

13. März 1959

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

32

Für das Nachschlagewerk!	Ja	}	Nur zu I der Entscheidungsgründe
Für die Sammlung!	Nein		
Für die Fachpresse!	Ja		

Gesetz: ArbGG § 53; § 72; ZPO § 5; KSchG § 1; ZPO § 550;
ZPO § 141, §§ 373 ff.; ZPO § 286; BGB § 611;
ZPO § 551; BGB § 607, § 609, § 387.

Leitsatz:

Hat das Landesarbeitsgericht den Streitwert bei Klage und Widerklage unrichtigerweise getrennt festgesetzt, ist jedenfalls im Hinblick auf die Rechtsmittelfähigkeit der Entscheidung die Zusammenrechnung als vollzogen anzusehen.

Aktenzeichen: 2 AZR 282/58

Urteil des BAG vom 13. März 1959

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 282/58
2 Sa 50/58 Hamburg

Urteilsformel zugestellt
am 13. März 1959
gez. Damm,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 12. März 1959 durch
den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter
Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder sowie die Bundesar-
beitsrichter Sauerwein und Paulsen für Recht erkannt:

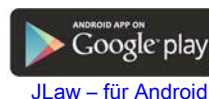
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 22. Mai 1958
- 2 Sa 50/58 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und
Entscheidung, auch über die Kosten der Revision,
an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



2 -

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte ist eine Portland-Cement-Fabrik AG in Hamburg. Bei ihr war vom 1. Juni 1952 ab der Kläger mit einem Monats-Bruttogehalt von 625,-- DM als kaufmännischer Angestellter tätig.

Die Beklagte hatte Geschäftsbeziehungen mit einer Firma Daropona & Company Ltd. in Ghana, einer aus einem Deutschen und sechs Afrikanern bestehenden Gesellschaft, angeknüpft. Sie hatte dieser Gesellschaft Zement geliefert und ihr einen Kredit von fast einer Million DM eingeräumt. Als diese Firma in Zahlungsverzug geriet, schickte die Beklagte ihren Exportleiter Arndt zur Überprüfung der Lage nach Afrika. Dieser teilte ihr mit, daß eine Kontrolle der afrikanischen Gesellschafter durch Europäer dringend geboten sei; die afrikanischen Gesellschafter hätten große Mengen des gelieferten Zements unkontrolliert für eigene Zwecke entnommen. Die Beklagte schickte deshalb den Kläger nach Afrika. Er wurde vom 15. August 1956 ab zur Firma Daropona & Company Ltd. abgestellt. Dabei wurde zwischen den Parteien und der Firma Daropona abgesprochen, daß der Kläger außer einem Unterhaltsgeld von monatlich 800,-- DM netto, das an die Familie in Deutschland gezahlt wurde und für das die Beklagte die Ausfallbürgschaft übernahm, neben freier Station in Ghana ein von der Firma Daropona zu zahlendes monatliches Taschengeld von 25 Pfd. Sterling erhalten sollte. Am 12. August 1956 trat der Kläger dort seinen Dienst an. In Gegenwart des Exportleiters Arndt fand am 5. Oktober 1956 eine Gesellschafterversammlung der Daropona statt, in deren Verlauf der Kläger zum Geschäftsführer der Daropona bestellt wurde.

Der Kläger ließ sich in der Folgezeit außer dem mit der Beklagten ausgemachten Gehalt noch zusätzlich 25 Pfd. Sterling monatlich von der Daropona gewähren. Das teilte der Kläger der Beklagten unter dem 6. Mai 1957 mit dem Bemerken mit, daß er sich diesen Betrag für seine Tätigkeit



als Manager habe bewilligen lassen; er habe diesen Betrag aber vorerst nur verbucht, um der Beklagten nicht vorzugreifen. Die Beklagte erwiderte mit Schreiben vom 14. Mai 1957, daß sie sich zunächst zu dieser Buchung noch nicht äußern könne. Sie müsse erst die rechtliche Wirksamkeit einer solchen Sondervereinbarung prüfen. Der Kläger betonte in seinem Erwidierungsschreiben vom 22. Mai 1957, daß der Betrag von zusätzlich 25 Pfd. Sterling, den er bislang nur verbucht, aber nicht entnommen habe, wohl das Mindeste für die von ihm zu leistende Arbeit darstelle.

In den Monatsübersichten, die der Kläger vom 31. März 1957 ab der Beklagten übersandt hat, war unter der Rubrik "Sonstige Verbindlichkeiten" unter Gehaltskonto Blümel jeden Monat der Betrag von 50 Pfd. Sterling als Taschengeld ausgeworfen worden.

Die nachfolgenden Schreiben der Parteien beschäftigten sich mit dem vom Kläger vorgeschlagenen Plan einer Umgründung der Daropona in eine echte Tochtergesellschaft der Beklagten. Mitte Juli 1957 bat die Beklagte den Kläger, seinen auf ein Jahr bemessenen Aufenthalt in Afrika um einen Monat zu verlängern, was der Kläger auch tat.

Am 7. September 1957 kehrte der Kläger aus Afrika zurück. Sein Arbeitsverhältnis bei der Daropona lief noch bis zum 22. November 1957. In der Zwischenzeit erhielt der Kläger von der Beklagten einen Urlaub von zwei Monaten.

Für Oktober 1957 zahlte die Beklagte dem Kläger nicht das volle vereinbarte Gehalt von 800,-- DM netto, sondern kürzte diesen Betrag um den pfändbaren Betrag von 252,40 DM mit der Begründung, daß ihr, der Beklagten, ein Gegenanspruch gegen den Kläger in Höhe der ihrer Ansicht nach zu Unrecht vom Kläger für 13 Monate inzwischen nicht nur verbuchten, sondern auch entnommenen zusätzlichen 25 Pfd. Sterling = 3.822,-- DM zustehe. Außerdem kündigte die Beklagte dem Kläger am



- 4 -

6. November 1957 das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1958 ohne Angabe von Gründen.

Mit der am 15. November 1957 bei Gericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 6. November 1957 nicht aufgelöst worden sei. Außerdem verlangt er Zahlung der vom Oktober-Gehalt gekürzten 252,40 DM.

Zur Begründung ihrer Kündigung beruft sich die Beklagte in erster Linie auf die Entnahme von 13 x 25 Pfd. Sterling = 3.822,-- DM. Sie habe - so trägt sie vor - diese Gehaltserhöhung nicht gebilligt; sie sei aber durch diese Gehaltserhöhung belastet worden, da alle nicht für Geschäftsunkosten verbuchten Einnahmen der Daropona an die Beklagte geflossen seien; jede Erhöhung der Geschäftsunkosten sei also zu ihren Lasten gegangen. Nicht einmal eine voll wirksame Zustimmung der Daropona zu dieser Gehaltserhöhung habe vorgelegen. Überdies habe der Kläger sich die Zustimmung des afrikanischen Chairman dieser Gesellschaft, Antwi, durch eine der Beklagten gegenüber begangene Unredlichkeit beschafft. Er habe nämlich die Beklagte veranlaßt, an den in Hamburg studierenden Sohn Antwi Gelder auszuzahlen, ohne dafür sein Versprechen, bei Vater Antwi in Afrika entsprechende Gelder einzuziehen, zu erfüllen. Im Gegenteil habe er dem Vater Antwi in Afrika noch einmal die gleiche Summe ausgezahlt, was der Kläger bestreitet.

Die Beklagte hat Widerklage erhoben mit dem Antrag, den Kläger zur Zahlung von 4.500,-- DM zu verurteilen. Mit ihrer Widerklage erhebt sie die Forderung auf Rückzahlung der ihrer Meinung nach vom Kläger zuviel entnommenen 13 x 25 Pfd. Sterling = 3.822,-- DM. Sie macht geltend, daß wirtschaftlich ihr allein diese Forderung zustehe und nicht der Daropona. Außerdem aber hat sie auch noch eine von dem Gesellschafter Antwi unterschriebene Abtretungserklärung eingereicht. Ferner fordert sie mit ihrer Widerklage noch ein unstreitig in Höhe von 1.200,--DM offenstehendes Darlehn zurück. Demgegenüber macht der Kläger



geltend, es sei eine Rückzahlung des Darlehns in monatlichen Raten von 50,-- DM vereinbart worden. Ferner will er gegenüber dieser Forderung der Beklagten seinerseits wiederum mit weiteren Gehaltsansprüchen und einem Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation aufrechnen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und auf die Widerklage den Kläger zur Zahlung von 4.500,-DM verurteilt.

Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht hingegen der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Revision mit dem Antrag auf Aufhebung des angefochtenen Urteils eingelegt, während der Kläger die Zurückweisung der Revision begehrt.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision ist zulässig. Zwar hätte das Landesarbeitsgericht den Streitwert nicht nach Klage und Widerklage getrennt, sondern einheitlich festsetzen müssen (BAG AP Nr. 24 zu § 72 ArbGG). Aber wenn das nicht geschehen ist, so ist der Streitwert zusammenzurechnen. Entsprechend dem Sinn der Streitwertfestsetzung, die Rechtsmittelfähigkeit der als Urteil insgesamt eine einheitliche Größe darstellenden Entscheidung auszuweisen, muß bei getrennter Festsetzung nach Klage und Widerklage die dann doch ohne weiteres mögliche Addierung eben als vollzogen angesehen werden. Die Bestimmung des § 5, zweiter Halbsatz ZPO gilt nur für die Abgrenzung der Zuständigkeit zwischen Amtsgericht und Landgericht. Für das arbeitsgerichtliche Verfahren gilt sie mangels ausdrücklicher Verweisung allenfalls nur sinngemäß, wobei dann aber auf jeden Fall die getrennte Festsetzung des Streitwertes an dem oben genannten Zweck der Streitwertfestsetzung scheitert (BAG, aaO; ferner Stein-Jonas, § 5 Anm. IV; Dietz-

Nikolisch, ArbGG, Urnm. 52 zu § 72 ArbGG, 2010, 22).



Nikolisch, ArbGG, Urnm. 52 zu § 72 ArbGG, 2010, 22).
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

II. Die Revision ist auch begründet. Den Rügen der Revision hält die angefochtene Entscheidung nicht stand.

1. Ihre den Gegenstand der Klage bildende fristgemäße Kündigung begründet die Beklagte mit der ihrer Meinung nach vom Kläger selbstherrlich vorgenommenen Gehaltserhöhung.

Auszugehen ist mit den Parteien und dem angefochtenen Urteil davon, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten auch während seines Aufenthalts in Afrika fortbestand und er nur von der Beklagten an die Daropona "ausgeliehen" wurde; insoweit handelt es sich um ein tatsächliches Vorbringen und um eine tatsächliche Feststellung. Es bestand daher weiterhin eine Treupflicht des Klägers gegenüber der Beklagten. Der Kläger konnte sich somit nicht allein von der Daropona eine Erhöhung des Gehalts bewilligen lassen, weil sich durch eine Erhöhung der Unkosten der Daropona deren Zahlungen an die Beklagte nach deren unbestrittenem tatsächlichen Vortrag minderten.

Das Landesarbeitsgericht hat aus dem Schriftwechsel der Parteien, insbesondere aus dem Fehlen eines ernstlichen und eindeutigen Widerspruchs der Beklagten gegen das Schreiben des Klägers vom 22. Mai 1957, entnommen, daß die Beklagte die Maßnahme des Klägers gebilligt hat.

Diese Auslegung der Willenserklärungen beider Parteien ist denkgesetzlich nicht ausgeschlossen; sie verstößt nicht gegen allgemeine Auslegungsregeln und widerspricht nicht den Erfahrungssätzen. Das Revisionsgericht ist daher an diese Auslegung gebunden.

Die in diesem Zusammenhang erhobene prozessuale Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht hätte den Verkaufsdirektor der Beklagten, Arndt, nicht - wie geschehen - nach § 141 Abs. 1 ZPO als Partei, sondern als Zeugen hören müssen, greift nicht durch. Zwar hätte Arndt, wenn das Landesarbeitsgericht auf seinen Bekundungen sein Urteil aufbauen wollte, als Zeuge vernommen werden müssen,

da nicht er, sondern der Vorstand Friedrich Sicks der gesetzliche Vertreter der Beklagten ist. Aber nicht auf der Bekundung von Arndt beruht die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe der Gehaltserhöhung zugestimmt, sondern eben auf der Auslegung des Schriftwechsels. Das Landesarbeitsgericht sagt, und zwar indem es eindeutig nur auf die Korrespondenz abstellt, es könne nur gefolgert werden, daß auch die Beklagte letztlich das Vorgehen des Klägers billigte. Demgegenüber kann dahingestellt bleiben, ob etwas aus dem den Berichtigungsantrag der Beklagten ablehnenden Beschluß vom 7. Juli 1958 entnommen werden darf, wonach das Landesarbeitsgericht die Arndt'sche Bekundung nur für die Feststellung der im Verhältnis des Klägers zur Beklagten nicht entscheidenden Zustimmung der Teilhaber der Daropona zu der Gehaltserhöhung sowie für die Feststellung, daß die Beklagte dem Kläger einen Zweimonatsurlaub gewährte, verwandt hat, oder ob es sich hierbei um eine für den Berichtigungsbeschluß selbst unerhebliche und unbeachtliche oder sogar gar nicht dorthin gehörende Mitteilung von Erwägungen der Beweiswürdigung handelt.

Wohl aber greift die weitere Rüge der Revision durch, das Landesarbeitsgericht habe verabsäumt, den Verkaufsdirektor Arndt der Beklagten als Zeugen zu den im Schriftsatz der Beklagten vom 24. April 1958 aufgestellten Behauptungen zu hören, der Kläger habe sich die Zustimmung des Chairman Antwi von der Daropona zu der Gehaltserhöhung durch eine Unredlichkeit gegenüber der Beklagten beschafft. Die dortigen Ausführungen und Beweisantritte liegen nicht, wie es in dem den Berichtigungsantrag der Beklagten zurückweisenden Beschluß vom 7. Juli 1958 heißt, neben der Sache.

Die Beklagte hat, nachdem der Kläger in der Berufungsbegründung auf Seite 7 vorgetragen hatte, der Chairman Antwi habe ihm die strittige Gehaltserhöhung um 25 Pfd. Sterling zugebilligt, die Behauptung aufge-



stellt, daß hier "eine Hand die andere gewaschen" und Antwi diese Gehaltserhöhung nur bewilligt habe, weil der Kläger Antwis Sohn eine Zuwendung durch die Beklagte habe zukommen lassen, ohne den Vater Antwi entsprechend zu belasten. Wenn aber eine solche - vom Kläger bestrittene - Manipulation tatsächlich erfolgt sein sollte, so wäre die Beklagte an ihre im Schriftwechsel ausgesprochene Billigung der Gehaltserhöhung nicht gebunden. Dann würde in der betrügerisch erschlichenen Gehaltserhöhung ein Grund zur fristgemäßen Kündigung des Klägers liegen. Diese Seite des Gehaltserhöhungskomplexes, die - wenn auch jedenfalls bisher lediglich nur nach dem bestrittenen Vortrag des Klägers und damit nicht als eine für die materiellrechtliche Würdigung bedeutsame Größe - doch als Möglichkeit gegeben ist, hat das Landesarbeitsgericht offensichtlich nicht beachtet und deshalb auch nicht rechtlich untersucht. Es wird nunmehr dem in Rede stehenden Beweisantritt der Beklagten nachgehen und auch die Gegenbeweise des Klägers erheben müssen.

2. Auch gegenüber der Widerklage greift die Revision durch.

a) Die zur Klage erforderliche weitere Beweiserhebung wird sich möglicherweise auch auf den von der Beklagten mit der Widerklage geltend gemachten Rückforderungsanspruch in Höhe von 3.822,-- DM auswirken. Denn wenn der Kläger durch die von der Beklagten behauptete, eben erwähnte Unredlichkeit sich den Betrag von 3.822,-- DM verschafft und dieser Betrag die Zahlungen der Daropona an die Beklagte gemindert hat, so würde er wegen Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten der Beklagten zum Ersatz verpflichtet sein, ohne daß es dann überhaupt noch auf die Frage ankommt, ob die Daropona in rechtswirksamer Weise diese Gehaltserhöhung gebilligt hat, ob der Daropona ein Rückforderungsanspruch gegenüber dem Kläger zusteht und ob sie ihren Rückforderungsanspruch wirksam an die Beklagte abgetreten hat.

b) Auf den einen Teil der Widerklage ausmachenden Darlehnsanspruch der Beklagten ist das Landesarbeitsgericht überhaupt nicht eingegangen. Hierin liegt ein Verstoß gegen § 551 Ziff. 7 ZPO (Stein-Jonas, ZPO, 18. Aufl., § 551 Anm. II 7; RG HRR 25 Nr. 1688), der jedoch mangels einer Revisionsrüge unbeachtlich ist. Aber dadurch, daß das Landesarbeitsgericht einen unbestrittenen Darlehnsanspruch ohne weiteres durch volle Abweisung der Widerklage mit abgewiesen hat, hat es gleichzeitig das materielle Recht, nämlich die Vorschriften über das Darlehen, verletzt. Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht die nach dem unstreitigen Sachvortrag und den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sich stellende Frage geprüft, ob in der Kündigung des Klägers nicht gleichzeitig die Kündigung eines etwaigen Ratenzahlungsabkommens liegt. Auch dieshalb mußte daher das Urteil aufgehoben werden. Das Landesarbeitsgericht wird nunmehr die erforderlichen Feststellungen treffen müssen und ferner zu prüfen haben, ob dem Kläger die von ihm gegen die Darlehnsforderung zur Aufrechnung gestellten Gegenforderungen zustehen.

gez.: Dr. Müller Dr. Meier-Scherling Dr. Schröder
Sauerwein Paulsen

