreten, als es sich um die rechtliche Beurteilung der Rechtsnatur jenes Vertragsverhältnisses durch das Landgericht gehandelt hat. Um diese rechtliche Beurteilung vornehmen zu können, wäre der Senat auf weitere tatsächliche Feststellungen angewiesen. Da solche nur in der Tatsacheninstanz getroffen werden können, mußte die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

3. Das Landesarbeitsgericht wird bei der erneuten Verhandlung zunächst klären müssen, wie das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien rechtlich einzuordnen ist. Ergeben die zu diesem Punkt noch zu treffenden Feststellungen, daß, wofür viel spricht, von dem Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses auszugehen ist, so wird die Frage zu erörtern sein, ob eine wirksame Mankoabrede im oben genannten Sinne zustande gekommen ist; hierfür ist der Kläger beweispflichtig. Kann dieser den Beweis nicht erbringen, wird das Landesarbeitsgericht prüfen müssen, ob festzustellen ist, daß der Beklagte Beträge, die er selbst, sei es von den Gästen, sei es von dem Bedienungspersonal, eingenommen hat, vertragswidrig nicht an den



Kläger abgeführt oder Waren entnommen und an den Kläger nicht bezahlt hat. Ist das dem Beklagten nicht nachzuweisen, so käme eine Haftung des Beklagten nur noch in Betracht, wenn der Kläger beweisen könnte, daß der Beklagte durch schuldhafte Verletzung einer von ihm übernommenen Aufsichtspflicht die Entstehung eines Schadens des Klägers nicht verhindert hat. Insoweit bedarf es allerdings genauer Feststellungen, was hinsichtlich einer solchen Aufsichtspflicht vereinbart worden ist und welche einzelnen zum Bedienungspersonal gehörenden Personen den Schaden verursacht haben, um welche schädigenden Handlungen und um welche Beträge oder Waren es sich gehandelt hat sowie wodurch der Beklagte diese Handlungen hätte verhindern können.

Schließlich müßte, wenn eine Haftung des Beklagten wegen Verletzung seiner Aufsichtspflicht anzunehmen wäre, die Frage der Anwendbarkeit des § 254 BGB geprüft werden; denn auch insoweit würde es sich nicht um einen Erfüllungsanspruch handeln, sondern um einen solchen auf Schadenersatz, so daß § 254 BGB grundsätzlich anwendbar wäre. In diesem Zusammenhang wäre es von Bedeutung, ob der Kläger den Beklagten ausreichend kontrolliert hat. Auch müßte sich der Kläger Organisationsfehler, die mit der Gaststätte im Zusammenhang stehen, zu seinen Lasten anrechnen lassen; denn es ist grundsätzlich Sache des Arbeitgebers, nicht des Arbeitnehmers, die organisatorischen Voraussetzungen für einen reibungslosen Ablauf des Arbeitsverhältnisses zu schaffen.

II.

Soweit sich die Revision gegen die Abweisung der Widerklage richtet, ist das angefochtene Urteil ebenfalls nicht zu halten.

Nach S. 6 und 7 der Urteilsausfertigung hat der Beklagte zwar in zweiter Instanz die Feststellungen des Arbeitsgerichts hinsichtlich der Aufschlüsselung



des Umsatzes und hinsichtlich der Umsatzhöhe nicht angegriffen und sich mit der Anschlußberufung nicht gegen die Einzelbeträge gewandt, die das Arbeitsgericht seinem Rechenwerk zugrunde gelegt hat. Auch können die Angriffe der Revision gegen diese Feststellungen des angefochtenen Urteils keinen Erfolg haben, da sich der Beklagte gegen sie nur durch einen Berichtigungsantrag hätte zur Wehr setzen können, den er nicht gestellt hat. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts zu seinem Ausspruch über die Widerklage ist aber gleichwohl rechtsirrig.

Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts (S. 10 der Urteilsausfertigung) ist die Widerklageforderung deshalb unbegründet, weil die Provisionsforderung des Beklagten bereits in dem - nach obigem als unstreitig zu behandelnden - Rechenwerk des arbeitsgerichtlichen Urteils enthalten ist. Diese Begründung wäre nur zutreffend, wenn eine Haftung des Beklagten für die Fehlbeträge feststünde. Das ist aber, wie ausgeführt, bisher nicht der Fall. In dem - unstreitigen - Rechenwerk ist die Widerklageforderung insoweit enthalten, als sie mit der angeblichen Forderung des Klägers gegen den Beklagten wegen des Fehlbetrags verrechnet ist. Den Fehlbetrag hat das Landesarbeitsgericht (S. 11 der Urteilsausfertigung) mit 25.784,83 DM errechnet. Zu diesem Betrag ist es jedoch aufgrund der vorgenommenen Verrechnung mit der Provisionsforderung des Beklagten gekommen. In Wahrheit war also nach der Berechnung des Landesarbeitsgerichts der Fehlbetrag um den Betrag der Provisionsforderung (nach S. 10 der Urteilsausfertigung 10.418,24 DM) höher, belief sich somit auf 36.203,07 DM. Falls eine Haftung des Beklagten für den Fehlbetrag nicht gegeben ist, braucht dieser die Verrechnung seiner Provisionsforderung auf den Fehlbetrag nicht zu dulden. In diesem Falle stünde ihm vielmehr die Provisionsforderung noch zu.

Ob letzteres der Fall ist, hängt ebenfalls von weiteren tatsächlichen Feststellungen ab, die nach den obi-



gen Ausführungen noch getroffen werden müssen. Deshalb war auch hinsichtlich der Widerklage unter Aufhebung des angefochtenen Urteils die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Über die Kosten der Säumnis war nach § 344 ZPO schon jetzt zu entscheiden.

gez. Wichmann

Wendel

Dr. Thomas

Knepper

Kettner



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)