

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

87

8. JUNI 1972

Gesetz: BGB § 138, § 611 Mehrarbeitsvergütung; RVO § 636;
AZO § 15; LohnFG § 2; KSchG § 1; ZPO §§ 286, 398

Leitsätze:

- 1) Der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz kann durch Parteivereinbarung auch schon für Arbeitsverhältnisse, die noch nicht sechs Monate bestanden haben, eingeführt werden (Bestätigung von AP Nr. 81 zu § 1 KSchG).
- 2) Ein auf Dauer angelegtes Arbeitsverhältnis enthält in der Regel nur bei Vorliegen besonderer Umstände die stillschweigende Vereinbarung eines vorzeitig einsetzenden Kündigungsschutzes im Sinne von Nr. 1.

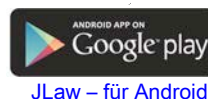
Aktenzeichen: 2 AZR 285/71 .

Urteil des BAG vom 8. Juni 1972

LAG Düsseldorf



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Verkündet
am 8. Juni 1972

Im Namen des Volkes!

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juni 1972 durch den Vizopräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Gröninger und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter von Lossau und Fink für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13. April 1971 - 11 Sa 959/70 - aufgehoben, soweit es über den Feststellungsentrag, die Zahlungsansprüche in Höhe von 8.265,-- DM nebst Zinsen (Vermögensschaden von 765,-- DM und Schmerzensgeld von 7.500,-- DM) und die Kosten entschieden hat. In diesem Umfang wird der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die gesamten Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.
2. Im übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger wurde am 20. Januar 1970 als Kraftfahrer bei der Beklagten zu 1) eingestellt. Es war eine dreimonatige Probezeit vereinbart. Der schriftliche Arbeitsvertrag der Parteien vom 15. Januar 1970 lautet im einzelnen wie folgt:

"Herr K tritt mit Wirkung vom 20. Januar 1970 als Kraftfahrer in die Dienste der Firma Gebr. G ein. Als mtl. Bruttoentgelt wurden 1.287,-- DM vereinbart. Bei 26 Arbeitstagen entspricht das einem Schichtlohn von 49,50 DM pro Tag. Als Spesen werden bei Abwesenheit vom Betriebshof folgende Beträge gezahlt:

bis	4 Stunden	= DM	-,--
von 4 -	7 Stunden	= DM	4,95
von 7 -	10 Stunden	= DM	8,25
von 10 -	12 Stunden	= DM	13,20
über	12 Stunden	= DM	18,--
im Ausland werden pro Stunde DM 0,42 zusätzlich vergütet			

Zu den vorgenannten Vergütungen erhält Herr K zusätzlich eine kleine 2-Zimmerwohnung kostenlos auf dem Betriebsgelände. Kosten für Heizung und Strom werden ebenfalls nicht berechnet."

Am 12. Februar 1970 erlitt der Kläger auf dem Betriebshof der Beklagten einen Arbeitsunfall; er stürzte beim Beladen eines Lastkraftwagens herab, als er die Plane an den Ösen lösen wollte. Danach war der Kläger bis zum 15. Juli 1970 arbeitsunfähig. Auch danach blieb er in seiner Erwerbsfähigkeit um "vorläufig" 20 v.H. gemindert.

Mit Schreiben vom 25. Juni 1970 kündigte die Beklagte dem Kläger das Arbeitsverhältnis zum 9. Juli 1970. Der Kündigungsgrund ist in dem Schreiben nicht genannt. Der Kläger wurde in dem Schreiben aufgefordert, die ihm auf dem Betriebsgelände zur Verfügung gestellte Werkswohnung zu räumen.

Mit der vorliegenden Klage greift der Kläger zunächst die Rechtswirksamkeit der Kündigung an. Er hält die Kündigung wegen Verstoßes gegen die guten Sitten für nichtig. Das folge daraus, daß die Beklagte zu 1) die Kündigung während der unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen habe, obwohl sie den Arbeitsunfall bedingt vorsätzlich herbeigeführt habe. Er habe die Beklagten wiederholt eindringlich darauf hinge-

wiesen, daß sie beim Beladen der Lkw's die Sicherheitsvorschriften der Berufsgenossenschaft nicht beachtet; die Beklagten hätten alle Hinweise in den Wind geschlagen und erklärt, sie dächten nicht daran, diese Vorschriften zu beachten; es sei ihnen gleichgültig, ob der Kläger verunglücke oder nicht. Irgendeinen triftigen Grund zur Kündigung habe die Beklagte zu 1) nicht gehabt.

Nach der Auffassung des Klägers ist die Wirksamkeit der Kündigungsmaßnahme auch nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu prüfen, obwohl das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Kündigung noch keine sechs Monate bestanden habe. Der Kündigungsschutz sei bereits nach Ablauf der Probezeit am 20. April 1970 eingetreten, weil dem Kläger eine Dauerstellung eingeräumt worden sei. Dies ergebe sich aus der Anzeige der Beklagten in der "Rheinischen Post", in der sie eine "abwechslungsreiche Dauerstellung" angeboten habe, ferner daraus, daß die Beklagte zu 1) ihm sofort eine 2-Zimmerwohnung auf dem Betriebshof mietfrei überlassen habe.

Der Kläger macht im vorliegenden Verfahren ferner die folgenden Ansprüche geltend:

a) Er fordert zunächst nicht ausbezahlten Lohn in Höhe von 1.662,-- DM brutto. Zu diesem Punkte ist zwischen den Parteien unstrittig, daß die Beklagte zu 1) dem Kläger nur einen Monatslohn von 1.010,-- DM gezahlt hat, und zwar auch während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit. Außerdem hat der Kläger für die Tage, an denen er gearbeitet hat, montags bis freitags je 25,-- DM und samstags je 10,-- DM Spesen bekommen.

Nach der Darstellung der Beklagten beruht diese Minderzahlung im Vergleich zu der im Arbeitsvertrag festgesetzten Gehaltshöhe auf einer späteren Vereinbarung der Parteien. Der sehr verschuldete Kläger habe nämlich die Herabsetzung des Bruttoentgeltes auf 1.010,-- DM und die Erhöhung des Spesensatzes auf 25,-- DM täglich gewünscht, um damit Lohnpfändungen zu entgehen.

b) Für den Fall, daß dem vorstehenden Anspruch nicht entsprochen wird, verlangt der Kläger hilfsweise die Bezahlung



der von ihm geleisteten Überstunden in Höhe von 2.835,-- DM. Die Zahl der Überstunden hat er auf monatlich 60 bis 70 beziffert. Er hat nach seinem Vortrag zunächst auf der Grundlage der ursprünglichen Gehaltsvereinbarung auf die Überstundenbezahlung verzichtet, hält sich daran aber nicht mehr für gebunden, nachdem die Beklagte zu 1) den Monatslohn auf 1.010,-- DM herabgesetzt habe.

c) Weiter fordert der Kläger 2.835,-- DM netto als Spesenpauschale für die Zeit bis zum 9. Juli 1970, abzüglich vom Arbeitsgericht zuerkannter 810,-- DM brutto und weiter abzüglich am 23. Dezember 1970 von der Allgemeinen Ortskrankenkasse gezahlter 1.191,75 DM. Nach der Auffassung des Klägers ist die Spesenpauschale netto auszuzahlen; Steuern und Versicherungsbeträge habe, falls sie überhaupt anfallen sollten, der Arbeitgeber zu tragen. Unter dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes sei der Pauschalspesensatz von 135,-- DM wöchentlich netto auch für die Zeit bis zum 9. Juli 1970 weiterzuzahlen, denn die Beklagte zu 1) habe die Lohnhöhe den Trägern der Sozialversicherung unrichtig mitgeteilt, indem sie den Spesenbetrag als Teil des Bruttolohns bezeichnet habe. Für die Folgen dieses Versäumnisses habe die Beklagte zu 1) dem Kläger aus dem Gesichtspunkt der positiven Vertragsverletzung Schadenersatz zu leisten.

d) Der Kläger fordert ferner 436,-- DM brutto und 200,-- DM netto für Urlaubsabgeltung abzüglich vom Arbeitsgericht zuerkannter 621,-- DM brutto. Eine für ihn günstigere Urlaubsabgeltung errechnet sich der Kläger für den Fall, daß von einer Nettospesenpauschale und der Vergütung der Überstunden auszugehen sei.

e) Da die Beklagten den Betriebsunfall vorsätzlich herbeigeführt hätten, müßten sie ihm unter dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes einen Ausgleich für die Aufwendungen gewähren, die er zusätzlich für seine Altersversorgung machen müsse. Dies sei eine Folge des Lohnausfalls während ca. 3 1/2 Monaten Arbeitsunfähigkeit. Die Höhe dieser Aufwendungen hat der Kläger auf monatlich 218,79 DM, für 3 1/2 Monate



also 765,-- DM, beziffert.

f) Schließlich fordert der Kläger einen Betrag von 7.500,-- DM als Schmerzensgeld wegen des von den Beklagten angeblich vorsätzlich herbeigeführten Betriebsunfalls. Nach seiner Auffassung ist dieser Anspruch auch dann gegeben, wenn den Beklagten lediglich Fahrlässigkeit zur Last fallen sollte. Der Kläger hält die dem entgegenstehende Vorschrift des § 636 RVO aus Verfassungsgründen für unwirksam.

Insgesamt hat der Kläger beantragt,

das angefochtene Urteil abzuändern und

I. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 25.6.1970 zum 9.7.1970 nicht aufgelöst worden ist;

II. die Beklagten zu verurteilen, an ihn folgende Beträge zu zahlen:

1. 1.662,-- DM brutto für Lohnkürzung;

hilfsweise:

2.835,-- DM brutto für Überstunden

2. 2.835,-- DM netto für Spesenpauschale abzüglich zuerkannter 810,-- DM brutto und weiter abzüglich am 23.12.1970 von der AOK gezahlter 1.191,75 DM

3. 436,-- DM brutto und 200,-- DM netto für Urlaubsabgeltung, abzüglich zuerkannter 610,-- DM brutto

4. 900,-- DM als Schadenersatz für Vermögensschaden

5. 7.500,-- DM als Schmerzensgeld.

Für alle vorgenannten Beträge hat der Kläger 4 % Zinsen seit Klageerhebung gefordert.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie haben bestritten, dem Kläger eine Dauerstellung zugesagt und den Arbeitsunfall des Klägers vorsätzlich herbeigeführt zu haben. Zwar habe der Kläger wegen der Nichtbeachtung der Vorschriften der Berufsgenossenschaft bei ihnen vorgesprochen. Es sei aber nicht möglich gewesen, sofort seinem Verlangen zu entsprechen. Die dazu erforderlichen Vorrichtungen hätten erst in der Werkstatt der Beklagten angefertigt werden müssen. Sie haben weiterhin bestritten, daß das Fehlen der beanstandeten Vorrichtungen für den Unfall ursächlich gewesen sei. Am Unfalltage habe es stark geschneit; dies sei die eigentliche Unfallursache.

Der Kläger ist mit den vorgenannten Ansprüchen in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er das oben bezeichnete Ziel seiner Klage in vollem Umfang weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Die Revision hat keinen Erfolg, soweit der Kläger den Anspruch auf Gehaltsnachzahlung (1.662,-- DM brutto) verfolgt. Die Abweisung dieses Anspruchs beruht auf der den Senat bindenden (§ 561 Abs. 1 ZPO) tatsächlichen Feststellung, der schriftlich vereinbarte monatliche Bruttolohn von 1.287,-- DM sei später einverständlich auf 1.010,-- DM herabgesetzt worden. Zu dieser Feststellung konnte das Landesarbeitsgericht verfahrensrechtlich fehlerfrei gelangen, ohne nochmals gemäß dem Antrag des Klägers die hierzu in erster Instanz vernommene Zeugin G zu hören. Es steht im freien Ermessen des Berufungsgerichts, ob es die im ersten Rechtszug vernommenen Zeugen noch einmal gemäß § 398 ZPO vernimmt oder sich mit der Verwertung der protokollierten, gemäß § 526 ZPO vorgetragenen erstinstanzlichen Aussagen begnügt; eine nochmalige Vernehmung ist nur geboten, wenn, was hier nicht geschehen ist, das Berufungsgericht die Glaubwürdigkeit eines erstinstanzlich gehörten Zeugen anders beurteilen will, als es das erstinstanzliche Gericht getan hat (BAG AP Nr. 31 zu § 63 HGB und AP Nr. 3 zu § 19 HAG).

Das Landesarbeitsgericht hat seine Feststellung auch widerspruchsfrei und in Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände getroffen. Die Revision rügt zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht sei über den Vortrag des Klägers hinweggegangen, er sei zunächst im Auslandsverkehr mit 28,-- DM täglichem Spensatz eingesetzt gewesen, die vom Landesarbeitsgericht als erwiesen angesehene Spesenpauschale belaufe sich aber nur auf täglich 25,-- DM; die Feststellung des Landesarbeitsgerichts führe also zu dem der Lebenserfahrung zuwiderlaufenden Ergebnis, daß der Kläger eine erhebliche Lohnkürzung gegen eine ungünstigere Pauschalierung der Spesen hingenommen habe. Der Vortrag des Klägers ließ nicht darauf schließen, die



Pauschalierung der Spesen auf täglich 25,-- DM liege unter 87 dem auf Grund der Vertragsregelung zu erwartenden Spesensatz. Der Kläger war danach nur "zunächst" - nicht auf Dauer - im Auslandsverkehr eingesetzt; das Berufungsgericht brauchte daher bei seiner Würdigung nicht in Betracht zu ziehen, der Kläger habe vor der Änderung der Gehaltshöhe Aussicht gehabt, ständig auf einen täglichen Spesensatz von 28,-- DM zu kommen. 2. Unbegründet ist auch der hilfsweise erhobene Anspruch des Klägers auf Überstundenbezahlung. Es kann offen bleiben, ob dieser Anspruch mit dem Landesarbeitsgericht als verwirkt angesehen werden könnte. Der Anspruch besteht jedenfalls deshalb nicht, weil nach den rechtlich nicht zu beanstandenden Vereinbarungen der Parteien eine besondere Vergütung der Überstunden ausgeschlossen war. Es ist unstreitig, daß die Gehaltsregelung des Arbeitsvertrages die Gesamtarbeitsleistung des Klägers einschließlich anfallender Mehrarbeit abzugelten bestimmt war. Diese Regelung hat nicht ohne weiteres ihre Rechtsgrundlage durch die spätere unter Nr. 1 behandelte Vertragsänderung verloren; denn nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat sich die Höhe der Gesamtzuswendungen an den Kläger danach jedenfalls nicht gemindert.

Die vorliegende Pauschalvereinbarung ist auch arbeitszeitrechtlich nicht zu beanstanden. Sie trifft zwar keine rechnerische Unterscheidung zwischen dem auf die gesetzliche Arbeitszeit einer- und dem auf die Mehrarbeitszeit andererseits entfallenden Entgelt; es ist daher nicht möglich nachzuprüfen, ob ein angemessener Mehrarbeitszuschlag (§ 15 AZO) vereinbart worden ist. Das Bundesarbeitsgericht hat gleichwohl in ständiger Rechtsprechung Pauschalvereinbarungen der vorliegenden Art als rechtswirksam angesehen (BAG 2, 277 ff. = AP Nr. 1 zu § 15 AZO; BAG 17, 41 ff. = AP Nr. 1 zu § 1 AZO; vgl. auch BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Mehrarbeitsvergütung). Der Senat hält jedenfalls für den vorliegenden Fall, in dem das Arbeitsverhältnis bisher nur während einer sehr geringen Zeit tatsächlich in Funktion gesetzt war, trotz der in der Literatur teilweise geäußerten Bedenken (insbesondere Herschel



in der Anmerkung zu AP Nr. 1 zu § 15 AZO und Kerger in Recht der Arbeit 1971, 275 ff.) an dem bisherigen Standpunkt des Bundesarbeitsgerichts fest.

Entgegen der Ansicht der Revision stellt sich die vorstehende Gehaltsregelung schließlich nicht als sittenwidrige Ausnutzung der Arbeitskraft und deshalb als nichtig dar. Nähere Tatsachen, die für das Vorliegen eines der Nichtigkeitstatbestände des § 138 Abs. 2 BGB sprechen könnten, hat der Kläger nicht vorgetragen; die Nichtanwendung der letzteren Vorschrift wird von der Revision auch nicht ausdrücklich gerügt. Für die Annahme eines allgemeinen Sittenverstosses aus § 138 Abs. 1 BGB fehlt es angesichts der geringen bisherigen Arbeitsleistung des Klägers an einem ausreichenden Überblick über die Auswirkungen der Gehaltsregelung; das wäre erforderlich, da sich sonst nicht feststellen läßt, daß der Vertrag nach Inhalt, Beweggrund und vor allem seinem Zweck gegen die Anschauungen aller billig und gerecht Denkenden verstößt.

3. Ohne Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht ferner den Anspruch des Klägers auf einen höheren während des sechswöchigen Krankheitszeitraums fortzuzahlenden Lohn (§ 1 Abs. 1 LohnFG) zurückgewiesen. Wenn der Lohnfortzahlungsbetrag überhaupt unter Einschluß eines die wahre Lohnhöhe verschleiern den wöchentlichen Spesensatzes von 135,-- DM zu errechnen ist - dies steht auf Grund des insoweit rechtskräftigen Urteils des Arbeitsgerichts fest -, so ist es folgerichtig, diesen Spesensatz im Verhältnis der Parteien zueinander rechtlich in jeder Hinsicht wie fortgezahlten Arbeitslohn zu behandeln. Im gesetzlichen Lohnfortzahlungszeitraum hat der fortgezahlte Spesenbetrag hier seinen rechtlichen Charakter als Aufwendungsersatz verloren; denn zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt gehören nach § 2 Abs. 1 LohnFG nicht Aufwendungen, die - wie z.B. Spesen - während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen (vgl. Kaiser, Lohnfortzahlungsgesetz, § 2 Anm. 16). Daher entspricht es der zwischen den Parteien geltenden Bruttolohnvereinbarung, den Lohnfortzahlungsbetrag in vollem Um-



fang mit den den Arbeiter sonst treffenden gesetzlichen Ab-⁸⁷-
zügen zu belasten. In der entsprechenden Schlußfolgerung des
Landesarbeitsgerichts ist entgegen der Ansicht der Revision
kein Denkfehler enthalten.

Damit scheidet insoweit zugleich eine Verletzung von
Vertragspflichten durch die Beklagten aus. Auch der aus der
Bruttozahlung des Spesenbetrages weiter hergeleitete Schaden-
ersatzanspruch des Klägers erweist sich danach als unbegrün-
det.

4. Aus den zuletzt genannten Gründen kann der Kläger auch
nicht mit dem Anspruch auf höhere Urlaubsabgeltung durchdrin-
gen. Mit der Revision erstrebt der Kläger allerdings eine
höhere Urlaubsabgeltung noch mit Rücksicht auf die Überstun-
denvergütung. Ein Anspruch dieser Art ist bisher in den Tat-
sacheninstanzen, wie schon die Bezifferung des Klageantrags
erweist, nicht geltend gemacht worden. Er könnte also nur im
Wege der Klageerweiterung in das Verfahren eingeführt werden;
dies ist in der Revisionsinstanz nicht möglich (BAG AP Nr. 17
zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision; BAG 18, 8 ff. = AP
Nr. 27 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Abgesehen davon hat der Kläger, wie oben dargelegt, kei-
nen Anspruch auf Überstundenvergütung.

5. Im übrigen ist die Revision begründet.

a) Das gilt zunächst für den Anspruch auf Schmerzensgeld.

Das Landesarbeitsgericht hält diesen Anspruch gemäß
§ 636 RVO für ausgeschlossen, weil die Beklagten nur mit be-
wußter Fahrlässigkeit, nicht jedoch vorsätzlich den Arbeits-
unfall des Klägers herbeigeführt hätten. Dies ist schon des-
halb nicht haltbar, weil das Landesarbeitsgericht bei der
Prüfung der Schuldfrage nicht den gesamten Tatsachenstoff
erschöpfend gewürdigt hat. Die Revision rügt hier zu Recht
als Verstoß gegen § 286 ZPO, das Landesarbeitsgericht habe
seine Feststellung über das Fehlen der vorsätzlichen Ver-
ursachung getroffen, ohne auf folgende vom Kläger behauptete
Äußerung des Beklagten zu 2) einzugehen: "Es sei ihm gleich-
gültig, ob der Kläger beim Hinaufklettern auf den Wagen ver-
unglücke oder nicht."

Sollte eine derart weitgehende Äußerung gefallen sein, so ließe sich mit den bisherigen Erörterungen des Landesarbeitsgerichts eine bedingt vorsätzliche Herbeiführung des Unfalls durch den Beklagten zu 2) möglicherweise nicht ausschließen. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Würdigung lediglich folgende Äußerung des Beklagten zu 2) als richtig unterstellt: "Die beklagte Firma denke nicht daran, eine Leiter zu stellen." Dies mag noch, wie das Landesarbeitsgericht meint, mit dem Umgangston im Speditions- und Fuhrgewerbe, in dem man "im allgemeinen nicht peinlich genau in der Wahl des Ausdrucks sei", zu erklären sein. Es ist fraglich, ob dies auch für die vom Landesarbeitsgericht nicht gewürdigte weitere Äußerung des Beklagten zu 2) zu gelten hätte.

Allein der vorbezeichnete Rechtsverstoß macht es erforderlich, das Urteil des Landesarbeitsgerichts zum Schmerzensgeldanspruch aufzuheben. Der Rechtsstreit ist insoweit schon deshalb an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, weil die vom Landesarbeitsgericht nicht erörterte Äußerung des Beklagten zu 2) streitig ist.

b) Zu Recht greift die Revision weiter die Zurückweisung des Feststellungsantrages durch das Landesarbeitsgericht an.

aa) Ohne Rechtsirrtum hat es das Landesarbeitsgericht insoweit allerdings abgelehnt, die Rechtswirksamkeit der Kündigung nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu beurteilen. Durch Parteivereinbarung kann der allgemeine Kündigungsschutz nach Maßgabe dieses Gesetzes freilich unbedenklich auch schon für Arbeitsverhältnisse, die noch keine sechs Monate bestanden haben, eingeführt werden. Eine solche Vereinbarung kann, je nach den Umständen des Falles, u.U. stillschweigend in der Einräumung einer Dauerstellung zu finden sein (BAG 19, 263 ff. = AP Nr. 81 zu § 1 KSchG).

Hier hat das Landesarbeitsgericht sämtliche für den Kläger günstigen bzw. von ihm angeführten Umstände - Angebot der Stellung in der "Rheinische Post", Wohnungsüberlassung,



Probezeitklausel des Vertrages - unter den danach maßgeblichen rechtlichen Gesichtspunkten geprüft. Seine Schlußfolgerung, der Kündigungsschutz sei nicht stillschweigend durch Parteiabsprache ausgedehnt worden, liegt auf tatsächlichem Gebiet und muß in der Revisionsinstanz hingenommen werden. Sie hält sich auch mehr im Rahmen der Lebenserfahrung als die entgegengesetzte Würdigung der Revision. Im Arbeitsleben werden nicht selten Arbeitsverhältnisse unter ähnlichen Voraussetzungen wie im vorliegenden Fall begründet, ohne daß damit die Erwartung auf einen vorzeitig einsetzenden Kündigungsschutz verbunden wird. Bei weitem nicht jedem auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis wohnt eine entsprechend stillschweigende Erwartung bzw. Vereinbarung inne; es müssen besondere Umstände hinzutreten, deren Auslegung es im Einzelfall gestattet, ein auf Dauer angelegtes Arbeitsverhältnis mit einer solchen stillschweigenden Vereinbarung zu verbinden (vgl. hierzu auch Hueck in der Anmerkung zu AP Nr. 81 zu § 1 KSchG unter Nr. 3). Das Landesarbeitsgericht konnte hier also bei seiner tatsächlichen Würdigung ohne Rechtsverstoß von den regelmäßigen Verhältnissen des Arbeitslebens ausgehen.

bb) Nicht frei von Rechtsfehlern ist jedoch das angefochtene Urteil insoweit, als es die Nichtigkeit der Kündigung des Klägers wegen Verstoßes gegen die guten Sitten nach § 138 Abs. 1 BGB verneint.

Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß auch die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen Sittenverstoßes nichtig sein könne, und zwar dann, wenn in ihr ein dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden größtlich widersprechendes Gesamtverhalten zum Ausdruck gelangt, insbesondere wenn sie auf einem ausgesprochen verwerflichen Motiv beruht (BAG 12, 60 ff. = AP Nr. 22 zu § 138 BGB). Mit nicht ausreichenden Erwägungen verneint es jedoch einen solchen Sittenverstoß der kündigenden Beklagten zu 1). Ob ein Sittenverstoß vorliegt, ist in der Revisionsinstanz voll nachprüfbar (Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 549 III B dd Anm. 89 mit Nachweisen aus der Rechtsprechung des RG).



Eine Nichtigkeit der Kündigung aus den oben bezeichneten Gründen wäre insbesondere dann anzunehmen, wenn die Beklagten den Unfall des Klägers wenn auch nur bedingt vorsätzlich herbeigeführt haben sollten; es wäre dann nicht zu billigen, daß sie die vorsätzlich herbeigeführte Arbeitsunfähigkeit zum Anlaß der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nähmen, insbesondere zu einem Zeitpunkt, als die Auswirkungen des Unfalls auf die Arbeitsfähigkeit des Klägers noch nicht zu überschauen waren. Jedenfalls im Falle vorsätzlicher Schadenszufügung läßt sich mit der Erwägung des Landesarbeitsgerichts, die Folgen von Arbeitsunfällen würden "nach den Regeln des sozialen Rechtsstaats der Bundesrepublik" von der gesetzlichen Unfallversicherung ausgeglichen, dem Tatbestand des Sittenverstößes nach § 138 Abs. 1 BGB nicht ausreichend entgegengetreten.

Auch hinsichtlich des Feststellungsantrags war das Urteil des Landesarbeitsgerichts somit aufzuheben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

c) Erfolg hat die Revision schließlich, soweit das Landesarbeitsgericht den Anspruch auf Schadenersatz für die infolge des Unfalls angeblich notwendigen höheren Aufwendungen zur Altersversorgung (765,-- DM) abgewiesen hat. Die Abweisung dieses Anspruchs, der sich als Personenschaden i. S. des § 636 RVO darstellt, ist gleichfalls damit begründet, es fehle an der vorsätzlichen Schadenszufügung. Diese Begründung trägt das angefochtene Urteil nicht, solange ein vorsätzliches Handeln der Beklagten nicht ausgeschlossen ist (vgl. oben 5 a).

Auch hier war das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

gez. Dr. König

von Lossau

Dr. Gröninger

Fink

Siara



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

