

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

Gesetz: GewO § 124; BGB §§ 626, 628, 326

Leitsatz:

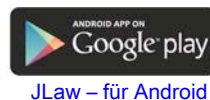
Wenn ein Arbeitgeber Gastarbeitnehmern, deren Unterbringung nach den besonderen Umständen des Falles wesentliche Vertragspflicht ist, nach einer Beanstandung beim Einzug und der Zusage der Abhilfe die vertragsgemäße Unterkunft nicht zuweist, bedarf es auch hier vor der von ihnen ausgesprochenen fristlosen Kündigung im allgemeinen der Abmahnung.

Aktenzeichen: 2 AZR 287/66

Urteil des BAG vom 19. Juni 1967 LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor
zugestellt
am 19. Juni 1967

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 15. Juni 1967 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Zimmermann und Zeilinger für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 23. Juni 1966 - 1 Sa 9/66 - 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 !

- 2 -



Tatbestand:

Die Kläger sind spanische Gastarbeiter. Durch schriftlichen Vertrag vom 26. Juni 1965 verpflichteten sie sich, beim Beklagten als Verputzer ein Jahr lang zu arbeiten. Unter V des Vertrages war bestimmt, daß der Beklagte den Klägern eine angemessene Unterkunft in einer Sammelunterkunft mit höchstens zwei Betten zur Verfügung stellt. Die Kläger nahmen am 25. Juni 1965 ihre Arbeit auf und kündigten am 26. Juli 1965 fristlos, weil der Beklagte ihnen eine Sammelunterkunft mit vier Betten zugewiesen habe. Die beiden weiteren Betten in dem zugewiesenen Zimmer seien von türkischen Gastarbeitern belegt gewesen. Gleich beim Einzug in das Zimmer hätten sie durch den anwesenden Dolmetscher M P bei der Ehefrau des Beklagten das Zimmer beanstandet. Diese habe Abhilfe in spätestens einer Woche versprochen, aber das vereinbarte 2-Bettzimmer nicht zugewiesen.

Die Kläger haben am 3. August 1965 Klage erhoben und beantragt:

1. festzustellen, daß die von den Klägern ausgesprochene Kündigung wirksam ist;
2. festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, den Klägern allen Schaden zu ersetzen, der ihnen dadurch entstanden ist, daß die Kläger das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde am 26. Juli 1965 kündigen mußten;
3. den Beklagten zu verurteilen, den Klägern die Arbeitspapiere herauszugeben;
4. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger L den Betrag von 436,36 DM an den Kläger S den Betrag von 396,16 DM je nebst 4 % Zinsen hieraus seit 26. Juli 1965 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und Widerklage mit dem Antrage erhoben:

1. die Kläger zu verurteilen, die nach den Verträgen

vom 26. Juni 1965 dem Beklagten geschuldeten Dienste wieder zu leisten;

2. festzustellen, daß die Kläger verpflichtet sind, dem Beklagten allen Schaden zu ersetzen, der ihm aus der unberechtigten Verweigerung der Dienstleistung durch die Kläger entstanden sei.

Die Kläger haben um Abweisung der Widerklage gebeten.

Der Beklagte hat bestritten, daß die Kläger das ihnen zugewiesene 4-Bettzimmer bei der Zuweisung beanstandet hätten. Er sei bei der Kündigung der Kläger sofort bereit gewesen, ihnen ein freies 2-Bettzimmer zur Verfügung zu stellen. Deshalb sei die Kündigung unwirksam. Die Kläger müßten weiter arbeiten und den durch den Vertragsbruch entstandenen Schaden ersetzen.

Das Arbeitsgericht hat die Ehefrau des Beklagten und den Sozialbetreuer P als Zeugen vernommen und dem Antrag der Kläger auf Feststellung der Wirksamkeit ihrer Kündigung und Ersatz des ihnen dadurch entstandenen Schadens, sowie dem Antrag auf Herausgabe der Arbeitspapiere und dem Lohnanspruch in Höhe von 121,44 DM für den Kläger L und von 263,47 DM für den Kläger S entsprochen.

Die weitergehenden Lohnansprüche und die Widerklage hat das Arbeitsgericht abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat der Beklagte Berufung eingelegt mit den Anträgen:

1. das Urteil des Arbeitsgerichts vom 15. März 1966 wird abgeändert,
2. die Klage wird abgewiesen,
3. auf die Widerklage werden die Kläger verurteilt, die nach den Verträgen vom 26. Juni 1965 dem Beklagten geschuldeten Dienste wieder zu leisten.
4. Auf die Widerklage wird festgestellt, daß die Kläger verpflichtet sind, dem Beklagten allen Schaden zu ersetzen, der ihm aus der unberechtigten Verweigerung der Dienstleistung durch die Kläger entstanden ist und entsteht.
5. Die Kläger haben die Kosten beider Rechtszüge zu tragen.



Die Kläger haben um Zurückweisung der Berufung gebeten. Während des Berufungsverfahrens hat der Beklagte seinen Antrag zu Ziffer 3) in der Hauptsache dadurch für erledigt erklärt, daß inzwischen die Jahresfrist der Arbeitsverträge abgelaufen sei.

Der Beklagte hat zur Berufungsbegründung vorgetragen, die Kläger hätten sich mindestens vorübergehend mit der 4-Bett-Unterkunft einverstanden erklärt und sie deshalb vor der fristlosen Kündigung der Arbeitsverträge nochmals beanstanden müssen.

Das Landesarbeitsgericht hat erneut die Ehefrau des Beklagten und den Sozialbetreuer P als Zeugen vernommen und dann die Berufung des Beklagten zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Beklagte die Klageabweisung mit Ausnahme der Verurteilung zur Herausgabe der Arbeitspapiere und den Widerklageantrag auf Feststellung, daß die Kläger verpflichtet sind, dem Beklagten allen Schaden zu ersetzen, der ihm aus der unberechtigten Weigerung der Arbeitsleistung durch die Kläger entstanden ist, weiter.

Entscheidungsgründe:

I.

Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß die Verletzung der Vertragspflicht, den Klägern eine angemessene Unterkunft in einem 2-Bett-Zimmer zuzuweisen, geeignet ist, einen Grund zur fristlosen Kündigung im Sinne des § 124 Abs. 1 Ziff. 4 GewO abzugeben. Die Kläger haben zwar für ihre Unterkunft etwas bezahlt, das Landesarbeitsgericht hat aber mit Recht auf die besondere Bedeutung der angemessenen Unterkunft für die Kläger hingewiesen, daß sie nämlich als Spanier völlig fremd nach Deutschland kamen, nicht unsere Sprache und Sitten kannten und in dem zugesagten 2-Bett-Zimmer, worin sie ohne andere Gastarbeiter wohnen sollten, ein Stück Ersatz für ihre Heimat sahen. Die Unterbringung war daher eine Hauptpflicht des Arbeitsvertrages.



Zu entscheiden war aber, ob die Kläger ihre Arbeit niederlegen konnten, ohne an die Zuweisung eines vertragsgerechten Zimmers erneut erinnert zu haben. Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt: Da eine erhebliche Vertragsverletzung vorliege, die Kläger diese bei ihrem Einzug gerügt hätten und der Beklagte sich nicht um eine vertragsgemäße Unterbringung bemüht habe, obwohl ihm dies möglich gewesen sei, könne er sich nicht darauf berufen, die Kläger hätten die Mängel der Unterkunft ein zweites Mal rügen sollen oder sie hätten die Kündigung zurücknehmen müssen, nachdem ihnen nach der Kündigung ein anderes Zimmer zugewiesen worden sei. Die Kläger hätten keineswegs voreilig gehandelt. Sie hätten einen Monat lang in dem 4-Bett-Zimmer gewohnt. Der Beklagte könne auch damit nicht gehört werden, er selbst habe von den Beanstandungen der Kläger nichts gewußt. Seine Ehefrau, die die Kläger in das Zimmer eingewiesen hätte, sei insoweit Vertreter des Beklagten und zur Entgegennahme von Beanstandungen befugt gewesen. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hätte zudem den Beklagten veranlassen müssen, sich selbst persönlich oder durch einen Vertreter davon zu überzeugen, ob seine Gastarbeiter eine angemessene, den Vertragsbestimmungen entsprechende Unterkunft gehabt hätten. Diese Ausführungen treffen indes nicht den Kern der Frage, ob und wann vor einer Kündigung aus wichtigem Grunde im allgemeinen abzumahnen ist.

II.

Es handelt sich im vorliegenden Fall um den reinen gegenseitigen Leistungsbereich, nicht um den Vertrauens- oder den betrieblichen Bereich des Arbeitsvertrages. Für das Recht der gegenseitigen Verträge bestimmt § 326 Abs. 1 BGB ganz allgemein, daß der Rücktritt bei Schuldnerverzug erst zulässig ist, wenn der andere Teil zur Bewirkung der Leistung dem säumigen Schuldner eine angemessene Frist bestimmt und erklärt hat, daß er die Leistung nach Ablauf der Frist ablehne. Die Abmahnung entfällt, wenn sie nach den besonderen Umständen des Falles überflüssig oder die Leistung wegen der Säumnis des Schuldners



ohne Interesse geworden ist. Die Anwendung des § 326 BGB ist zwar bei den einzelnen Schuldverhältnissen durch Sonderregelungen ausgeschlossen, so auch beim Dienst- und Arbeitsvertrag durch §§ 626 ff., BGB, 123 ff. GewO, 67 ff. HGB u.a. (RG JW 11, 106; RGZ 158, 321. § 326). Trotzdem ist es aber möglich und geboten, sofern die Kündigung aus wichtigem Grunde - wie hier - die Funktion des gesetzlichen Rücktritts übernimmt, Grundgedanken daraus für das Recht der fristlosen Kündigung fruchtbar zu machen. Der Grundgedanke des § 326 BGB ist, daß vor einer so einschneidenden Maßnahme und Rechtsfolge, wie der einseitigen Aufhebung des Vertrages, der Gläubiger dem Schuldner noch einmal die Folgen seines säumigen Verhaltens vor Augen führen soll. Das mutet das Gesetz grundsätzlich jedem Gläubiger zu. Übertragen auf das Recht der Kündigung aus wichtigem Grunde bedeutet es, daß dort, wo diese Art der Kündigung ausschließlich wegen Störung der Leistungsseite des Vertrages erfolgt, im allgemeinen die vorherige Abmahnung zu fordern ist.

Dasselbe ergibt sich aus der richtigen Auslegung des § 124 Abs. 1 Nr. 4 GewO, wonach der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber fristlos kündigen kann, sofern ihm nicht der schuldige Lohn in der bedungenen Weise bezahlt wird. Hier ist nicht jede Säumnis oder Nachlässigkeit des Arbeitgebers gemeint, sondern ein Verhalten, das eine Weigerung oder Hartnäckigkeit enthält. Auch dafür ist in der Regel eine Abmahnung nötig.

III.

Geht man von diesen Grundsätzen aus, so können die besonderen Umstände, die das Landesarbeitsgericht dafür anführt, daß eine Abmahnung hier nicht mehr nötig gewesen sei, nicht durchgreifen. Die Kläger hatten anfangs zwar gerügt, daß sie in ein 4-Bett-Zimmer eingewiesen wurden, sie hatten sich aber für eine Woche damit einverstanden erklärt, in diesem Zimmer zu bleiben. Darin liegt aber noch keine Abmahnung an den Schuldner. Sie waren dann über die vereinbarte Zeit



von einer Woche hinaus weitere drei Wochen darin geblieben, ohne sich zu melden. Unter diesen Umständen würde die Pflicht einer Abmahnung für die Kläger dann entfallen, wenn das Landes-arbeitsgericht feststellen würde, daß sie beim Beklagten zu keinem Erfolg geführt hätte, oder etwa - aus der besonderen Situation der Gastarbeiter heraus -, daß die Abmahnung für die Kläger unmöglich gewesen wäre, etwa weil sie der deutschen Sprache nicht mächtig waren, keinen Dolmetscher erreichen konnten, auch des Schreibens nicht mächtig waren, so daß sie auch nicht in ihrer Landessprache vom Beklagten schriftlich oder in anderer Weise die Zuweisung des vereinbarten 2-Bett-Zimmers verlangen konnten.

Zur Aufklärung solcher besonderer Umstände war der Rechtsstreit zurückzuverweisen.

gez. Dr. König Dr. Meier-Scherling Dr. Rengier
 Dr. Zimmermann Fritz Zeilinger

