

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

Gesetz: KSchG (a. F.) §§ 1, 3, 7, 8, 11 Abs. 2;
 BGB § 196 Nr. 8, §§ 212, 253, 254, 615, 630,
 823 Abs. 1, § 847; ArbNErfG §§ 2, 3, 20, 38,
 39; BetrVG 1952 § 52 Abs. 2, §§ 59, 66; TVG
 § 4 Ausschlußfristen; ZPO §§ 139, 145, 187,
 253, 271, 306, 308, 319, 321, 496, 510 a, 540,
 554

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 142/72

Urteil des BAG vom 15. Februar 1973

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 142/72

1 Sa 150/67 Hamburg

Verkündet am
15. Februar 1973

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Februar 1973 durch den Richter Dr. Gröninger als Vorsitzenden, die Richter Dr. Rengier und Hillebrecht sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Cuntz und Fink für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Schlußurteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 14. Dezember 1971 - 1 Sa 150/67 - aufgehoben, soweit es die Kündigungsschutzklage und den Antrag des Klägers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung, die Klage auf Erteilung eines auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgestellten qualifizierten Zeugnisses, auf Zahlung des Gehaltes für die Zeit ab April 1970 und einer Vergütung für einen Verbesserungsvorschlag abgewiesen und über die Kosten des Rechtsstreits entschieden hat.



- 2 -

2. Die Klage auf Zahlung einer Vergütung für einen Verbesserungsvorschlag wird als unzulässig abgewiesen.
3. Im übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.
4. Soweit die Aufhebung des angefochtenen Urteils erfolgt ist, wird der Rechtsstreit - mit Ausnahme des Anspruches auf Zahlung einer Vergütung für einen Verbesserungsvorschlag - zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

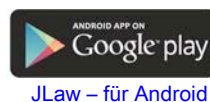
V o n R e c h t s w e g e n !

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

- 3 -



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



Tatbestand:

Der Kläger ist nach der Liquidierung der Firma Flugzeugbau N GmbH zum 1. Januar 1965 von der Beklagten als technischer Übersetzer für die deutsche und die englische Sprache in ihren Dienste übernommen worden. Die Parteien haben schriftlich vereinbart, daß dem Arbeitsverhältnis die Bedingungen der vom Verband der Metallindustriellen Hamburgs und Umgebung e. V. abgeschlossenen oder künftig abzuschließenden Tarifverträge zugrunde liegen sollen. Die Beklagte hat in der schriftlichen Bestätigung der Übernahme des Klägers ferner darauf hingewiesen, daß die zwischen ihr und dem Betriebsrat abgeschlossene Arbeitsordnung ebenfalls Bestandteil des Arbeitsvertrages sei. Das Monatsgehalt des Klägers hat im Jahre 1967 zuletzt 1.245,-- DM brutto betragen.

Der Kläger arbeitete im Frühjahr 1967 als Übersetzer in der Gruppe Vertrieb und Kundendienst. Am 10. Mai 1967 ordneten die beiden Gruppenleiter eine Umbesetzung der Schreibtische an, und zwar sollte der Kläger dabei seinen Platz mit einem Kollegen tauschen. Der für den Kläger vorgesehene Schreibtisch stand in der Nähe der beiden Fenster des Büroraumes, während der Kläger früher in einer von Tür und Fenster abgelegenen Ecke des Raumes gearbeitet hatte. Der Kläger weigerte sich unter Hinweis auf seine besondere Zugempfindlichkeit, den neuen Arbeitsplatz einzunehmen. Nachdem der Kläger auch am Vormittag des 11. Mai 1967 seine Arbeit nicht wieder aufgenommen hatte, ist ihm an diesem Tage ein Kündigungsschreiben mit folgendem Inhalt ausgehändigt worden:

"Betreff: Kündigung
Sehr geehrter Herr G !
Da sie seit Beginn Ihrer Arbeitszeit am heutigen Tage beharrlich die Arbeit verweigern, sehen wir uns nicht zuletzt auch aufgrund anderer mit Ihnen bereits erörterter Vorgänge veranlaßt, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde mit sofortiger Wirkung zu lösen. Wir möchten zum Ausdruck bringen, daß wir Ihr Arbeitsverhältnis auf jeden Fall beenden möchten..."

Der Kläger hat am 16. Mai 1967 Klage auf Feststellung erhoben, daß die mit Schreiben der Beklagten vom 11. Mai 1967 ausgesprochene fristlose Entlassung rechtsunwirksam sei. Mit



einem weiteren Schriftsatz vom 24. Juni 1967 hat der Kläger nach Scheitern des Güutetermins vor dem Arbeitsgericht folgende Anträge angekündigt:

1. die am 11. Mai 1967 ausgesprochene fristlose Entlassung wegen Rechtsmißbrauches aufzuheben und das Arbeitsverhältnis mit der gesetzlichen Frist enden zu lassen;
2. die Firma H Flugzeugbau GmbH zu verurteilen, einen angemessenen Schadenersatz zu leisten, weil der Unterzeichner aufgrund des unberechtigt schlechten Zeugnisses in Verbindung mit seinem Alter einstweilen nicht in der Lage ist, eine angemessene Anstellung zu finden, und durch die Kündigung seine sonstigen Rechte verwirkt sind.

In der streitigen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger nach dem Sitzungsprotokoll vom 11. Juli 1967 ausdrücklich nur beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die dem Kläger am 11. Mai 1967 erklärte fristlose Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

Das Arbeitsgericht hat nur über den protokollierten Feststellungsantrag des Klägers entschieden und die Klage abgewiesen, weil die fristlose Kündigung rechtswirksam sei.

Am 10. August 1967 hat der Kläger von der Beklagten ein auf den 11. Mai 1967 datiertes Zeugnis erhalten, in dem es u. a. heißt:

"Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern gab mehrfach zu Beanstandungen Anlaß.
Herr G scheidet mit dem heutigen Tag aus unseren Diensten."

Der Kläger hat gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berufung zunächst nur mit dem Antrag eingelegt,

das Urteil des Arbeitsgerichts aufzuheben und festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die dem Kläger am 11. Mai 1967 erklärte fristlose Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

Er hat dann seine Klage in der Berufungsinstanz mehrfach erweitert und später folgende weitere Anträge gestellt:

- I. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch insoweit nicht aufgelöst worden ist, als die normale gesetzliche Kündigung in Frage kommt
und
die vorstehende Klage bzw. den vorstehenden Antrag noch nach § 4 KSchG zuzulassen;
- II. die Beklagte zu verurteilen,
1. an den Kläger vom Tage der Entlassung bis zum letzten des dem rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreites folgenden Monats das angemessene Gehalt zu zahlen,
 1. a) eine Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG zu zahlen,
 2. an den Kläger einen Ausgleich für entgangene Bezüge infolge Verhinderung einer besseren Placierung von monatlich 1.250,-~~DM~~ zu zahlen, beginnend mit Juli 1967 bis einschließlich des dem rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits folgenden Monats,
 3. an den Kläger Urlaubs- und Weihnachtsgelder unter Berücksichtigung des Ausgleichsbetrages zu zahlen,
 4. an den Kläger einen Zins- und Prämienausfall von 4,5 % zu zahlen,
 5. an den Kläger ein Überbrückungsgeld von 6 Monatsgehältern einschließlich des Ausgleichsbetrags wegen erforderlicher Vorbereitung infolge des eingetretenen Leistungsabfalls zu zahlen,
 6. an den Kläger die gesetzlich vorgesehene und der Höhe nach noch zu bestimmende Vergütung für den Verbesserungsvorschlag zu zahlen,
 7. an den Kläger eine in das Ermessen des Gerichts gestellte Entschädigung für entgehende Sozialleistungen aus der Unterstützungskasse zu zahlen,
 8. an den Kläger eine Entschädigung dafür zu zahlen, daß ihm durch Zwangsvollstreckung seine Club-Garnitur und sein Fernsehgerät verlorengegangen sind, da der Kläger die bisher entstandenen Anwaltskosten nicht zahlen konnte,
 9. an den Kläger eine in das Ermessen des Gerichts gestellte Entschädigung für die Wertminderung des Hauses zu zahlen, die sich aus der Vernachlässigung der erforderlichen Reparaturen ergibt und daraus, daß die Hypothekenzinsen nicht fristgemäß gezahlt werden konnten,
 10. an den Kläger einen in das Ermessen des Gerichts gestellten Betrag dafür zu zahlen, daß dieser durch Eintragung in das Schuldnerverzeichnis des Amtsgerichts N durch in Gang gesetzte Offenbarungseidsverfahren und ergangene Haftbefehle kreditunwürdig geworden ist,
 11. an den Kläger eine vom Gericht zu bestimmende Entschädigung dafür zu zahlen, daß dieser zur Erzwingung des Offenbarungseides 12 Tage in Haft war,
 12. an den Kläger ein in das Ermessen des Gerichts gestelltes Schmerzensgeld zur Abgeltung der entstandenen seelischen, körperlichen und gesellschaftlichen Schäden und der entgangenen Lebensfreude zu zahlen,
 13. dem Kläger ein Zeugnis auszustellen, das seiner Tätigkeit und seinen Leistungen wirklich gerecht wird,



III. sowie ferner:

1. dem Hilfsantrag auf nachträgliche Klagezulassung stattzugeben,
2. die Beklagte zu verurteilen, eine Vergütung in Höhe von 12 Monatsgehältern zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, ein der Leistung des Klägers entsprechendes Zeugnis auszustellen, datiert auf den Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Neben diesen Sachanträgen hat der Kläger zugleich den Prozeßantrag gestellt, zur Entscheidung über die Höhe der zu zahlenden Vergütung für den Verbesserungsvorschlag den Rechtsstreit an das zuständige Gericht zu verweisen.

Die Beklagte hat gegenüber diesen erweiterten Ansprüchen des Klägers insbesondere die Einrede der Verjährung erhoben und auf die Ausschlußfristen in dem Manteltarifvertrag für Angestellte der Metallindustrie in Hamburg und Umgebung vom 24. Juni 1965 verwiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat durch Teilurteil vom 5. November 1970 der Berufung des Klägers insoweit stattgegeben, als es festgestellt hat, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 11. Mai 1967 nicht aufgelöst worden ist. Dieses Teilurteil ist rechtskräftig geworden. Sodann hat das Landesarbeitsgericht durch Beschluß vom 14. Dezember 1971 die Kündigungsschutzklage des Klägers, soweit sie die fristgemäße Kündigung betrifft, nachträglich zugelassen. Mit seinem Schlußurteil vom selben Tage hat das Landesarbeitsgericht die in der Berufungsinstanz erweiterte Klage abgewiesen.

Mit der Revision greift der Kläger das Urteil des Landesarbeitsgerichts in vollem Umfang an und beantragt, das Urteil des Landesarbeitsgerichts nebst den ihnen zugrunde liegenden Feststellungen aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung über die Kündigungsschutzklage an das Arbeitsgericht und im übrigen an das Landesarbeitsgericht Hamburg zurückzuverweisen.

Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

I. Die Revision ist zulässig und begründet, soweit der Kläger seine Kündigungsschutzklage und seine Anträge auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung und auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses, abgestellt auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, weiterverfolgt. Der Rechtsstreit war in diesem Umfang an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

A. Zur Kündigungsschutzklage:

1. Das Landesarbeitsgericht ist ohne Rechtsfehler davon ausgegangen, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 11. Mai 1967 erklärte fristlose Kündigung, die nach dem rechtskräftigen Teilurteil des Landesarbeitsgerichts vom 5. November 1970 rechtsunwirksam ist, auch unter Berücksichtigung des zum Zeitpunkt des Anspruches der Kündigung (1967) in Geltung gewesenen § 11 Abs. 2 KSchG a.F. in eine ordentliche Kündigung zum 30. Juni 1967 umzu-deuten ist. Die einer solchen Umdeutung früher entgegenstehende gesetzliche Vermutung wird im Streitfall widerlegt, weil die Beklagte im Kündigungsschreiben selbst erklärt hat, sie wolle das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger auf jeden Fall beenden (vgl. BAG 1, 99 [101] = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG).

2. Das angefochtene Urteil hat es dahingestellt sein lassen, ob der in der Klageschrift vom 16. Mai 1967 enthaltene Antrag des Klägers auf Feststellung, daß die mit Schreiben der Beklagten vom 11. Mai 1967 ausgesprochene fristlose Entlassung rechtsunwirksam sei, zugleich einen dem § 3 KSchG a.F. entsprechenden Antrag in Bezug auf die darin liegende ordentliche Kündigung enthalten hat. Darauf kommt es nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht an, weil der Kläger jedenfalls in seinem Schriftsatz vom 24. Juni 1967 deutlich erklärt habe, daß er die fristgerechte Kündigung nicht mehr bekämpfen wolle. Damit habe der Kläger eine etwa gegen die ordentliche Kündigung erhobene Feststellungsklage konkludent zurückgenommen.

Aufgrund dieser Auslegung der Prozeßhandlungen des Klägers hat das Landesarbeitsgericht den vom Kläger in der Berufungsinstanz ausdrücklich gestellten Antrag auf Feststellung der Un-



wirksamkeit auch der fristgemäßen Kündigung als eine Klageerweiterung behandelt, seinem vorsorglich gestellten Antrag auf Zulassung dieser Kündigungsschutzklage entsprochen, aber gleichwohl die Klage auch insoweit abgewiesen: Sie sei schon deshalb unbegründet, weil der Kläger einen etwa gegen die Wirksamkeit der fristgemäßen Kündigung gerichteten Feststellungsantrag jedenfalls unter Verzicht auf den Kündigungsschutz in der ersten Instanz zurückgenommen habe.

3. Diese Würdigung des angefochtenen Urteils enthält schon im Ansatz einen Rechtsfehler. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich zu Unrecht den in der Klageschrift angekündigten und im Kammertermin am 11. Juli 1967 vor dem Arbeitsgericht gestellten Feststellungsantrag wegen des Schriftsatzes des Klägers vom 24. Juni 1967 auf die fristlose Kündigung beschränkt und nicht zugleich auch auf die darin liegende ordentliche Kündigung bezogen. An die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des Antrages des Klägers ist der Senat nicht gebunden, weil es um die Ermittlung des objektiven Erklärungswertes einer Prozeßhandlung geht, die in der Revisionsinstanz frei nachprüfbar ist (vgl. Baumbach-Lauterbach, ZPO, 30. Aufl., § 128 Grundzüge 5 D; RG, JW 1931, 3545 [3546]; BGHZ 4, 329 [334]).

a) Eine Auslegung des vom Kläger in der ersten Instanz gestellten Feststellungsantrages, die sowohl seinem verlautbarten Willen als auch der Interessenlage gerecht wird, ergibt, daß der Kläger von vornherein auch die Unwirksamkeit der in der fristlosen Kündigung hilfsweise enthaltenen ordentlichen Kündigung richtig geltend gemacht hat. Die ihm vom Landesarbeitsgericht gewährte nachträgliche Zulassung der vermeintlich verspäteten Klage ist deshalb gegenstandslos.

Der Senat brauchte nicht abschließend dazu Stellung zu nehmen, ob ein Antrag, eine außerordentliche Kündigung für unwirksam zu erklären, unabhängig von den besonderen Umständen des Einzelfalles regelmäßig zugleich einen Angriff gegen die fristgemäße Beendigung des Ar-

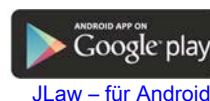


beitsverhältnisses enthält (vgl. Auffarth-Müller, KSchG, § 11 Anm. 17; Gahms, BB 1953, 864 und LAG Frankfurt a. M., AP Nr. 3 zu § 11 KSchG; vgl. auch BAG AP Nr. 38 zu § 3 KSchG für den Fall, daß neben einer fristlosen Entlassung zugleich vorsorglich eine ordentliche Kündigung ausgesprochen wird).

Im Streitfalle liegen nämlich konkrete Anhaltspunkte vor, die eine Auslegung des Kündigungsschutzbegehrens des Klägers in diesem weiteren Sinne rechtfertigen. Den in seinem Schriftsatz vom 24. Juni 1967 angekündigten Anträgen, auf die das Landesarbeitsgericht entscheidend abgestellt hat, kann nicht der Wille des Klägers entnommen werden, nur die fristlose Kündigung anzugreifen. Wie sich vielmehr aus seinem Antrag zu Ziffer 1 dieses Schriftsatzes ergibt, ist der Kläger damals davon ausgegangen, daß die Kündigung vom 11. Mai 1967 rechtsmißbräuchlich sei. Er hat damit nicht nur das Vorliegen eines wichtigen Grundes für die außerordentliche Kündigung bestritten, sondern darüber hinaus geltend gemacht, daß für die Kündigung überhaupt kein rechtlich erheblicher Grund bestanden habe. Zudem hat er mit seinem Antrag zu Ziffer 2 Schadenersatz verlangt, weil durch die Kündigung seine sonstigen Rechte verwirkt seien.

Derartige Forderungen konnte der Kläger aber nur erheben, wenn er auch die Kündigung zum 30. Juni 1967 als rechtsunwirksam ansah. Wenn er trotz der nach seiner Meinung rechtsmißbräuchlichen Kündigung gleichwohl den Antrag angekündigt hat, durch eine gerichtliche Entscheidung das Arbeitsverhältnis mit der gesetzlichen Kündigungsfrist enden zu lassen, dann hat er damit nur zum Ausdruck gebracht, daß er an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 30. Juni 1967 hinaus nicht interessiert war, aber trotz einer Beendigung zu diesem Zeitpunkt von der Beklagten noch weitere Leistungen begehren wollte.

Darin liegt weder eine Klagerücknahme nach § 271 ZPO oder gar ein Klageverzicht nach § 306 ZPO, noch auch nur ein materiell-rechtlicher Verzicht auf den Kündigungsschutz gegenüber der fristgemäßen Kündigung (vgl. BAG AP Nr. 36 zu § 3 KSchG), sondern allenfalls ein "Verzicht" auf den Erhalt des Arbeitsplatzes, d. h. auf den durch das Kündigungsschutzgesetz gewährten Bestandsschutz, verbunden mit der Ankündigung eines



Auflösungsantrages.

b) Der in der ersten Instanz gestellte Feststellungsantrag hat sich demgemäß erkennbar auch auf die ordentliche Kündigung bezogen. Das Arbeitsgericht konnte und brauchte sich mit der Kündigungsschutzklage insoweit nicht zu befassen, weil es schon die fristlose Kündigung für rechtswirksam erachtete und deshalb über den uneigentlichen Eventualantrag, der auf Feststellung der Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung gerichtet war, nicht entscheiden durfte (vgl. Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 260 Anm. II B 3; BAG 7, 165 = AP Nr. 1 zu § 133 b GewO).

Der Kläger hat sich in diesem Streitpunkt durchaus folgerichtig verhalten, und seine von Anfang an bestehenden Prozeßabsichten bestätigt, indem er im zweiten Rechtszug tatsächlich einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gestellt hat. Mit seinem erkennbaren Begehren, die Wirksamkeit der Kündigung vom 11. Mai 1967 in vollem Umfange zu bekämpfen, steht es entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts im Einklang, wenn er später in seiner persönlichen Eingabe an das Landesarbeitsgericht vom 2. Juni 1970 erklärt hat, er habe nicht beabsichtigt, zur Erhaltung des Arbeitsplatzes um Kündigungsschutz nachzusuchen. Deshalb sei sein Antrag vor dem Arbeitsgericht auf Zahlung von Schadenersatz gerichtet gewesen.

4. Da die frist- und formgerecht erhobene Kündigungsschutzklage, soweit sie die ordentliche Kündigung betrifft, demgemäß nicht schon deshalb unbegründet ist, weil der Kläger auf den Kündigungsschutz verzichtet hat, bedarf es noch der vom Landesarbeitsgericht unterlassenen und von ihm nachzuholenden Würdigung, ob die Kündigung nach § 1 KSchG sozial gerechtfertigt ist. Dabei wird das Landesarbeitsgericht zunächst zu prüfen haben, ob die Darstellung des Klägers zutrifft, der Betriebsrat sei vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß angehört worden (vgl. BAG AP Nr. 24, 25, 29 und 30 zu § 66 BetrVG). Erst danach wird darauf einzugehen sein, ob die von der Beklagten



angeführten Kündigungsgründe, die nach dem rechtskräftigen Teilurteil des Landesarbeitsgerichts für die außerordentliche Kündigung nicht ausgereicht haben, wenigstens von solchem Gewicht sind, daß sie als verhaltens- oder personenbedingte Gründe im Sinne des § 1 KSchG anzuerkennen sind.

B. Zum Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung:

Da vom Senat noch nicht abschließend beurteilt werden kann, ob das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1967 durch die Kündigung der Beklagten beendet worden ist, bleibt in der Schwebe, ob der Kläger die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung nach Maßgabe der §§ 7 und 8 KSchG a.F. mit Erfolg verlangen kann. Auch wegen dieses Antrages war der Rechtsstreit deshalb an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

C. Zum Antrag auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses, abgestellt auf den Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses:

Dieser Anspruch des Klägers ist nach § 630 BGB begründet, wenn die ordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. Juni 1967 beendet hat oder wenn es zu diesem Zeitpunkt auf Antrag des Klägers vom Gericht aufzulösen sein sollte.

1. Der Kläger begehrt mit seinem Antrag zu Ziffer b 13 seines Schriftsatzes vom 19. Mai 1970 die Ausstellung eines Zeugnisses, "das seiner Tätigkeit und seinen Leistungen wirklich gerecht wird" und mit seinem Antrag zu Ziffer 3 seines Schriftsatzes vom 14. November 1970 die Ausstellung eines seiner Leistung entsprechenden Zeugnisses, "datiert auf den Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses".

Bei verständiger Auslegung seines Klagebegehrens verfolgt der Kläger damit nicht zwei selbständige Ansprüche, nämlich einmal den auf Berichtigung der auf sein Verhalten und seine Leistungen bezogenen Angaben im Zeugnis vom 11. Mai 1967 und daneben den auf Erteilung eines endgültigen Zeugnisses, abgestellt auf den wirklichen Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sein Antrag im Schriftsatz vom 14. November 1970 ist vielmehr nur als eine nähere Bestimmung und Erläuterung



seines Antrages aus dem Schriftsatz vom 19. Mai 1970 zu werten.

Diesen Unterschied zwischen dem Anspruch auf Berichtigung des Zeugnisses vom 11. Mai 1967 und dem Anspruch auf Erteilung eines endgültigen Zeugnisses hat das angefochtene Urteil nicht beachtet, deshalb rechtsfehlerhaft den Antrag des Klägers nur unter dem Gesichtspunkt des Berichtigungsanspruches behandelt und insoweit die Klage abgewiesen, weil ein Anspruch auf Berichtigung des Zeugnisses vom 11. Mai 1967 aufgrund der tariflichen Ausschlußfrist des § 22 Nr. 4 des Manteltarifvertrages für Angestellte der Metallindustrie in Hamburg vom 24. Juni 1965 (MTV) verfallen sei.

2. Diese Begründung trifft für den Anspruch des Klägers auf Erteilung eines endgültigen Zeugnisses nicht zu. Die Beklagte hat dem Kläger zwar bereits ein auf den Tag der fristlosen Entlassung abgestelltes Zeugnis erteilt. Da dieses Zeugnis sich jedoch nur auf den Zeitraum der tatsächlichen Beschäftigung des Klägers bei der Beklagten bezieht, das Arbeitsverhältnis rechtlich aber jedenfalls bis zum Ablauf des 30. Juni 1967 fortbestanden hat, stellt es sich sachlich nur als ein sog. vorläufiges Zwischenzeugnis dar. Hierdurch hat die Beklagte den Anspruch des Klägers auf Erteilung eines endgültigen Zeugnisses, abgestellt auf den Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllt (vgl. Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., 1. Band, S. 858; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., I. Band, S. 461 Fußn. 7; Neumann in Nipperdey-Mohnen-Neumann, Der Dienstvertrag, § 630 Anm. 10; Schlessmann, Das Arbeitszeugnis, 2. Aufl., S. 35).

Unabhängig davon, ob das vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen oder mit Rücksicht auf eine Kündigung erteilte Zeugnis grundsätzlich nur als vorläufiges oder als endgültiges Zeugnis anzusehen ist (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO), hat der Arbeitnehmer jedenfalls dann, wenn das Zeugnis schon bei



Ausspruch einer unwirksamen fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber ausgestellt wird und damit eine zu kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses bescheinigt, einen Anspruch auf Erteilung eines endgültigen Zeugnisses nach der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3. Dieser Anspruch des Klägers kann nicht nach § 22 Nr. 4 MTV durch Fristablauf verfallen sein. Da zwischen den Parteien noch streitig ist, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis sein Ende gefunden hat, ist der vom Kläger erhobene Anspruch auf Erteilung eines endgültigen Zeugnisses im Sinne der tariflichen Verfallklausel frühestens zu dem Zeitpunkt fällig geworden, in dem der Kläger seinen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gestellt hat (vgl. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 4 Anm. 144 und BAG AP Nr. 45 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Den Auflösungsantrag hat der Kläger aber erst mit Schriftsatz vom 19. Mai 1970 angekündigt und zugleich auch seinen Zeugnisanspruch gerichtlich geltend gemacht, so daß die tarifliche Ausschlußfrist gewahrt ist.

4. Auch hinsichtlich dieses Anspruches war allerdings dem Senat eine abschließende Entscheidung nicht möglich, weil noch nicht feststeht, ob, wodurch und wann das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien beendet worden ist.

II. Zulässig, aber nur teilweise begründet ist die Revision, soweit der Kläger sich gegen die Abweisung seines Anspruches auf Zahlung des Gehaltes für die Zeit von der fristlosen Entlassung bis zum letzten des dem rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreites folgenden Monats wendet.

1. Als Anspruchsgrundlage für diesen Antrag des Klägers kommt für die Zeit bis zum 30. Juni 1967, möglicherweise auch über diesen Zeitpunkt hinaus, § 615 BGB in Betracht. Wenn die ordentliche Kündigung der Beklagten unwirksam sein und der Kläger auch mit seinem Auflösungsantrag nicht durchdringen sollte, kann er allerdings Ansprüche auf Gehaltsfortzahlung wegen Annahmeverzuges der Beklagten nur vom 1. April 1970 an geltend machen. Derartige Ansprüche sind nämlich für die frühere Zeit bis zum 31. Dezember 1967 nach § 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB verjährt und für die Zeit bis zum 31. März 1970 nach § 22 des genannten Manteltarifvertrages



- 14 -

vom 24. Juni 1965 (MTV) verfallen. Hinsichtlich der Gehaltsansprüche für die Zeit vor dem 1. April 1970 ist deswegen die Revision unbegründet.

2. Nach § 22 MTV müssen u. a. nicht erfüllte Ansprüche auf Zahlung des Grundgehaltes innerhalb eines Monats nach ihrer Fälligkeit geltend gemacht und, wenn die Gegenseite die Erfüllung des Anspruches ablehnt, innerhalb eines Monats nach der Ablehnung gerichtlich eingeklagt werden. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler diese tariflichen Ausschlußfristen auch auf die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien angewandt.

Die Revision kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, daß die Regelung des § 22 MTV durch die zugleich in dem Anstellungsschreiben erfolgte Bezugnahme auf eine zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat vereinbarte sog. Arbeitsordnung zu seinen Gunsten abgeändert worden sei. Die Arbeitsordnung vom 1. Oktober 1958, auf die der Kläger in diesem Zusammenhang verweist, hat zwar in ihrem § 13 eine günstigere Regelung enthalten, weil hiernach Gehaltsansprüche innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen waren und die zusätzliche Notwendigkeit einer Klageerhebung nach Ablehnung der Forderungen nicht bestand. Diese Arbeitsordnung ist aber lange Jahre vor Inkrafttreten des Manteltarifvertrages vom 24. Juni 1965 abgeschlossen worden. Mögliche Zweifel darüber, ob die frühere Arbeitsordnung hinsichtlich der Ausschlußfristen neben der neuen tariflichen Regelung noch weiterhin Geltung haben sollte und konnte (vgl. § 59 BetrVG 1952), haben die Beklagte und ihr Betriebsrat dadurch ausgeräumt, daß sie durch einen "Aushang" vom 10. Dezember 1963 auf die neuen Ausschlußfristen des § 13 des Manteltarifvertrages vom 18. März 1963 hingewiesen haben, der dem § 22 des Manteltarifvertrages vom 24. Juni 1965 entspricht. Da dieser "Aushang" sowohl von der Beklagten als auch von deren Betriebsrat unterzeichnet worden ist, entspricht er den Formerfordernissen einer

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

- 15 -



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



Betriebsvereinbarung gemäß § 52 Abs. 2 BetrVG 1952, durch die § 13 der "Arbeitsordnung" vom 1. Oktober 1958 aufgehoben worden ist.

3. Unterstellt man zugunsten des Klägers, daß sein Antrag zu Ziffer 2 im Schriftsatz vom 24. Juni 1967 überhaupt eine ausreichende schriftliche Geltendmachung von Gehaltsforderungen nach dem 11. Mai 1967 im Sinne von § 22 MTV gewesen ist (was durchaus zweifelhaft ist: vgl. BAG 22, 241 = AP Nr. 43 zu § 4 TVG Ausschlußfristen und AP Nr. 33 zu § 4 TVG Ausschlußfristen), dann fehlt es jedenfalls an einer fristgerechten Klageerhebung gemäß § 22 Nr. 4 MTV.

In der Erhebung der Kündigungsschutzklage hat keine gerichtliche Geltendmachung der Gehaltsansprüche für die Zeit nach dem Kündigungstermin gelegen (vgl. BAG AP Nr. 31 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Die Frist des § 22 Nr. 4 MTV ist für die Gehaltsansprüche vor dem 1. April 1970 auch dann nicht gewahrt, wenn der Schriftsatz des Klägers vom 24. Juni 1967, der dem Prozeßbevollmächtigten der Beklagten am 29. Juni 1967 formlos zugegangen ist, gemäß § 187 ZPO als formgerechte Klageerhebung mit einem den Voraussetzungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO entsprechenden bestimmten Antrag hinsichtlich der Gehaltsforderungen zu behandeln wäre.

a) Nach der Sitzungsniederschrift vom 11. Juli 1967 hat der Kläger in der streitigen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht den Antrag zu Ziffer 2 aus seinem Schriftsatz vom 24. Juni 1967 nicht zugestellt. Das Landesarbeitsgericht hat es dahingestellt sein lassen, ob gleichwohl auch über diesen Antrag des Klägers in der ersten Instanz streitig verhandelt worden ist. Dann sei nämlich davon auszugehen, daß das Arbeitsgericht über diesen Antrag des Klägers versehentlich nicht entschieden habe. Da der Kläger nicht innerhalb der Frist des § 321 Abs. 2 ZPO eine Ergänzung des Urteils des Arbeitsgerichts beantragt habe, sei die Rechtsanhängigkeit aller etwa in der ersten Instanz gerichtlich geltend gemachten Leistungsansprüche erloschen.

b) Die Angriffe der Revision gegen diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind in sich widersprüchlich und unbegründet. Auf der einen Seite trägt der Kläger vor, der Vor-

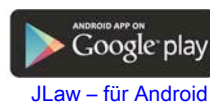


sitzende der Kammer des Arbeitsgerichts habe nur die Kündigungsschutzklage selbst ins Protokoll diktiert. Damit sei nur über die Feststellungsklage gegenüber der Kündigung verhandelt worden und wegen der übrigen Ansprüche des Klägers stillschweigend eine Trennung des Rechtsstreites erfolgt, so daß es nicht möglich gewesen sei, nach § 321 ZPO eine Ergänzung des Urteils des Arbeitsgerichts zu beantragen. Auf der anderen Seite begründet der Kläger seinen Einwand der Arglist gegenüber der Berufung auf den Verfall seiner Leistungsansprüche jedoch damit, daß er seine gemäß Schriftsatz vom 24. Juni 1967 angekündigten Anträge in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht tatsächlich gestellt habe. Auch nach dem Vortrag des Klägers in der Revisionsbegründung bleibt damit unklar, was hinsichtlich der Anträge gemäß Schriftsatz vom 24. Juni 1967 in der streitigen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht geschehen sein soll.

c) Dem Landesarbeitsgericht ist jedoch darin zu folgen, daß es einer völligen Klärung dieser Frage nicht bedarf.

aa) Wenn der Kläger sich in der Verhandlung vor dem Arbeitsgericht auch auf die Anträge aus dem Schriftsatz vom 24. Juni 1967 bezogen haben sollte (vgl. §§ 507, 510a Abs. 1 ZPO), ist der Rechtsstreit hinsichtlich der Leistungsansprüche als nicht in der ersten Instanz anhängig geworden anzusehen, weil hierüber versehentlich nicht entschieden worden ist und der Kläger nicht innerhalb der Frist des § 321 ZPO die Ergänzung des Urteils beantragt hat. In diesem Fall ist es nicht zu einer Abtrennung der Leistungsansprüche ^{des Klägers} vor dem Arbeitsgericht nach § 145 ZPO gekommen.

Die Anordnung der Prozeßtrennung braucht zwar nicht unbedingt durch einen förmlichen Beschluß zu erfolgen, sondern kann u. U. auch stillschweigend geschehen (vgl. Wieczorek, ZPO, § 145 Anm. A I; KG in JW 1937, 2465).

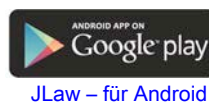


Eine stillschweigende Prozeßtrennung kann aber nur dann angenommen werden, wenn sich dafür aufgrund des Verhaltens des Gerichts eindeutige Anzeichen ergeben, die im Streitfall nicht ersichtlich sind. Es reicht nicht aus, daß der Vorsitzende der erkennenden Kammer des Arbeitsgerichtes den Klageantrag, der im Protokoll festgehalten worden ist, selbst formuliert hat, und die weiteren Anträge - wie sich aus dem insoweit übereinstimmenden Vorbringen der Parteien ergibt - deshalb nicht zu Protokoll genommen hat, weil er sie mangels Bezifferung für unzulässig gehalten hat.

Auf eine Absicht, die Leistungsansprüche in einem abgetrennten Prozeß verhandeln zu lassen, könnte allenfalls dann geschlossen werden, wenn das Arbeitsgericht insoweit einen neuen Termin anberaumt oder das Ruhen des Verfahrens angeordnet hätte. Da das nicht geschehen ist, ist anzunehmen, daß das Arbeitsgericht andere als im Sitzungsprotokoll und in dem Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils aufgeführte Anträge des Klägers versehentlich nicht beschieden hat. Sie sind damit nach Ablauf der Frist des § 321 Abs. 2 ZPO zunächst aus dem Prozeß völlig ausgeschieden und sind in prozessualer und in materiell-rechtlicher Hinsicht so zu behandeln, als wenn sie in der ersten Instanz überhaupt nicht geltend gemacht worden wären (vgl. RGZ 59, 128 ff. [131]; BGH LM Nr. 54 zu § 322 ZPO; Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 10. Aufl., § 60 I 4 c, S. 288; Wieczorek, ZPO, § 263 Anm. B IV b).

bb) Wenn dagegen der Kläger in der streitigen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht nur seinen Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung gestellt hat, dann ist davon auszugehen, daß er im übrigen durch schlüssiges Verhalten seine Klage in der ersten Instanz zunächst zurückgenommen hat (§ 271 Abs. 3 ZPO). Dafür sprechen insbesondere folgende Umstände:

Das Arbeitsgericht hat, obwohl es keine Prozeßtrennung angeordnet hat, über die Kündigungsschutzklage des Klägers nicht durch Teilurteil (§ 301 ZPO), sondern durch ein Vollurteil entschieden. Es ist somit davon ausgegangen, daß der Kläger seine übrigen im Schriftsatz vom 24. Juni 1967 angekündigten Anträge nicht weiter-



verfolgen wollte.

Diese Annahme wird durch das weitere Verhalten des Klägers bestätigt: Der Kläger hat zwar wegen vieler Punkte eine Berichtigung des Urteils des Arbeitsgerichts nach § 319 ZPO beantragt, aber nicht geltend gemacht, daß es sich in Wahrheit um ein Teilurteil handele. Er hat auch die Anträge im Schriftsatz vom 19. Mai 1970, die er als "Ergänzung" seines Antrages zu Ziffer 2 aus dem Schriftsatz vom 24. Juni 1967 bezeichnet hat, nicht beim Arbeitsgericht weiterverfolgt, sondern unter Berufung auf § 268 ZPO in das Berufungsverfahren eingeführt. Dieser nachträglichen Klageerweiterung hätte das von Amts wegen zu berücksichtigende Prozeßhindernis der Rechtshängigkeit (vgl. § 263 Abs. 2 ZPO und hierzu Wieczorek aaO, § 263 Anm. C I a) entgegengestanden, wenn der nach der Auffassung des Klägers damit identische Anspruch gemäß Ziffer 2 seines Schriftsatzes vom 24. Juni 1967 noch beim Arbeitsgericht anhängig gewesen wäre.

Der Kläger hat zudem in der persönlichen Eingabe an das Landesarbeitsgericht vom 7. Juli 1971 selbst eingeräumt, aus Gründen der Prozeßwirtschaftlichkeit und der gewünschten schnellen Erledigung des Streites habe bei ihm in Bezug auf die Leistungsklage die Bereitschaft zur Hinnahme eines Instanzenverlustes vorgelegen.

Durch eine Klagerücknahme sind gemäß § 271 Abs. 3 ZPO und § 212 Abs. 1 BGB die Wirkungen der Rechtshängigkeit der Leistungsklage in gleicher Weise entfallen wie bei einem Übergehen der Leistungsansprüche nach Ablauf der Frist des § 321 Abs. 2 ZPO (vgl. Gaul, Tarifliche Ausschlußfristen, S. 64-65).

Es ist im Streitfall unerheblich, ob die tarifliche Frist zur Klageerhebung in analoger Anwendung des § 496 Abs. 3 ZPO und des § 212 Abs. 2 BGB dann als eingehalten gelten würde, wenn der Kläger binnen angemessener Frist erneut Klage erhoben hätte (vgl. BAG 22, 441 = AP Nr. 37 zu § 3 KSchG und Nr. 40 zu § 3 KSchG für die Klagefrist des § 3 KSchG a.F.). Der Kläger hat nämlich die Möglich-



keit, zugleich mit der Berufungseinlegung eine entsprechende Erweiterung seiner Anträge vorzunehmen, nicht genutzt, sondern erst rund drei Jahre später seine Berufung auch um die Gehaltsforderungen erweitert.

4. Die "Berufung" der Beklagten auf die Ausschlußfrist des § 22 MTV verstößt entgegen der Auffassung der Revision nicht gegen Treu und Glauben. Selbst wenn die Beklagte sich im Termin am 11. Juli 1967 vor dem Arbeitsgericht geweigert haben sollte, sich auf die im Schriftsatz vom 24. Juni 1967 angekündigten Anträge einzulassen, und der Kläger nur dadurch zur Klagerücknahme veranlaßt worden sein sollte, hat die Beklagte den Kläger doch in keiner erkennbaren Weise davon abgehalten, eine formgerechte Leistungsklage bereits mit der Einlegung der Berufung am 13. September 1967 zu erheben. Dadurch hätte der Kläger den Verfall der Ansprüche zumindest für die Zeit seit August 1967 verhindern können. Die Beklagte hat dem Kläger auch in der Folgezeit keinen Anlaß für die Annahme gegeben, daß sie Ansprüche, die sich aus der Unwirksamkeit ihrer Kündigung ergeben könnten, auch ohne frist- und formgerechte Geltendmachung erfüllen würde.

5. Das Landesarbeitsgericht hat die Ansprüche des Klägers für die Zeit vom 1. Juli 1967 an - von seinem Standpunkt aus zutreffend - nicht unter dem Gesichtspunkt des § 615 BGB behandelt, sondern geprüft, ob der Kläger insoweit Ersatz des Verdienstausfalles deswegen verlangen könne, weil ihm die Beklagte nach seiner Darstellung ein unrichtiges Zwischenzeugnis erteilt habe. Es hat erwogen, ob der Kläger einen solchen Anspruch aus dem Gesichtspunkt der schuldhaft schweren Persönlichkeitsverletzung herleiten könne. Es hat die Frage verneint, weil ein objektiv unrichtiges Zeugnis noch keine schwere Persönlichkeitsverletzung sei; auch sei nicht ersichtlich, ob und welche Stellung der Kläger im Falle eines besseren Zeugnisses erlangt haben würde; überdies sei ein etwaiger Schaden gemäß § 254 BGB vom Kläger allein zu tragen, weil er seinen etwaigen Anspruch auf Berichtigung des Zeugnisses habe verwirken lassen. Dieser Würdigung ist im Ergebnis zuzustimmen.

a) Wenn die Beklagte dem Kläger in dem Zwischenzeugnis vom 11. Mai 1967 schuldhaft unrichtig vorgeworfen hat, sein Verhalten



habe mehrfach zu Beanstandungen Anlaß gegeben, dann hat sie damit gegenüber dem Kläger eine positive Vertragsverletzung begangen (vgl. nur Neumann in Staudinger-Nipperdey-Neumann, aaO, § 630 Anm. 36). Ansprüche aus diesem Rechtsgrund sind aber für die Zeit bis zum 31. März 1970 ebenso wie solche aus § 615 BGB schon deshalb nicht gegeben, weil sie gemäß § 22 MTV verfallen sind. Die Ausschußfristen gelten hiernach für alle nicht erfüllten Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und beziehen sich damit auch auf Schadenersatzforderungen wegen schuldhafter Schlechterfüllung der Zeugnispflicht (vgl. BAG AP Nr. 14 zu § 4 TVG Ausschußfristen).

b) Für die Zeit seit 1. April 1970 kommt neben einem etwaigen Anspruch aus § 615 BGB ein vertraglicher Schadenersatzanspruch wegen Erteilung eines unrichtigen Zeugnisses auch dann nicht in Betracht, wenn der Kläger darlegen könnte, daß nach diesem Zeitpunkt Bemühungen um eine neue Anstellung allein wegen des ungünstigen vorläufigen Zeugnisses vom 11. Mai 1967 erfolglos geblieben sind. Den dadurch etwa eingetretenen Schaden muß der Kläger wegen überwiegenden Mitverschuldens gemäß § 254 Abs. 2 BGB selbst tragen, weil er es unterlassen hat, fristgemäß einen möglichen Anspruch auf Berichtigung des vorläufigen Zeugnisses gerichtlich durchzusetzen.

Wie sich aus dem Schreiben des Klägers an die Beklagte vom 14. August 1967 ergibt, haben zwischen den Parteien nach der fristlosen Kündigung zunächst Verhandlungen über die Fassung des Zeugnisses stattgefunden. Das auf den 11. Mai 1967 datierte Zeugnis hat der Kläger sodann am 10. August 1967 erhalten und in seinem bereits erwähnten Schreiben vom 14. August 1967 geltend gemacht, ihm seien keine Beanstandungen von seiten seiner Vorgesetzten bekannt. Daraufhin hat die Beklagte mit Schreiben vom 28. August 1967 dem Kläger mitgeteilt, sie wolle an der Formulierung des Zeug-

nisses festhalten und betrachte die Angelegenheit als abgeschlossen.

Jedenfalls nach dem Empfang dieser endgültigen Ablehnung hat für den Kläger die Klagefrist des § 22 Nr. 4 MTV zu laufen begonnen, die er ungenutzt hat verstreichen lassen. In der Erhebung und Durchführung der Kündigungsschutzklage hat nicht zugleich bereits eine in rechtserheblicher Form erfolgte Beanstandung des vorläufigen Zeugnisses gelegen (vgl. das zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehene Urteil des Ersten Senats vom 17. Oktober 1972 - 1 AZR 86/72). Nachdem ein möglicher Anspruch des Klägers auf Berichtigung des Zeugnisses vom 11. Mai 1967 erloschen ist, kann er aus dem angeblich fehlerhaften Zeugnis auch keine Schadenersatzansprüche mehr gegen die Beklagte herleiten. Ebenso hat der Erste Senat in der genannten Entscheidung für den Fall entschieden, daß der Anspruch auf Berichtigung eines Zeugnisses nach den Grundsätzen von Treu und Glauben verwirkt ist.

c) Neben dem an sich möglichen, aber im Streitfall aus den erörterten Gründen nicht mehr bestehenden Schadenersatzanspruch aus Vertragsverletzung wegen Erteilung eines unrichtigen Zeugnisses kommt ein aus demselben Sachverhalt herzuleitender Anspruch aus § 823 Abs. 1 BGB wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechtes des Klägers, der an sich von der tariflichen Ausschußfrist nicht erfaßt werden würde (vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk bestimmte Urteil des Ersten Senats vom 25. April 1972 - 1 AZR 322/71 -), nicht in Betracht. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht bedarf nur dann eines besonderen Schutzes als sonstiges Recht im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB, wenn nicht bereits durch spezielle Normen der gebotene Schutz gewährt wird. Da die vom Kläger behauptete unrichtige Erteilung des vorläufigen Zeugnisses geeignet gewesen ist, einen Grund für Schadenersatzansprüche aus Vertragsverletzung zu bilden, besteht daneben für einen gleichartigen Schadenersatzanspruch wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes kein Raum mehr (vgl. das angeführte Urteil des Ersten Senats vom 25. April 1972 - 1 AZR 322/71 -; das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk



- 22 -

vorgesehene Urteil des Ersten Senats vom 31. Oktober 1972 - 1 AZR 11/72 -; BFH in AP Nr. 3 zu § 847 BGB; auch BGH, LM Nr. 43 zu § 847 BGB).

III. Soweit das angefochtene Urteil den Anspruch des Klägers auf Zahlung einer angemessenen Vergütung für einen Verbesserungsvorschlag abgewiesen hat, ist die Revision zwar zulässig, aber nur mit der Maßgabe begründet, daß die Klage statt als unbegründet als unzulässig abzuweisen war.

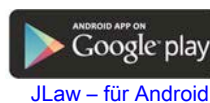
1. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler die sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zur Entscheidung über den Anspruch eines Arbeitnehmers auf Zahlung einer Vergütung für einen technischen Verbesserungsvorschlag (§§ 3, 20 ArbNErfG) bejaht. Der Senat schließt sich der in der Entscheidung BAG 17, 151 = AP Nr. 1 zu § 20 ArbNErfG vertretenen Auffassung an, daß die im § 39 ArbNErfG geregelte besondere Zuständigkeit der Gerichte für Patentstreitsachen (vgl. § 51 Patentgesetz) seinem Wortlaut entsprechend nur für Erfindungen im Sinne des § 2 ArbNErfG gilt, nicht aber für technische Verbesserungsvorschläge im Sinne des § 3 ArbNErfG. Die gegenteilige Meinung der Revision, aus § 39 ArbNErfG lasse sich zwanglos der Wille des Gesetzgebers herleiten, zum Zwecke der kostensparenden Verfahrensabwicklung durch Einsatz technisch versierter Richter eine umfassende Zuständigkeit der Gerichte für Patentstreitsachen zu schaffen, wird durch die Entstehungsgeschichte des Gesetzes nicht bestätigt (vgl. BT-Drucksache, 2. Wahlperiode, Nr. 3327 zu § 40 des Gesetzentwurfes).

Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht unter Verstoß gegen § 308 ZPO über die Ansprüche des Klägers aus § 20 ArbNErfG entschieden. Der Kläger hat nämlich insofern neben seinem Verweisungsantrag nach § 276 ZPO zugleich auch einen Sachantrag gestellt, so daß das Landesarbeitsgericht, weil eine Verweisung wegen sachlicher Unzuständigkeit nicht in Betracht kam, auch über den Anspruch selbst entscheiden konnte.

- 23 -



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



2. Dem angefochtenen Urteil ist weiter darin zu folgen, daß der Kläger nähere Einzelheiten, die zur Schätzung der Höhe einer angemessenen Vergütung für den nach seiner Darstellung von der Beklagten verwerteten Verbesserungsvorschlag erforderlich sind, trotz entsprechender Hinweise in dem Armenrechtsbeschluß vom 10. Mai 1971 nicht vorgetragen hat. Daraus folgt aber nicht erst, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, daß die Klage wegen fehlender Substantiierung unbegründet ist, sondern bereits, daß es an einem hinreichend bestimmten Antrag im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO in Verbindung mit § 38 ArbNErfG fehlt.

Nach § 38 ArbNErfG konnte der Kläger zwar auf Zahlung eines vom Gericht zu bestimmenden angemessenen Betrages klagen. Dieser Vorschrift kommt aber keine besondere Bedeutung zu. Auch in anderen Fällen, in denen die zahlenmäßige Feststellung der Klageforderung vom billigen Ermessen abhängt, bedarf es keines bezifferten Klageantrages (vgl. RGZ 140, 211 und BGHZ 4, 138 [142]). Die Regelung des § 38 ArbNErfG dient damit nur der Klarstellung und hat an der bisherigen Rechtslage nichts geändert (vgl. Reimer-Schade-Schippel, Das Recht der Arbeitnehmererfindung, § 38 Anm. 1; Lindenmaier-Lüdecke, Arbeitnehmererfindungen, Anm. zu § 38; Heine-Rebitzki, Arbeitnehmererfindungen, 3. Aufl., § 38 Anm. 1).

Die Möglichkeit, einen unbezifferten Klageantrag stellen zu können, hat den Kläger somit nicht von der Verpflichtung befreit, die tatsächlichen Grundlagen, insbesondere Einzelheiten über die wirtschaftliche Verwertbarkeit des Verbesserungsvorschlages anzugeben, um dem Gericht die Feststellung der Höhe des angemessenen Vergütungsanspruches zu ermöglichen (vgl. Reimer-Schade-Schippel, aaO, § 38 Anm. 2). Da diese Angaben fehlen, war die Klage insoweit als unzulässig abzuweisen (vgl. BGHZ 45, 91 [93]).

IV. Zulässig, aber unbegründet ist die Revision, soweit der Kläger die Aufhebung des angefochtenen Urteils hinsichtlich der Entscheidung über den abgewiesenen Anspruch auf Zahlung eines Schmerzensgeldes beantragt, das er in Höhe von DM 30.000,-- für angemessen hält.

1. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch aus § 847 BGB für unbegründet erachtet, weil der Kläger nicht dargelegt habe, daß durch den nur zwei Tage dauernden Aufenthalt an einem angeblich zugigen Arbeitsplatz seine Gesundheit angegriffen worden sei (§ 823 Abs. 1 und § 823 Abs. 2 in Verbindung mit § 618 BGB). Auch die in dem Zeugnis vom 11. Mai 1967 enthaltene Kritik am Verhalten des Klägers stelle keine besonders einschneidende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes dar, das die Zubilligung eines Schmerzensgeldes rechtfertigen könne. Einem solchen Anspruch wegen schwerer Persönlichkeitsverletzung stehe im übrigen entgegen, daß ein etwaiger Zeugnisberichtigungsanspruch des Klägers verwirkt sei.

2. Diese Begründung ist rechtlich nicht zu beanstanden.

a) Die Ausführungen des angefochtenen Urteils darüber, daß der Kläger wegen des ihm angeblich zugewiesenen zugigen Arbeitsplatzes kein Schmerzensgeld verlangen kann, sind von der Revision nicht angegriffen worden und lassen auch im übrigen keine Rechtsfehler erkennen.

b) Ein Anspruch auf Zahlung von Schmerzensgeld wegen besonders schwerer Verletzung des Persönlichkeitsrechtes (vgl. dazu BAG 20, 96 = AP Nr. 1 zu § 252 BGB) ist schon dem Grunde nach deshalb nicht gegeben, weil der Kläger die Möglichkeit gehabt hat, bei schuldhafter Erteilung eines unrichtigen Zeugnisses wegen Vertragsverletzung auf Berichtigung des Zeugnisses und auf Ersatz des durch das unrichtige Zeugnis entstandenen Schadens zu klagen. Eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, deren Folgen im Vertragsrecht umfassend und erschöpfend (vgl. § 253 BGB) geregelt sind, kann grundsätzlich nicht darüber hinaus noch einen Schmerzensgeldanspruch wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes auslösen (vgl. die bereits genannten Urteile des Ersten



Senats vom 25. April 1972 - 1 AZR 322/71 - und vom 31. Oktober 1972 - 1 AZR 11/72 -).

Es kann dahingestellt bleiben, ob es sich im Streitfall um einen sog. extremen Ausnahmefall handelt, der vom Vertragsrecht nicht mehr erfaßt wird und ob unter dieser Voraussetzung auch der Ersatz immateriellen Schadens wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechtes verlangt werden kann. Auch bei einem Anspruch aus § 847 BGB ist nämlich ein mitwirkendes Verschulden des Verletzten nach § 254 BGB zu berücksichtigen (vgl. BGHZ 20, 259 und BGH NJW 70, 1037). Falls der vom Kläger behauptete Sachverhalt somit an sich ausnahmsweise einen Schmerzensgeldanspruch gerechtfertigt haben sollte, wird der Anspruch jedenfalls dadurch ausgeschlossen, daß der Kläger das Fortwirken der vermeintlich besonders schweren Persönlichkeitsverletzung überwiegend selbst zu vertreten hat, weil er einen etwa bestehenden Anspruch auf Berichtigung des Zeugnisses nicht fristgerecht geltend gemacht hat.

V. Unzulässig ist die Revision, soweit der Kläger auch die weiteren vom Landesarbeitsgericht abgewiesenen Ansprüche weiterverfolgt, weil die Revision insoweit nicht in einer dem § 554 Abs. 3 Ziffer 2 ZPO entsprechenden Form begründet worden ist. Das gilt für folgende weitere Streitgegenstände, über die das angefochtene Urteil entschieden hat:

Die Ansprüche auf Zahlung eines Ausgleiches für entgangene Bezüge infolge Verhinderung einer besseren Platzierung von monatlich DM 1.250,-- ab Juli 1967, auf Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeldern, auf Zahlung eines Zins- und Prämienausfalls von 4,5%, auf Zahlung eines Überbrückungsgeldes von sechs Monatsgehältern, auf Zahlung einer in das Ermessen des Gerichts gestellten Entschädigung für entgehende Sozialleistungen aus der Unterstützungskasse, auf Zahlung einer Entschädigung für den durch Zwangsvollstreckung eingetretenen Verlust einer Clubgarnitur und eines Fernsehgerätes, auf Zahlung einer in das Ermessen des Gerichts gestellten Entschädigung für eine Wertminderung des Hauses, auf Zahlung eines in das Ermessen des Gerichts gestellten Betrages wegen Kreditunwürdigkeit, auf Zahlung einer vom Gericht zu bestimmenden Entschädigung für eine zur Erzwingung



des Offenbarungseides erlittene Haft und auf Zahlung einer Vergütung in Höhe von zwölf Monatsgehältern.

1. Der Kläger hat zwar zahlreiche allgemeine Rügen erhoben, die das Verfahren in der ersten und in der zweiten Instanz betreffen. Mit diesen Verfahrensrügen hätte der Kläger aber schon dann nicht durchdringen können, wenn er die Revision nur wegen eines der vor- genannten Ansprüche durchgeführt haben würde.

a) In diesem Falle wären seine Rügen teilweise schon deshalb unzulässig gewesen, weil sie sich u. a. auch auf nicht revisible Verfahrensverletzungen in der ersten Instanz (vgl. hierzu Wieczorek, aaO, § 554 Anm. C III d 2) oder auf unanfechtbare Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts beziehen. Zur ersten Gruppe gehören die Rügen, das Arbeitsgericht habe den Termin zur Verkündung einer Entscheidung über drei Tage hinaus ausgesetzt und gesetzwidrig anstelle des erwarteten Beweisbeschlusses ein Urteil erlassen, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht den Antrag des Klägers auf Berichtigung des Tatbestandes zurückgewiesen und den Kläger nicht entsprechend § 11 a ArbGG belehrt. Mit nach den §§ 319, 540 ZPO unanfechtbaren Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts befaßt sich die Revision, soweit sie bemängelt, der Beschluß des Landesarbeitsgerichts vom 22. Januar 1968, durch den dem Kläger nur teilweise das Armenrecht gewährt worden ist, sei fehlerhaft, der Beschluß vom 28. August 1968 über die Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung sei in der vorliegenden Form falsch, der Vorsitzende der erkennenden Kammer des Landesarbeitsgerichts habe nicht allein durch Beschluß vom 10. Mai 1971 über das Armenrechtsgesuch des Klägers entscheiden dürfen und das Landesarbeitsgericht habe unter Verletzung des Grundsatzes des rechtlichen Gehörs seine Anträge auf Berichtigung des Tatbestandes größtenteils zurückgewiesen.

b) Die weiteren Verfahrensrügen des Klägers wären



auch dann, wenn die Revision nur einen der genannten Streitpunkte betreffen sollte, deswegen unzulässig, weil er entweder die vermeintlich verletzte Rechtsnorm nicht angegeben oder die Tatsachen, die den behaupteten Mangel ergeben sollen, nicht genau bezeichnet, jedenfalls aber nicht dargelegt hat, inwieweit die gerügten Fehler die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts beeinflussen haben könnten (vgl. § 554 Abs. 3 Nr. 2 b ZPO und dazu BAG AP Nr. 3 zu § 554 ZPO, AP Nr. 20 zu § 611 BGB Gratifikation, AP Nr. 8 zu § 322 ZPO und AP Nr. 13 zu § 554 ZPO).

Diesen an eine zulässige Verfahrensrüge zu stellenden Anforderungen werden folgende Rügen des Klägers nicht gerecht: Im Termin am 29. März 1968 sei der Antrag des Klägers auf Verurteilung eines Zeugen abgelehnt worden. Mit Schriftsatz vom 14. Februar 1970 habe der Kläger eine Prozeßtrennung zum Zwecke der festen Begrenzung der Leistungsklage beantragt, über den nicht entschieden worden sei. Das Landesarbeitsgericht habe sich entgegen der Vorschrift des § 526 ZPO den Inhalt der Akten des ersten Rechtszuges nicht schon zu Beginn der Berufungsverhandlung vortragen lassen. Der das Arbeitsgerichtsverfahren beherrschende Beschleunigungsgrundsatz sei nicht beachtet worden, wie die lange Dauer des Rechtsstreites zeige. Das Landesarbeitsgericht habe nicht geklärt, warum die Beklagte ihr Vorbringen aus der ersten Instanz im Berufungsverfahren teilweise nicht wiederholt habe und weshalb wesentlicher Vortrag durch den Kläger von der Beklagten fallengelassen worden sei (zu den Anforderungen, die an eine Rüge der Verletzung des § 139 ZPO zu stellen sind, vgl. nur BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO). Die vorgetragenen Rügen des Klägers seien unter Verletzung des § 313 ZPO nicht im Tatbestand des angefochtenen Urteils festgehalten worden, das deshalb keine sichere Gewähr für eine Nachprüfung biete (wegen der Unzulässigkeit dieser Rüge vgl. BAG AP Nr. 20 zu § 611 BGB Gratifikation). Die Prozeßvoraussetzungen seien auch vom Landesarbeitsgericht weder in tatsächlicher noch in rechtlicher Hinsicht geprüft worden. Während der ganzen Dauer des Rechtsstreits sei von den erkennenden Richtern der wesentliche Inhalt des Vortrages weder durch Notizen noch durch zusammenfassende Protokollerklärungen festgehalten worden, so daß sich das Landesarbeitsgericht an wesentliche Einzelheiten



- 28 -

nicht mehr erinnert habe. Das Landesarbeitsgericht habe es abgelehnt, seinem mit Schriftsatz vom 16. Oktober 1970 gestellten Antrag auf Beiziehung von Akten des Bundesministers der Verteidigung zu entsprechen.

Alle diese Rügen lassen eine sorgfältige Begründung vermissen, die über ihren Umfang und über ihren Zweck keine Zweifel offen läßt (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 611 BGB Akkordlohn). Da sie teils deswegen, teils aus den anderen erörterten Gründen sämtlich unzulässig sind, wird durch sie das Erfordernis einer formgerechten Revisionsbegründung nicht erfüllt (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 611 BGB Akkordlohn und Wieczorek, aaO, § 554 Anm. C III f und C III f 2).

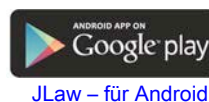
2. Zu diesen Mängeln kommt noch ein weiterer hinzu. Der Kläger, der die Aufhebung des angefochtenen Urteils in vollem Umfang begehrt, ist nicht nur durch die Abweisung eines Anspruches beschwert, sondern er versucht mit den erörterten Rügen die Revision für alle in diesem Abschnitt behandelten Ansprüche zu begründen. Wenn sich eine Revision aber gegen die Abweisung mehrerer Ansprüche richtet, müssen auch und gerade bei Verfahrensrügen für jeden der einzelnen selbständigen Ansprüche die Tatsachen im einzelnen bezeichnet werden, die den Mangel in Bezug auf die Behandlung des jeweiligen Streitpunktes ergeben sollen (vgl. RGZ 117, 168 [170]; BAG 2, 58 [59] = AP Nr. 2 zu § 554 ZPO; BAG 6, 280 [284] = AP Nr. 17 zu § 64 ArbGG 1953 und Wieczorek, aaO, § 554 Anm. D III b 2). Aus der Begründung der behandelten Verfahrensrügen ist aber nicht zu entnehmen, wie sich die angeblichen Verfahrensverletzungen auf die Entscheidung über die einzelnen Ansprüche ausgewirkt haben sollen.

3. Die Revisionsbegründung enthält auch keine

- 29 -



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



Sachrügen, die sich mit den weiteren abgewiesenen Ansprüchen des Klägers im einzelnen auseinandersetzen. Der Kläger hat insoweit lediglich vorgetragen, infolge der ungeklärten Rechtslage, die dadurch eingetreten sei, daß das Landesarbeitsgericht über den Kündigungsschutzantrag zur festen Begrenzung der Leistungsklage nicht entschieden habe, sei eine schlüssige und durchgreifende Begründung bezüglich der Schadenersatzansprüche nicht möglich. Mit den weiteren Ausführungen des angefochtenen Urteils auf Seite 40 ff. der Entscheidungsgründe brauche er sich deshalb nicht mehr auseinanderzusetzen, weil die Klage insofern ohnehin an das Gericht des ersten Rechtszuges zurückzuverweisen sei.

Diese allgemeinen Ausführungen können eine Begründung, die die Besonderheiten der einzelnen Ansprüche berücksichtigt, nicht ersetzen. Zur Begründung der Revision in vollem Umfange ist es auch nicht ausreichend, daß der Kläger sich mit der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auseinandergesetzt hat, das ihm erteilte Zeugnis vom 11. Mai 1967 sei nicht als besonders schwerer Eingriff in das Persönlichkeitsrecht zu werten. Darin liegt nur eine Revisionsbegründung hinsichtlich der Anträge auf Fortzahlung des Gehaltes nach dem 11. Mai 1967 und auf Zahlung eines Schmerzensgeldes. Es bleibt im übrigen aber sowohl nach der Klage- als auch nach der Revisionsbegründung völlig offen, ob der Kläger die weiteren Schadenersatzansprüche aus einer Verletzung der Zeugnispflicht oder aus einer Unwirksamkeit der Kündigung der Beklagten herleiten will.

VI. Nach alledem war das angefochtene Urteil nur in dem aus Ziffer 1 des Tenors des vorliegenden Urteils ersichtlichen Umfang aufzuheben; vom Anspruch auf Zahlung einer Vergütung für einen Verbesserungsvorschlag abgesehen hat sich das Landesarbeitsgericht nur noch in diesem Umfang mit der Streitsache zu befassen. Alle übrigen Ansprüche des Klägers einschließlich des Anspruches auf Zahlung einer Vergütung für einen Verbesserungsvorschlag scheiden mit dem vorliegenden Urteil aus dem Rechtsstreit aus.

gez. Dr. Gröninger

Dr. Rengier

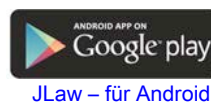
Hillebrecht

Dr. Cuntz

Fink



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 7. März 1966 bis 21. Mai 1971 bei der Beklagten beschäftigt. Zu diesem Zeitpunkt schied er auf Grund eigener fristgemäßer Kündigung aus.

Die Beklagte ernennt einen Teil ihrer Arbeitnehmer zu "Stammarbeitern" und gewährt diesen zusätzlich zum Lohn eine "Treueprämie". Außerdem zahlt die Beklagte an alle Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen eine Anwesenheitsprämie, die für das Jahr 1971 auf 240,-- DM erhöht wurde.

Diese Zahlungen der Beklagten beruhen auf deren gedruckten Richtlinien, die u.a. wie folgt lauten:

"Die Treueprämie"

1. Die S -Werft gewährt allen Stammarbeitern eine Treueprämie von DM 0,20 pro geleistete Arbeitsstunde nach Maßgabe der Ziffer 5. Für vergütete, aber nicht geleistete Arbeitsstunden (Urlaub, Feiertage usw.) wird der Zuschlag nicht gezahlt.
2. Die Treueprämie ist eine freiwillig gewährte Zulage. Diese Betriebseinrichtung kann jederzeit aufgehoben werden.
3. Stammarbeiter sind Facharbeiter, Angelernte und Ungelernte, die sich auf ihrem Arbeitsgebiet spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten erworben und sowohl Betriebsinteresse als auch Leistungswillen bekundet haben. Liegen diese Voraussetzungen vor, erhält der Stammarbeiter eine urkundliche Bestätigung. Diese ist Voraussetzung für die Gewährung der Treueprämie.
4. Die Anerkennung als Stammarbeiter kann widerrufen werden, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt. Erfolgt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen, wird die im Dezember des betreffenden Jahres fällige Prämiezahlung beim Ausscheiden gezahlt, und es besteht Anspruch auf die nächstfällige Auszahlung des 5., 10. oder 15. Auszahlungsjahres, die zu dem vorgesehenen Termin vorgenommen wird.
Der Anspruch auf die nächstfällige Auszahlung des 5., 10. oder 15. Auszahlungsjahres entfällt jedoch, wenn der Stammarbeiter von dem Angebot, das Arbeitsverhältnis erneut einzugehen, keinen Gebrauch macht.

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

- 3 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 3 -

5. Die Treueprämie wird im Dezember eines jeden Jahres in Höhe von 25 % des vollen Prämienatzes ausbezahlt. Im Dezember des 5., 10. und 15. Auszahlungsjahres wird außerdem von dem nicht zur Auszahlung gebrachten Teil der Prämie soviel gezahlt, daß unter Einschluß der bereits zur Auszahlung gekommenen Prämienbeträge mit Abschluß

des 5. Auszahlungsjahres insgesamt	50 %
des 10. Auszahlungsjahres insgesamt	75 %
des 15. Auszahlungsjahres insgesamt	100 %

der vollen Treueprämie zur Auszahlung gekommen sind.

Wird die Anerkennung als Stammarbeiter nach Ziffer 4 widerrufen, entfällt der Anspruch auf den bis dahin noch nicht zur Auszahlung gekommenen Teil der Treueprämie.

Die Anwesenheitsprämie

1. Jeder Arbeitnehmer erhält, wenn er im Laufe des ganzen Kalenderjahres die normale tägliche Arbeitszeit voll erfüllt hat, eine Gesamtprämie von DM 120,--.
2. Die Anwesenheitsprämie ist eine freiwillig gezahlte Zulage. Diese betriebliche Einrichtung kann jederzeit wiederaufgehoben werden.
3. ..."

Die Beklagte hat den Kläger im Jahre 1966 zum Stammarbeiter ernannt und diese Ernennung mit Schreiben vom 21. Mai 1971 widerrufen, weil der Kläger sein Arbeitsverhältnis gekündigt hat.

Der Kläger verlangt für die Monate Januar bis April 1971 $\frac{1}{3}$ der Anwesenheitsprämie = 80,-- DM brutto und begehrt die Feststellung, daß die bisher von ihm verdienten Treueprämien zu den Terminen der Richtlinien ausbezahlt werden. Die Beträge sind gemäß einer Berechnung der Beklagten rechnerisch unstreitig. Der Kläger hat daher beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 80,-- DM zu verurteilen und festzustellen, daß dem Kläger am 31. Dezember 1971 DM 44,99 brutto (1. Rate für das Kalenderjahr 1971), am 31. Dezember 1975 DM 628,10 brutto (2. Rate für das Kalenderjahr 1971 und 3. Rate für 1966 - 1970) und am 31. Dezember 1980 DM 583,11 brutto (3. Rate für 1971 und 4. Rate für 1966 - 1970) zustehen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie ist nicht geltend, ein Anspruch auf spätere Auszahlung



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

von Treueprämien für den Kläger bestehe nicht mehr, weil sie die Anerkennung als Stammarbeiter zur Recht widerrufen habe. Die teilweise Zahlung der Anwesenheitsprämie für das Kalenderjahr 1971 komme nicht in Betracht, da der Kläger nicht mehr im ganzen Kalenderjahr bei ihr gearbeitet habe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat hinsichtlich der sog. Treueprämie Erfolg, weil der Verlust der schon verdienten Lohnzuschläge bei ordnungsgemäßer Kündigung durch den Arbeitnehmer eine unzulässige Kündigungserschwerung darstellt. Dagegen ist die Revision hinsichtlich der begehrten anteiligen Anwesenheitsprämie für das Kalenderjahr 1971 unbegründet.

I. Die Richtlinien der Beklagten enthalten generelle, zeitlich nicht begrenzte Regelungen (auf Grund ihrer Vertragsangebote) für einen größeren, in seiner Zusammensetzung wechselnden Personenkreis, die daher als typische Willenserklärungen der Beklagten der freien Auslegung durch das Revisionsgericht zugänglich sind (vgl. BAG 6, 280 ff. [285] = AP Nr. 17 zu § 64 ArbGG; BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk).

1. Die Auslegung der Richtlinien über die Gewährung einer Treueprämie ergibt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, daß die Treueprämie Lohncharakter hat und jeweils mit der geleisteten Arbeitsstunde verdient ist; nur der Auszahlungstermin wird hinausgeschoben.

Die Zahlung der Treueprämie hängt nicht nur von der Ernennung zum Stammarbeiter und dem Fortbestand dieser Ernennung ab, sondern in ihrer Höhe auch von den tatsächlich



geleisteten, nicht von den unter Umständen darüber hinaus bei Urlaub oder Krankheit zu vergütenden Arbeitsstunden. Die Treueprämie erweist sich deshalb bei näherer Betrachtung zugleich als Anwesenheitsprämie. Der Zuschlag zum Stundenlohn wird für die Erfüllung an sich selbstverständlicher Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis gewährt und gilt nicht etwa eine besonders intensive oder erschwerte Arbeitsleistung ab, auch nicht den Ersatz besonderer Aufwendungen des Arbeitnehmers. Die enge, zunächst einmal rechnerische Verknüpfung mit den geleisteten Arbeitsstunden bedingt, daß es sich bei der Treueprämie um ein zusätzliches Entgelt für die zum Stammarbeiter ernannten Arbeitnehmer handelt (vgl. BAG 16, 58 = AP Nr. 24 zu § 59 BetrVG; BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 19. März 1970, BB 1970, 884 und DB 1970, 837).

Der Gesamtzusammenhang der Richtlinien erweist auch, daß die Treueprämie jeweils alsbald mit der erbrachten Arbeitsstunde verdient, der Anspruch also entstanden ist und lediglich dessen Fälligkeit hinausgeschoben wird. Der Arbeitnehmer hat bis zur Auszahlung nicht nur ein Anwartschaftsrecht, wie das angefochtene Urteil meint. Ziff. 1 bringt die grundsätzliche Regelung über die Gewährung eines Zuschlags von 0,20 DM pro geleistete Arbeitsstunde. Eine Einschränkung enthält sie nur bezüglich der bezahlten, aber nicht geleisteten Stunden. Alle weiteren Bestimmungen in Ziff. 4 und 5 der Richtlinien beziehen sich auf die Fälligkeit der Treueprämie. Diese Vorschriften setzen gedanklich voraus, daß die Prämie bereits verdient ist. In Ziff. 4 Abs. 2 und 3 ist von der "fälligen" bzw. "nächst fälligen" Zahlung die Rede, in Ziff. 5 von dem "nicht zur Auszahlung gebrachten Teil der Prämie" und dem Widerruf der Anerkennung als Stammarbeiter, durch den der Anspruch auf den noch nicht zur Auszahlung gekommenen Teil der Prämie "entfallen" soll. Alle diese Vorschriften lassen nur die Auslegung zu, daß der Anspruch auf den Lohnzuschlag schon alsbald mit der geleisteten Arbeitsstunde entstanden, zunächst aber noch nicht fällig ist.



2. Ist aber die Treueprämie für die Jahre 1966 bis 1971 - zum Teil bereits seit Jahren - verdient, so würde es eine unzulässige Kündigungserschwerung darstellen, wenn die bereits entstandenen Ansprüche durch einen rückwirkenden Widerruf der Eigenschaft als Stammarbeiter wieder zunichte gemacht werden könnten, wie es in Ziff. 4 Abs. 1 i. Verb. mit Ziff. 5 letzter Absatz vorgesehen ist. Ein Widerruf der Stammarbeitereigenschaft darf sich im Falle einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitnehmer nur auf die Zukunft erstrecken. Im Rahmen der Vertragsfreiheit ist es zwar grundsätzlich zulässig, daß der Arbeitgeber jederzeit widerrufliche Lohnzuschläge, zum Beispiel Leistungszulagen auch tatsächlich widerruft, wobei aber im Zweifel die Grenzen billigen Ermessens einzuhalten sind (BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Lohnzuschläge; AP Nr. 10 und 12 zu § 315 BGB). In den bisher entschiedenen Fällen handelt es sich immer nur darum, daß bestimmte Leistungszulagen oder Prämien für die Zukunft nicht mehr gewährt werden sollten. Dasselbe gilt aber in verstärktem Maße für eine rückwirkende Vernichtung bereits entstandener Ansprüche.

Der Senat hat zwar schon mehrfach entschieden, die Entschließungsfreiheit des Arbeitnehmers hinsichtlich der Ausübung eines Kündigungsrechts werde wesentlich weniger beeinträchtigt, wenn eine Zuwendung noch nicht ausgezahlt worden ist, als wenn es um die Rückzahlung eines bereits gewährten und regelmäßig ausgegebenen Betrages geht (vgl. BAG AP Nr. 64 und 69 zu § 611 BGB Gratifikation). Insbesondere können auch Arbeitnehmer im Kündigungsstatus und (oder) Arbeitnehmer, die bereits ausgeschieden sind, von der Zahlung von Gratifikationen, Jahresabschlußvergütungen und ähnlichen Zuwendungen ausgenommen werden (vgl. BAG 15, 300 = AP Nr. 34 und AP Nr. 16 zu § 611 BGB Gratifikation). Der Arbeitgeber kann danach durchaus auch freiwillige Zahlungen mit Entgeltcharakter nicht nur von der Arbeitsleistung für die Vergangenheit, sondern im Rahmen der Gratifikationsrechtsprechung des Senats auch von einer gewissen zeitlich begrenzten Betriebstreue für die Zukunft abhängig machen (vgl.



z.B. BAG AP Nr. 20, 64 zu § 611 BGB Gratifikation; AP Nr. 33 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Dabei ist der Senat aber stets davon ausgegangen, daß der Auszahlungstermin für die Zahlung einer Sondervergütung in einem nahen zeitlichen Zusammenhang mit dem Bezugszeitraum steht und stehen muß (vgl. BAG AP Nr. 20, 64 zu § 611 BGB Gratifikation und das nicht veröffentlichte Urteil vom 26. Juni 1969 - 5 AZR 533/68 -). Denn andernfalls käme man im Hinblick auf spätere Sondervergütungen mit gleichen Bedingungen zu einer bedenklichen Bindungswirkung ohne Ende (vgl. BAG 13, 204 und 15, 153 = AP Nr. 24, 28 und AP Nr. 61 zu § 611 BGB Gratifikation).

3. Ein bemerkenswerter Fall des Auseinanderklaffens des Bezugszeitraums und der Fälligkeit des Anspruchs, verbunden mit dessen möglichen Wegfall bei früherem Ausscheiden liegt aber hier vor. Bereits verdiente Lohnzuschläge (s. Ziff. I 1) werden mit ihrer letzten Rate erst nach 15 Jahren ausgezahlt. Da jedes Jahr neue Treueprämien anfallen, befindet sich der Arbeitnehmer für die gesamte Zeit seines Berufslebens in einer Situation, die ihm keine freie Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen will oder nicht. Nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten handelt es sich immerhin um Beträge, die durchschnittlich im fünften Jahr der Betriebszugehörigkeit 500,-- DM, im zehnten Jahr 1.500,-- DM und im 15. Jahr 2.500,-- DM ausmachen. Eine derartige Bindungswirkung kann rechtlich nicht anerkannt werden. Sie beeinträchtigt das Grundrecht der Freiheit der Berufswahl nach Art. 12 GG und verstößt gegen das Verbot ungleicher Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 5 BGB. Zwar liegt hier eine direkte Vereinbarung ungleicher Kündigungsfristen nicht vor. Ein Verstoß gegen § 622 Abs. 5 BGB ist aber auch dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber jederzeit, der Arbeitnehmer aber nur unter Verlust bereits vor längerer Zeit erworbener Ansprüche oder unter Verfall einer Vertragsstrafe kündigen kann (vgl. das zur Veröffentlichung vorge-sehene Urteil des Senats vom 9. März 1972 - 5 AZR 246/71 -).

demnächst AP Nr. 12 zu § 622 BGB, betr. Zahlung einer Vertragsstrafe durch den Arbeitnehmer). Es darf dem Arbeitnehmer nach ständiger Rechtsprechung nur eine Betriebsbindung für begrenzte Zeiträume zugemutet werden, wie sie der Senat in seinen grundlegenden Entscheidungen BAG 13, 129, 204 = AP Nr. 22, 24 und AP Nr. 23 zu § 611 BGB Gratifikation entwickelt hat. Dabei setzt der Senat den Fall der Nichtauszahlung bereits entstandener Vergütungsansprüche dem der Rückzahlung bereits ausgezahlter Vergütungen gleich. Nach Auffassung des Senats besteht kein entscheidender Unterschied darin, ob der Arbeitnehmer die Vergütung bereits erhalten hat und bei Ausscheiden zurückzahlen soll oder ob ihm bereits entstandene Vergütungsansprüche nicht ausgezahlt werden sollen. In beiden Fällen sollen entstandene Ansprüche, die also bereits dem Arbeitnehmer zustehen und zu seinem Entgelt gehören, gleichermaßen nachträglich entfallen. Das stellt aber in dem einen wie in dem anderen Fall in gleicher Weise eine Beeinträchtigung der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers dar. Aus der Höhe der in den Jahren 1966 - 1971 jeweils angefallenen Stundenzuschläge ergibt sich, daß eine Bindungswirkung entweder überhaupt nicht bzw. jedenfalls nicht über den vom Kläger eingehaltenen Kündigungs-termin hinaus in Betracht kommt.

4. Der Widerruf der Anerkennung als Stammarbeiter gemäß Ziff. 4 Abs. 1 der Richtlinien mit der Folge des rückwirkenden Wegfalls der Treueprämie nach Ziff. 5 letzter Absatz aaO ist nach den vorstehenden Ausführungen mit unserer Rechtsordnung nicht vereinbar. Der Widerruf entspricht deshalb auch nicht billigem Ermessen i.S. des § 315 BGB (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Lohnzuschläge; AP Nr. 10 zu § 315 BGB). Der Kläger ist so zu stellen, als ob die Anerkennung als Stammarbeiter nicht widerrufen worden wäre. Demnach hat er zu den in den Richtlinien festgelegten Zeitpunkten Anspruch auf Auszahlung der Prämie.

II. Hingegen ist der Anspruch auf teilweise Auszahlung der Anwesenheitsprämie für das Kalenderjahr 1971 nicht gerechtfertigt, so daß insoweit die Revision zurückzuweisen ist. Die Zahlung der sog. Anwesenheitsprämie mit

einer Pauschalsumme für das ganze Jahr ist davon abhängig, daß der Arbeitnehmer auch im Laufe des ganzen Kalenderjahres die normale tägliche Arbeitszeit voll erfüllt hat. Dies ist für 1971 unstreitig schon deshalb nicht der Fall, weil der Kläger auf Grund eigener Kündigung am 21. Mai 1971 ausgeschieden ist. Die Frage krankheitsbedingter Fehlzeiten ist daher hier nicht entscheidend. Die Richtlinien enthalten keinen Anhaltspunkt dafür, daß bei Ausscheiden während des Kalenderjahres ein entsprechender Teilbetrag gezahlt werden sollte. Der Arbeitgeber ist nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit auch in der Lage, eine freiwillig gewährte zusätzliche Anwesenheitsprämie davon abhängig zu machen, daß der Arbeitnehmer jedenfalls bis zum Ende des Kalenderjahres noch im Arbeitsverhältnis steht. Im übrigen tritt der Senat den entsprechenden Ausführungen des angefochtenen Urteils bei.

gez. Dr. Schröder
zugleich für den
durch Urlaub an der
Unterschriftsleistung
verhinderten Bundes-
arbeitsrichter
Dr. Sohler

Dr. Auffarth

Dr. Neumann
Weimer

Dr. Schröder