

Für das Nachschlagewerk!   nein  
Für die Sammlung!           nein  
Für die Fachpresse!         nein

---

Gesetz: §§ 611, 612 BGB, § 59 HGB, § 286 ZPO

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 440/54

Urteil des BAG vom 7. Februar 1957   LAG Düsseldorf,  
2. Kammer Köln



2 AZR 440/54

2b Sa 397/53

(Düsseldorf, 2. Kammer  
Köln)

Verkündet  
am 7. Februar 1957

gez. Groll,  
Regierungsobersekretär  
als Urkundsbeamter der  
Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

nat der zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf  
Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. Februar 1957  
durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die  
Bundesrichter Dr. Simons und Professor Dr. Dr. Boldt  
sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Arno Eberhard und  
Wilhelm Petersen für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das  
Urteil des Landesarbeitsgerichts Düs-  
seldorf, 2. Kammer in Köln, vom 20.  
Juli 1954 - 2b Sa 397/53 - wird kosten-  
pflichtig 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  
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der jetzt 69 Jahre alte Kläger, der bereits vor dem Krieg in einem Unternehmen des Beklagten als Prokurist angestellt gewesen war, wurde von diesem Ende 1950 und Anfang 1951 mehrfach aufgefordert, im Bonner Büro des Beklagten dessen Restitutionssachen zu bearbeiten. Er war dann von Ende Mai 1951 bis zum 28. Februar 1953 ohne Unterbrechung in diesem Büro - in dem außer ihm nur noch eine Schreibkraft beschäftigt war - tätig; dort bearbeitete er nicht nur die Restitutionsangelegenheiten, sondern erledigte auch kaufmännische Arbeiten im Zusammenhang mit den vom Beklagten in größerem Ausmaß betriebenen Import-, Kohle-, Eisen- und Blechgeschäften. Ende Februar 1953 lehnte der Beklagte jede weitere Tätigkeit des Klägers ab. Für seine Arbeiten hat er vom Beklagten während der gesamten Zeit teilweise Verpflegung und sonst unregelmäßige Barbeträge von insgesamt 2.347,71 DM erhalten. Der Kläger verlangt von dem Beklagten die Zahlung eines Betrages von insgesamt 10.239,75 DM, der sich aus Gehaltsdifferenzbeträgen, Kündigungsentschädigung und Urlaubsgeld zusammensetzt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr in vollem Umfang stattgegeben. Mit der Revision bekämpft der Beklagte das Urteil des Landesarbeitsgerichts, während der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht ist auf Grund des von ihm festgestellten Sachverhalts zu dem Ergebnis gekommen, daß die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien arbeitsvertraglicher Natur gewesen seien und hat dem Kläger mangels ausdrücklicher Vereinbarung eines bestimmten Gehalts eine

- 3 -

Vergütung von monatlich 475.-- DM zugesprochen. Der Kläger sei mit seiner ganzen Arbeitskraft völlig in den Betrieb des Beklagten eingegliedert gewesen und habe dort Dienstleistungen in abhängiger Stellung erbracht, wie sie für ein Anstellungsverhältnis typisch seien. Zwischen den Parteien sei stillschweigend, wenn nicht gar ausdrücklich, ein Arbeitsvertrag zustande gekommen. Daß der Kläger keine Lohnsteuerkarte abgegeben habe, Lohnsteuern und Sozialbeiträge für ihn auch nicht abgeführt worden seien, die unregelmäßigen Barbeträge nicht als Gehalt, sondern unter der Bezeichnung "Restitutionskosten" verbucht worden seien, und er sich dem Betriebsprüfer gegenüber nicht als Angestellter ausgegeben habe, sei für die Beurteilung des Falles nicht von entscheidender Bedeutung, weil der soziale Gehalt des Rechtsverhältnisses nach den ganzen Umständen des Falles eindeutig auf das Vorliegen eines Angestelltenvertrages hinweise. Der Kläger habe gemäß § 612 Abs. 1 BGB Anspruch auf eine Vergütung. Zwar habe er einen Beweis für seine Behauptung, es sei eine monatliche Vergütung von 475.-- DM ausdrücklich vereinbart worden, nicht erbringen können; der von ihm verlangte Betrag könne aber als übliche Vergütung im Sinne von § 612 Abs. 2 BGB angesehen werden, zumal er als ehemaliger leitender und langjähriger Angestellter des Beklagten jetzt wiederum eine besondere Vertrauensstellung im Betrieb innegehabt habe und dort voll eingesetzt und in alle geschäftlichen Transaktionen eingeschaltet gewesen sei.

Diese Begründung des Landesarbeitsgerichts läßt einen Rechtsirrtum nicht erkennen. Die Ausführungen, mit denen sich die Revision hiergegen wendet, liegen im wesentlichen auf tatsächlichem Gebiet und können daher in der Revisionsinstanz nicht berücksichtigt werden. [Zu Unrecht greift die Revision die Würdigung des Ergebnisses der Beweisaufnahme durch das Landesarbeitsgericht an. Gemäß § 286 ZPO hat das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweis-

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

aufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder nicht wahr zu erachten ist, und es hat im Urteil die Gründe anzugeben, die für die richterliche Entscheidung leitend gewesen sind. Eine solche Prüfung und Entscheidung ist im vorliegenden Fall erfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat eingehend und in sorgfältiger Abwägung der verschiedenen Gesichtspunkte das Vorbringen der Parteien und das Ergebnis der Beweisaufnahme geprüft und ist daraufhin zu seinem Ergebnis gekommen, der Kläger habe bei Eingliederung in den Betrieb des Beklagten für diesen weisungsgebundene Arbeit verrichtet. Dafür, daß es die Grenzen und Voraussetzungen der richterlichen Würdigung nicht gewahrt habe, worauf sich die Nachprüfungsmöglichkeit der Revisionsinstanz beschränkt (Stein-Jonas, ZPO, 18. Aufl., § 286 Anm. III), ergibt sich keinerlei Anhaltspunkt. Die Würdigung ist bei dem gegebenen Sachstand in sich denkgesetzlich nicht zu beanstanden und verstößt auch nicht gegen Erfahrungssätze. Bei dieser Beschränkung des Revisionsgerichtes gegenüber der Beurteilung tatsächlicher Feststellung des Vordergerichtes spielt es dann keine Rolle, wenn auch eine andere Bewertung möglich gewesen wäre. Schliesslich ist eine Verfahrensrüge in diesem Zusammenhang nicht erhoben.

Gegen die unmittelbar mit seiner tatsächlichen Würdigung zusammenhängende Folgerung des Landesarbeitsgerichts, daß der Kläger Arbeitnehmer des Beklagten war, bestehen keine rechtlichen Bedenken. Die Auffassung und Kennzeichnung des Landesarbeitsgerichts vom Wesen des Arbeitsverhältnisses läßt einen Rechtsirrtum nicht erkennen, deckt sich vielmehr in den entscheidenden Punkten mit der vom arbeitsrechtlichen Schrifttum und von der Rechtsprechung, insbesondere auch von dem erkennenden Senat vertretenen Auffassung (vgl. im einzelnen die zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts vorgesehene Entscheidung vom 27. Oktober 1956 - 2 AZR 297/54 -). War der Kläger aber Arbeitnehmer des Beklagten, so hatte er, wie das Landesarbeitsgericht abermals



ohne Widerspruch gegen Denk- und Erfahrungssätze ausführt, nach den Umständen des Falles auch Anspruch auf Vergütung, und zwar, da nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts eine bestimmte Vergütung nicht vereinbart war, auf Zahlung der üblichen Vergütung. Die Erwägungen, auf Grund deren das Gericht diese Vergütung auf 475.-DM festgesetzt hat, lassen einen Rechtsfehler nicht erkennen, sind auch von der Revision nicht angegriffen worden.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß der Kläger Handlungsgehilfe im Sinne der §§ 59 ff. HGB war. Die Ablehnung jeder weiteren Tätigkeit des Klägers seitens des Beklagten am 28. Februar 1953 war somit rechtlich eine Kündigung des Arbeitsvertrages, die allenfalls, da der Beklagte einen zur fristlosen Entlassung berechtigenden, wichtigen Grund nicht vorgebracht hat, gemäß § 66 HGB erst zum 30. Juni 1953 wirksam werden konnte. Das Landesarbeitsgericht hat daher zu Recht dem Kläger den monatlichen Betrag von 475.-- DM bis zum 30. Juni 1953 zugesprochen, zumal der Beklagte nichts dafür vorgetragen hat, daß der Kläger sich mit der vorzeitigen Auflösung des Vertrages einverstanden erklärt habe. Daß es sich hinsichtlich dieses Betrages nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, um eine Kündigungsentschädigung, sondern vielmehr um einen echten Gehaltsanspruch handelt, ist im Ergebnis ohne Bedeutung.

3. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht mit Recht den Standpunkt vertreten, daß der Kläger Anspruch auf Urlaub gehabt habe, auch wenn ein solcher zwischen den Parteien nicht vereinbart worden sei, und daß dieser Anspruch im vorliegenden Fall durch Geldzahlung in Höhe von 1 1/2 Monatsgehältern bei nahezu zweijähriger Tätigkeit abgegolten werden könne, nachdem das Arbeitsverhältnis vor Erledigung des Anspruchs sein Ende gefunden habe. Der Senat schließt sich der vom Ersten Senat (BAG 3,23) mit eingehender Begründung vertretenen Auffassung an, daß selbst beim Fehlen ausdrücklicher Vorschriften oder Vereinbarungen ein Urlaubsanspruch im deutschen Arbeitsrecht gegeben ist



- 6 -

(vgl. auch die zustimmenden Stellungnahmen von Hueck in AP Nr. 6 zu § 611 BGB und von Gros in Arbeitsrechtblattei Entsch. 18 zu "Urlaub"). Gegen eine Zulässigkeit der Abgeltung des Urlaubs und gegen die Bemessung der Höhe der Urlaubsabgeltung bestehen im vorliegenden Fall aus den vom Landesarbeitsgericht angeführten Gründen keine Bedenken; die Revision hat insoweit auch keine Angriffe erhoben.

gez, Dr. Müller

Dr. Boldt

Dr. Simons

Dr. Eberhard

Wilhelm Petersen

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)