

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: MieterSchG § 20 Abs. 1 Satz 3;
ArbGG § 2; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Der Senat hält an seiner bisherigen Rechtsprechung (BAG 4, 114 = AP Nr. 1 zu § 20 MieterSchG) fest, daß bei einem Streit, ob ein gesetzlich begründeter Anlaß zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses i. S. des § 20 MieterSchG vorgelegen hat, die Arbeitsgerichte auch dann zuständig sind, wenn ein Verfahren vor den Arbeitsgerichten noch nicht anhängig ist.
2. Das gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis durch beiderseitige übereinstimmende Erklärungen der Parteien beendet worden ist.
3. Ein "gesetzlich begründeter Anlaß" i. S. von § 20 MieterSchG liegt dann vor, wenn der Mieter auf Grund schuldhaften, rechtswidrigen Verhaltens des Vermieters einen allgemeinen gesetzlichen oder wichtigen Kündigungsgrund hatte und dieses Verhalten für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ursächlich war.

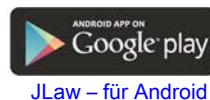
Aktenzeichen: 2 AZR 408/56

Urteil des BAG vom 28. November 1957

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 408/56

V Sa 11/56 (Baden-Württemberg)

114

Verkündet
am 28. November 1957
vz. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. November 1957 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Professor Dr. Dr. Boldt und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Knipps und Wendel für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - IV. Kammer - vom 11. Juli 1956 - IV Sa 11/56 - aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war von März 1950 bis Februar 1955 als Hausmeister bei der Beklagten beschäftigt. Er bewohnt eine ihm zur Ausübung seiner Tätigkeit überlassene Wohnung der Beklagten. Zu seinen Obliegenheiten gehörte die Bedienung der Zentralheizungsanlagen mehrerer Gebäude. Im Jahre 1951 erkrankte er an einer Rauchvergiftung, 1954 an einem Magenleiden. Im Anschluß an diese Krankheit hat er seine Arbeit nicht wieder aufgenommen. Ihre arbeitsrechtlichen Beziehungen haben die Parteien mit Wirkung vom 15. Februar 1955 vereinbarungsgemäß als beendet angesehen.

Vor dem Amtsgericht in Stuttgart ist zwischen den Parteien ein Räumungsprozeß anhängig. Das Gericht hat diesen Rechtsstreit ausgesetzt und den Parteien aufgegeben, durch ein Urteil des Arbeitsgerichts nachprüfen zu lassen, ob die Beklagte dem Kläger gesetzlich begründeten Anlaß zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben hat. Der Kläger hat darauf Klage erhoben mit dem Antrage festzustellen, daß er insoweit begründeten Anlaß zur Auflösung hatte.

Beide Vorinstanzen haben zuungunsten des Klägers entschieden. Mit der zugelassenen Revision verfolgt er seinen Anspruch weiter, während die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Zulässigkeit der Klage bejaht, da im Rahmen der Anlaßklage des § 20 MieterSchG die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gegeben sei, wenn innerhalb einer Mietaufhebungsklage arbeitsrechtliche Vorfragen im Sinne des § 20 Satz 3 MieterSchG zu entscheiden seien. Einer derartigen Regelung könne mit Rücksicht auf die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für arbeitsrechtliche Streitigkeiten die Zweckmäßigkeit nicht abgesprochen werden.

a) Diese Rechtsauffassung steht in Übereinstimmung mit der Entscheidung des erkennenden Senats vom 20. Mai 1957 (BAG 4,





- 3 -

114 = AP Nr. 1 zu § 20 MieterSchG), in der die absolute Vorfragenkompetenz der Arbeitsgerichte bei Streitigkeiten im Rahmen des § 20 MieterSchG ausdrücklich anerkannt worden ist, und zwar auch für die Fälle, in denen ein Verfahren vor den Arbeitsgerichten unmittelbar hinsichtlich des begründeten Anlasses zur Auflösung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses noch nicht anhängig ist oder dieses Kündigungsrecht wegen einer zweifellos eingetretenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Vergangenheit angehört. Der Senat sieht auch keine Veranlassung, seine bisherige Rechtsprechung aufzugeben, denn die Einwände, die gegen das Urteil des Senats vom 20. Mai 1957 erhoben worden sind, vermögen nicht zu überzeugen.

In seiner in AP Nr. 1 zu § 20 MieterSchG veröffentlichten kritischen Besprechung des o. a. Urteils bestreitet Pohle zunächst die vom erkennenden Senat bejahte Vorfragenkompetenz der Arbeitsgerichte im Rahmen des § 20 MieterSchG. In erster Linie sollen, wie Pohle meint, prozeßökonomische Gesichtspunkte gegen die Vorfragenkompetenz sprechen. Gerade mit diesem Problem hat sich aber der Senat in dem genannten Urteil eingehend auseinandergesetzt, in dem er entgegen Bötticher (JZ 1955 S. 335) auf die rechtspolitische Notwendigkeit einer Klärung durch mehrere Verfahren bei verschiedenen Gerichtsbarkeiten hingewiesen hat. In seiner Besprechung zum o. a. Urteil des Senats vermag auch Bötticher (JZ 1957 S. 670/71) keine neuen Gesichtspunkte vorzubringen, die zur Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung des Senats hätten Veranlassung geben können. Allein der Hinweis, der Gesetzgeber hätte eine ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte mit eindeutigen Worten zum Ausdruck bringen müssen, vermag nicht zu überzeugen, denn es darf nicht verkannt werden, daß die ausschließlich durch die Arbeitsgerichte erfolgende Entscheidung über eine in der Praxis zentral wichtige Frage des Arbeitsrechts in seinem rechtspolitischen Ergebnis die Verwirklichung eines allgemeinen und übergeordneten rechtsökonomischen Gedankens darstellt. Wenn Pohle bemerkt, es könnten auch noch andere Gerichte als die Arbeitsgerichte bei der Vorfragen-



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

kompetenz infrage kommen, so übersieht er, daß das Bundesarbeitsgericht von der ausschließlichen Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nur für den Fall des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses gesprochen hat. Damit hat das Bundesarbeitsgericht den Gedanken des "sachnahen Gerichts", der dem § 20 MieterSchG innewohnt und der seine Entscheidung trägt, Rechnung getragen. Dieser Gedanke besagt, worauf Bettermann (Kommentar zum Mieterschutzgesetz, § 20 Anm. 163, 164) und auch Pohle selbst mit Recht hinweisen, daß gegebenenfalls auch andere Gerichte als die Arbeitsgerichte als "andere Stelle" im Sinne des § 20 MieterSchG in Betracht kommen können, so etwa die Dienststrafgerichte bei Beamten oder gegebenenfalls auch die ordentlichen Gerichte. In allen diesen Fällen ist aber der Gedanke des sachnahen Gerichts gewahrt, das ausschließliche Ziel, das § 20 MieterSchG zu erreichen trachtet. Wenn der Senat diesem gesetzgeberischen Gedanken in seiner Entscheidung vom 20. Mai 1957 Ausdruck verliehen hat und ihn nunmehr nochmals ausdrücklich bestätigt, so ist darin keineswegs, wie Bötticher in seiner Anmerkung zu dem genannten Urteil (JZ 1957 S. 670/71) meint, ein Mißtrauen gegen das Sachverständnis des ordentlichen Gerichts herauszulesen; die Systematik unseres Gerichtsaufbaues hat jedem Gerichtszweig seinen bestimmten und durch das Gesetz umrissenen Aufgabenbereich zugewiesen. Wenn der Gesetzgeber die Formulierung "andere Stelle" gewählt hat, so hat er damit bewußt einen weiten Spielraum gelassen, um dem jeweils sachnächsten Gericht die Zuständigkeit zu eröffnen. Unter diesen Gesichtspunkten können auch die Einwände von Pohle und Bötticher nicht überzeugen, daß es Arbeitsgerichte bei Schaffung des Mieterschutzgesetzes überhaupt noch nicht gegeben habe. Beide übersehen dabei im übrigen auch, daß das jetzt in Kraft befindliche Mieterschutzgesetz vom 15. Dezember 1942 datiert und zu dieser Zeit die Einrichtung der Arbeitsgerichte bereits seit über 15 Jahren gesetzlich bindend bestimmt war. Der Gesetzgeber wäre in der Lage gewesen - hätten ihn andere Vorstellungen, als die jetzt vom Bundesarbeitsgericht dargelegten, beherrscht - eine Neufassung des § 20 MieterSchG vorzunehmen. Daß dies nicht geschehen ist, spricht ebenfalls

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



für die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Auf die Frage, ob diese Vorfragenkompetenz auch in den Fällen zu bejahen sein wird, wenn die Parteien sich vor dem Arbeitsgericht verglichen haben oder wenn sie sich darüber einig waren, daß ein "Anlaß" im Sinne des § 20 MieterschG bestand oder nicht bestand oder schließlich auch in dem Falle, daß Vermieter und Arbeitgeber nicht personengleich sind, brauchte der Senat entgegen Bötticher (aaO) weder in seiner Entscheidung vom 20. Mai 1957 noch in dem hier entschiedenen Rechtsstreit einzugehen, da es auf diese Fragen damals nicht ankam und auch jetzt nicht ankommt.

b) Eine andere rechtliche Beurteilung kann auch nicht etwa Platz greifen, weil das Arbeitsverhältnis der Parteien anders -/als es in dem durch Urteil des Senats vom 20. Mai 1957 entschiedenen Rechtsstreit der Fall war - nicht durch Kündigung, sondern durch beiderseitige übereinstimmende Einigung der Parteien beendet worden ist. § 20 MieterschG stellt ausschließlich auf die Auflösung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses ab, ohne auszusprechen, auf welche Weise diese Auflösung erfolgt ist. Diese kann auch im Wege der vertraglichen Vereinbarung erfolgt sein. (So auch Bettermann, Kommentar zum Mieterschutzgesetz, § 20 Anm. 115.) Die Tätigkeit des sachnahen Gerichtes zur Beurteilung der Frage, ob ein gesetzlich begründeter Anlaß zur Auflösung vorlag, ist zur Wahrung des Aufgabenbereiches der einzelnen Gerichtsbarkeiten auch hier erforderlich.

c) Es liegt auch ein Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 ZPO vor. Es wird insoweit verwiesen auf die einschlägigen Ausführungen im Urteil des erkennenden Senats vom 20. Mai 1957. Der Senat vermag sich allerdings nicht der vom Landesarbeitsgericht Mainz (AP Nr. 2 zu § 20 MieterschG) vertretenen Rechtsauffassung anzuschließen, daß sich die Zulässigkeit unabhängig vom Vorliegen eines Rechtsverhältnisses im Sinne von § 256 ZPO unmittelbar aus § 20 MieterschG ergäbe. § 256 ZPO stellt sich in unserer Prozeßsystematik als eine allgemeine Grundvorschrift dar. Dieser Charakter muß auch hier anerkannt werden, weil, anders als



zur Regelung der Vorfragenkompetenz, § 20 MieterSchG dieserhalb nicht erkennbar deutlich eine Sonderregelung setzen will. § 20 Satz 3 MieterSchG ist in diesem Zusammenhang lediglich insoweit heranzuziehen, als aus Wortlaut und Sinn dieser Vorschrift das von § 256 ZPO geforderte Vorliegen des rechtlichen Interesses zu folgern ist.

2. Bei der Frage nach dem "gesetzlich begründeten Anlaß" im Sinne von § 20 MieterSchG ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß dieser Anlaß nicht identisch damit sei, ob der Kläger einen wichtigen oder gesetzlichen Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses hatte. Der Senat vermag dieser Ansicht in ihrer allgemeinen Fassung nicht zu folgen. Vielmehr liegt ein "gesetzlich begründeter Anlaß" dann vor, wenn der Mieter auf Grund schuldhaften, rechtswidrigen Verhaltens des Vermieters einen gesetzlichen oder wichtigen Kündigungsgrund hatte und dieses Verhalten ferner für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses kausal war (vgl. Bettermann, Kommentar zum Mieterschutzgesetz, § 20 Anm. 104, 90, 106, 105, 100, 101). Nur bei einer derartig einengenden Auslegung wird man der Tendenz und dem Sinn des Gesetzes gerecht werden können, die darauf gerichtet sind, dem Mieter bei vorwerfbarem Verhalten des Vermieters Schutz zu gewähren. Diese Vorwerfbarkeit ist weder bei den allgemeinen gesetzlichen Kündigungsgründen noch auch immer bei den wichtigen Kündigungsgründen notwendige Voraussetzung. Das Landesarbeitsgericht hätte daher das Verhalten der Beklagten einmal unter dem Gesichtspunkt des Vorliegens eines Kündigungsgrundes und zum anderen unter dem Gesichtspunkt des vorwerfbaren Verhaltens der Beklagten prüfen müssen.

3. Das Landesarbeitsgericht hat den Anspruch des Klägers verneint, weil die Beklagte durch ihr Verhalten keinen Anlaß zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben habe. Auf Grund klimatischer Untersuchung, die im Dezember 1955 vorgenommen wurde, stehe nämlich fest, daß kein schädigendes Giftgas in den Heizungsräumen, in denen der Kläger die Heizanlage zu bedienen hatte, ausgeströmt sei, außerdem habe der Kläger die Heizung entgegen den Anweisungen der Beklagten



falsch bedient und insoweit einen etwa entstandenen Schaden selbst zu tragen.

Das angefochtene Urteil ist jedoch mit dieser Begründung nicht haltbar. Gerade im Hinblick auf die Ausführungen zu 2 konnte das Landesarbeitsgericht nicht allein von der letzten Zeit der Beschäftigung des Klägers ausgehen, sondern es bedurfte vielmehr einer Berücksichtigung der gesamten Beschäftigungszeit; denn hätte der Kläger während seiner gesamten Beschäftigung gesundheitliche Schäden auf Grund einer fehlerhaften Heizungsanlage der Beklagten davongetragen, so stünde ihm möglicherweise ein von der Beklagten verschuldeter, vielleicht sogar ein wichtiger Kündigungsgrund zur Seite. Unter diesen Umständen ist die Rüge der Revision beachtlich, das Berufungsgericht habe nicht gewürdigt, daß das Gutachten des Chemischen Untersuchungsamtes nur unter dem zeitlichen Gesichtspunkt vom Dezember 1955 erstattet worden sei. Auch die im Zusammenhang damit erhobenen Rügen, es sei nicht berücksichtigt worden, daß zu anderen Zeiten, insbesondere bei tiefen Außentemperaturen völlig andere Verhältnisse geherrscht hätten, es sei ferner nicht berücksichtigt worden, daß lange Zeit, während der Kläger beschäftigt gewesen sei, völlig anderes und zwar minderwertigeres Heizmaterial verbrannt worden sei, greifen durch. Weder das Landesarbeitsgericht noch das Arbeitsgericht, auf dessen Urteil die angefochtene Entscheidung in vollem Umfang Bezug nimmt, haben sich mit diesem Vortrag des Klägers auseinandergesetzt. Dies aber wäre für die Beurteilung, ob ein gesetzlich begründeter Anlaß zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen hat, unbedingt erforderlich gewesen. Der vom Erstrichter an das Chemische Untersuchungsamt gerichtete Auftrag ist offensichtlich zu eng gefaßt. Diesem Auftrag ist nicht zu entnehmen, daß es dem Gericht eigentlich auf den Zustand und die Verhältnisse im Heizraum zur Zeit der Beschäftigung des Klägers ankam. Das Chemische Untersuchungsamt hätte insbesondere auf Grund des Schriftsatzes des Klägers vom 4. November 1955 befragt werden müssen, inwieweit andere Außentemperaturen und anderes Heizmaterial eine andere



Beurteilung ergeben könnten. In dieser Hinsicht ist von beiden Vorinstanzen nicht in genügendem Maß aufgeklärt worden. Das wird durch das Landesarbeitsgericht nachzuholen sein.

Auch konnte das Landesarbeitsgericht nicht am Gutachten des behandelnden Arztes Dr. E vorbeigehen. Der Kläger hat bereits in seiner Klageschrift dargetan, daß der Zeuge J von Dr. E auf die Gesundheitsschäden des Klägers hingewiesen worden sei. J, der in erster Instanz vernommen worden ist, ist hierüber nicht befragt worden. Die Aufklärungspflicht ist, wie die Revision mit Recht rügt, insoweit ebenfalls verletzt.

Schließlich ist auch der Einwand der Revision, der Kläger habe sich, wie er in den Vorinstanzen vorgetragen habe, an die Heizungsanweisungen der Beklagten gehalten und es könne ihm nunmehr nicht vorgeworfen werden, er habe falsch geheizt, beachtlich. Auch insoweit ist es der Revisionsinstanz nicht möglich, ohne weitere Ermittlungen durch die Tatsacheninstanzen Stellung zu nehmen. Jedenfalls ist dem Kläger darin zu folgen, daß das Landesarbeitsgericht diese Frage nicht einfach mit einem halben Satz erledigen durfte, ohne sich mit den vom Kläger vorgetragenen Argumenten hinsichtlich der Heizungsanordnung der Beklagten auseinanderzusetzen.

Da nach alledem noch weitgehende Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht getroffen werden müssen, mußte das angefochtene Urteil, ohne daß es auf die weiteren Rügen ankam, aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

Zugleich für den beurlaubten
Senatspräsident Dr. Müller

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Knipps

Wendel



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

