

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 626, §§ 624, 628 Abs. 2; ZPO § 139

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 114/76

Urteil des BAG vom 8. September 1977

LAG Rheinland-Pfalz



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



3 AZR 114/76

3 Sa 249/75 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
8. September 1977

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. September 1977 durch den Richter Dr. Thomas als Vorsitzenden, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Heimann und Matthiesen für Recht erkannt:

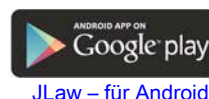
1. Auf die Revision des Klägers werden das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 14. Oktober 1975 - 3 Sa 249/75 - und das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen vom 9. Dezember 1974 - 2 a Ca 932/73 N - insoweit aufgehoben, als sie den Zinsanspruch des Klägers in voller Höhe abgewiesen haben.
Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 4 % Zinsen aus 6.067,74 DM seit dem 10. August 1973 zu zahlen.
2. Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte betreibt in B eine Gondelbahn. Der am 8. Dezember 1920 geborene Kläger war bei ihr aufgrund eines Anstellungsvertrages vom 14. Februar 1972 als Betriebsleiter beschäftigt. Der Anstellungsvertrag sah ein monatliches Grundgehalt in Höhe von 2.350,-- DM brutto vor, das "laufend an die künftige Tarifbewegung der ÖTV angeglichen" werden sollte. Daneben hatte der Kläger eine Umsatzprämie, Weihnachtsgeld und vermögenswirksame Leistungen zu beanspruchen. Außerdem bewohnte er mietfrei eine Neubauwohnung, die ihm von der Beklagten zur Verfügung gestellt wurde. Unter der Überschrift "Vertragsdauer und Kündigung" findet sich folgende Regelung: "Das Vertragsverhältnis endet ohne besondere Kündigung mit Erreichung des Pensionsalters des Herrn T ."

Mit Schreiben vom 7. Oktober 1972 versuchte der Kläger, eine Anhebung seiner Bezüge zu erreichen. Er beanspruchte ein Grundgehalt in Höhe von 2.389,92 DM, das laufend an die jeweilige Endstufe der Vergütungsgruppe II BAT (in der für kommunale Arbeitgeber maßgebenden Fassung) angepaßt werden sollte. Die Beklagte lehnte zwar die beantragte Änderung der Anpassungsklausel ab, erhöhte aber das Grundgehalt mit Wirkung vom 1. Oktober 1972 wunschgemäß auf 2.389,92 DM und versprach den Fehlbetrag für die zurückliegende Zeit nachzuzahlen.

In der folgenden Zeit veranlaßte der Kläger eine weitere Anhebung seines Grundgehaltes bei der Buchhalterin der Beklagten. Daraus ergaben sich Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien. Die Beklagte behielt vom Gehalt des Klägers für Juni 1973 den Betrag von 788,10 DM ein und begründete dies damit, daß der Kläger in den Monaten Oktober 1972 bis März 1973 über-

- 3 -



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

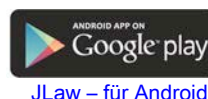


- 3 -

höhte Gehälter bezogen habe. Sie warf dem Kläger mit Schreiben vom 7. Juni 1973 vor, er habe die Auszahlung durch Anweisung an die Buchhalterin eigenmächtig veranlaßt und auf diese Weise versucht, die Beklagte zu "unterlaufen"; das sei nicht geeignet, das Vertrauen der Parteien zu festigen. Der Kläger verwahrte sich in seinem Antwortschreiben vom 8. Juni 1973 entschieden gegen den Vorwurf der Eigenmächtigkeit und warf seinerseits der Beklagten Vertragsverletzungen vor. Schließlich kündigte er das Arbeitsverhältnis fristlos mit Schreiben vom 9. Juli 1973. Seit 1. Dezember 1973 steht er in einem neuen Beschäftigungsverhältnis.

Der Kläger hat die Auszahlung des einbehaltenen Betrages von 788,10 DM, Urlaubsabgeltung, Prämienanteile und Ersatz seines Auflösungsschadens gemäß § 628 Abs. 2 BGB verlangt. Er hat geltend gemacht, die Beklagte habe ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch vertragswidriges Verhalten unzumutbar gemacht. Sie habe gegen die getroffenen Gehaltsvereinbarungen verstoßen und sich bei der Auseinandersetzung hierüber unkorrekt verhalten. Zunächst habe sie ihm einen Betrugsversuch vorgeworfen; später habe sie ihm eine gütliche und zufriedenstellende Regelung zugesichert, dieses Versprechen jedoch nicht gehalten. Schon in der vorangehenden Zeit habe sich der Geschäftsführer der Beklagten ständig und in unzumutbarer Weise in die Aufgaben des Klägers als des verantwortlichen Betriebsleiters eingemischt. Hingegen habe er nicht die erforderlichen qualifizierten Kräfte eingestellt. Dies alles habe dem Arbeitsverhältnis die Vertrauensgrundlage entzogen, wobei berücksichtigt werden müsse, daß die ordentliche Kündigung bis zum Erreichen der Altersgrenze ausgeschlossen worden sei, der Kläger also gemäß § 624 BGB erst nach Ablauf von fünf Jahren mit einer Frist von sechs Monaten ordentlich habe kündigen können.

- 4 -



- 4 -

Die Beklagte müsse den Verdienstausschlag ersetzen, den er in der Zeit vom 10. Juli 1973 bis 1. Dezember 1973 erlitten habe. Dabei sei zu berücksichtigen, daß er die zur Verfügung gestellte Wohnung weiterhin benutzen konnte (Nutzungswert: 3.000,-- DM) und 4.150,-- DM anderweitig verdient habe. Insgesamt verbleibe ihm ein Schaden in Höhe von 10.340,76 DM. Darüber hinaus müsse die Beklagte den einbehaltenen Betrag von 788,10 DM und Urlaubsabgeltung sowie Prämienanteile in Höhe von insgesamt 5.279,64 DM zahlen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, insgesamt 16.408,50 DM nebst 13 % Zinsen seit 1. Januar 1974 zu zahlen,
2. die Widerklage der Beklagten abzuweisen.

Die Beklagte hat beantragt,

1. die Klage abzuweisen,
2. auf ihre Widerklage den Kläger zur verurteilen 3.000,-- DM nebst 12 % Zinsen hieraus seit dem 4. Januar 1974 zu zahlen.

Sie hat zur Begründung ausgeführt: Der Kläger habe keine restlichen Vergütungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Die Einbehaltung im Juni 1973 sei erforderlich gewesen, weil ihre Buchhalterin in den vorangehenden Monaten irrtümlich einen nicht maßgebenden Tarifvertrag zugrunde gelegt habe. Schadenersatzansprüche des Klägers bestünden nicht, weil die außerordentliche Kündigung unwirksam gewesen sei. Sie habe sich stets korrekt verhalten. Soweit sie sich bei der Gehaltsberechnung geirrt haben sollte, sei dieser Irrtum entschuldbar gewesen. Die entsprechende Meinungsverschiedenheit über die Auslegung des Anstellungsvertrages hätte gerichtlich geklärt werden können. Die Fortsetzung

- 5 -



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



- 5 -

des Arbeitsverhältnisses bis zum nächstzulässigen Kündigungszeitpunkt sei dem Kläger in jedem Fall zumutbar gewesen.

Hingegen habe der Kläger nicht verlangen können, die ihm zur Verfügung gestellte Betriebswohnung auch noch nach seiner Arbeitsniederlegung unentgeltlich weiter benutzen zu dürfen. Da er die Wohnung erst am 31. Januar 1974 geräumt habe, schulde er eine Nutzungsschädigung in Höhe von insgesamt 3.000,-- DM, die mit der Widerklage geltend gemacht werden.

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger 5.279,64 DM (Urlaubsabgeltung und Prämienanteile) zugesprochen; im übrigen hat es die Klage abgewiesen, der Widerklage hingegen stattgegeben. In der Berufungsinstanz hat der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung weiterer 788,10 DM erreicht; im übrigen ist er unterlegen.

Mit der Revision begehrt der Kläger nunmehr noch über den bereits zuerkannten Betrag hinaus 10.272,88 DM als Schadenersatz nebst 4 % Prozeßzinsen aus 11.128,85 DM sowie die Abweisung der Widerklage. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist im wesentlichen unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht geht mit Recht davon aus, daß der Kläger aus der vorzeitigen Vertragsbeendigung keinen Schadenersatzanspruch gemäß § 628 Abs. 2 BGB ableiten kann, weil seine fristlose Kündigung unberechtigt war.

1. Eine außerordentliche Kündigung setzt einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB voraus. Es müssen Tatsachen vorliegen, aufgrund deren dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

und unter Abwägung der Interessen beider Vertrags-
teile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht
zugemutet werden kann. Das Urteil darüber, ob dies
der Fall ist, muß grundsätzlich dem Tatrichter über-
lassen bleiben. In der Revisionsinstanz ist nur noch
zu überprüfen, ob der Tatrichter von einem Sachver-
halt ausgegangen ist, der einen wichtigen Grund dar-
stellen kann, und ob er die beiderseitigen Inter-
essen vollständig und widerspruchsfrei gewürdigt hat
(vgl. BAG 2, 214 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAG 2, 207
= AP Nr. 5 zu § 626 BGB; AP Nr. 6 und 7 zu § 626 BGB).
Unter Berücksichtigung dieser Prüfungsmaßstäbe lassen
sich im vorliegenden Rechtsstreit keine revisiblen
Fehler des Landesarbeitsgerichts feststellen.

2. a) Das Landesarbeitsgericht geht davon aus,
daß die Beklagte nicht berechtigt war, von den Juni-
Bezügen des Klägers 788,10 DM einzubehalten. Der Klä-
ger habe nämlich in den vorangehenden Monaten nur das
ihm tatsächlich zustehende Gehalt bezogen. Die gegen-
teilige Auffassung der Beklagten beruhe auf einem
Rechtsirrtum. Ferner sei zugunsten des Klägers davon
auszugehen, daß Verletzungen der Gehaltszahlungspflicht
grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung rechtfer-
tigen können. Im vorliegenden Fall sei dem Kläger je-
doch zumutbar gewesen, die Meinungsverschiedenheit
über die Berechnung des Gehalts während des fortbe-
stehenden Arbeitsverhältnisses gerichtlich klären zu
lassen. Eine Zerstörung der Vertrauensbasis sei nicht
anzunehmen und eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnis-
ses zumutbar, selbst wenn man zugunsten des Klägers
unterstelle, daß die ordentliche Kündigung bis zum
Jahre 1985 ausgeschlossen sein sollte.

b) Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht
habe verschiedene Umstände unberücksichtigt gelassen.
Vor allem habe es nicht bedacht, daß sich die Beklagte

- 7 -



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



- 7 -

widersprüchlich verhalten habe. So habe sie das Gehalt zunächst ordnungsgemäß berechnet und ausgezahlt, dies jedoch später durch die Einbehaltung wieder rückgängig machen wollen. Ferner habe sie eine gütliche Einigung zugesichert, dann aber doch auf ihrem Rechtsstandpunkt beharrt.

Diese Rüge geht fehl. Das Landesarbeitsgericht hat nicht übersehen, daß die Beklagte in der Frage der Gehaltsberechnung unkonsequent verfahren ist. Gerade deshalb hat es dem Kläger in diesem Punkt Recht gegeben und die Beklagte in Höhe von 788,10 DM verurteilt. Jedoch hat es diesem Umstand mit Recht keine entscheidende Bedeutung für die Beurteilung des wichtigen Grundes beigemessen. Ebenso wenig kann hier ausschlaggebend sein, daß die ursprünglich in Aussicht genommene gütliche Einigung dann doch nicht mehr angestrebt wurde. Darauf kommt es nicht an, wenn nach der Überzeugung des Landesarbeitsgerichts eine gerichtliche Klärung der Gehaltsfrage zumutbar erschien.

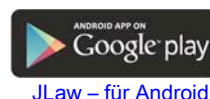
c) Weiterhin soll das Landesarbeitsgericht nach Ansicht der Revision die besondere Struktur des Betriebes übersehen haben; dieser sei praktisch nur von dem Geschäftsführer der Beklagten und vom Kläger geleitet und mit wenigen Mitarbeitern betrieben worden. Bei einem so persönlichen Verhältnis sei die Klärung von Gehaltsfragen im Prozeßwege nicht zumutbar.

Diese Argumentation vermag den Senat nicht zu überzeugen. Gerade im Hinblick auf die Überschaubarkeit des Betriebs und die herausgehobene Stellung des Klägers lag es fern, wegen einer Meinungsverschiedenheit über die Berechnung des Gehaltes schon die Vertrauensgrundlage des Arbeitsverhältnisses als zerstört anzusehen und nicht einmal den Versuch einer gerichtlichen Klärung zu unternehmen. Von einem Betriebsleiter ist

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

zu erwarten, daß er sich in die Sicht seines Vertragspartners versetzen kann und die Auslegungsbedürftigkeit des Vertrages erkennt.

d) Schließlich hat das Landesarbeitsgericht auch die vertragliche Dauer des Arbeitsverhältnisses zutreffend gewürdigt. Es hat zugunsten des Klägers dessen Behauptung als wahr unterstellt, daß ein "Lebenszeitvertrag" vorlag, das Arbeitsverhältnis also grundsätzlich bis zum Erreichen der Altersgrenze fortgesetzt werden sollte und vorher nur gemäß § 624 BGB gekündigt werden konnte. Selbst bei einer solchen Vertragsgestaltung sei dem Kläger die gerichtliche Klärung der Gehaltsfrage zumutbar gewesen und eine Zerstörung des Vertrauensverhältnisses nicht anzuerkennen.

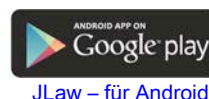
Soweit die Revision diese Begründung angreift, will sie lediglich ihre Rechtsansicht an die Stelle der Würdigung des Landesarbeitsgerichts setzen. Eine Verletzung des tatrichterlichen Beurteilungsspielraums wird nicht dargetan. Die Revision geht zu undifferenziert von der Vorstellung aus, daß ein Arbeitsverhältnis stets umso leichter außerordentlich gelöst werden kann, je länger die Kündigungsfrist ist. Bei der Würdigung der beiderseitigen Interessen muß berücksichtigt werden, daß der Arbeitnehmer bei einem Lebenszeitvertrag den großen Vorteil eines besonders sicheren Arbeitsplatzes genießt. Bei einer solchen Vertragsgestaltung dürfen beide Teile von ihrem Vertragspartner besondere Rücksichtnahme erwarten. Meinungsverschiedenheiten müssen im Gespräch und notfalls auch mit Hilfe der Gerichte geklärt werden, ohne daß deshalb gleich die langfristige Bindung zerstört wird.

3. Die vom Kläger ergänzend herangezogenen Gründe vermögen die außerordentliche Kündigung ebenfalls nicht zu rechtfertigen.

- 9 -



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



- 9 -

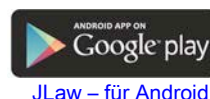
a) Der Kläger sieht in dem Schreiben der Beklagten vom 7. Juni 1973 den ungerechtfertigten Vorwurf eines Betruges. Dem ist das Landesarbeitsgericht mit Recht nicht gefolgt. Die Beklagte kritisierte lediglich das Verfahren, mit dem der Kläger seine Gehaltserhöhung erreicht hat. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war die Anhebung des Gehalts vom Kläger selbst bei der Buchhalterin der Beklagten veranlaßt worden. Wenn die Beklagte dies beanstandet und als "Unterlaufen" der Geschäftsleitung bezeichnet habe, so sei das weder beleidigend noch verletzend gewesen, zumal der Kläger in seinem Antwortbrief vom 8. Juni 1973 bewiesen habe, daß die Parteien in ihrem Sprachgebrauch keine besondere Empfindlichkeit an den Tag gelegt hätten.

Der Revision ist lediglich zuzugeben, daß aus dem Antwortschreiben des Klägers vom 8. Juni 1973 nicht auf den Sprachgebrauch der Parteien geschlossen werden kann. Es handelte sich offensichtlich um eine überaus gereizte Reaktion auf die vermeintliche Beleidigung durch die Beklagte. Dennoch ist dem Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu folgen. Das Schreiben der Beklagten vom 7. Juni 1973 enthielt zwar eine Rüge, war aber in der Form sachlich. Das Landesarbeitsgericht weist ferner zutreffend darauf hin, daß ein Betriebsleiter regelmäßig nicht berechtigt ist, eine Gehaltserhöhung unmittelbar bei der Buchhaltung zu veranlassen, zumal bei der besonderen Betriebsstruktur der Beklagten, auf die sich die Revision selbst beruft. Wenn der Kläger glaubte, daß sein Verhalten mißdeutet worden sei, so mußte er auf eine sachliche Klärung hinwirken. Stattdessen antwortete er außerordentlich persönlich und unsachlich, sprach von "Wirbel, ohne den Sie nicht leben können", von "Schreiberei", die auch noch den letzten Kontakt beseitige, nachdem von Vertrauen ohnehin

- 10 -



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

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

- 10 -

längst keine Rede mehr sein könne und bewies damit nur, daß er zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr bereit war.

b) Diese mangelnde Bereitschaft soll auf das frühere Verhalten der Beklagten zurückgehen, deren Geschäftsführer sich immer wieder in die Angelegenheiten des Klägers eingemischt, dessen konstruktive Vorschläge hingegen übergangen habe. Diesen Vortrag hat das Landesarbeitsgericht als nicht ausreichend substantiiert angesehen, um eine außerordentliche Kündigung stützen zu können. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Die Revision rügt die Verletzung des § 139 ZPO. Das Landesarbeitsgericht habe seiner Aufklärungspflicht nicht genügt. Es kann aber dahingestellt bleiben, inwieweit in der Berufungsinstanz auf eine Ergänzung des Klagevortrages hingewirkt werden mußte. Die Verfahrensrüge kann nämlich schon deshalb keinen Erfolg haben, weil sie nicht ausreichend begründet wurde. Rügt eine Partei in der Revisionsinstanz die Verletzung des § 139 ZPO, so muß sie genau angeben, wonach das Gericht hätte fragen sollen und was daraufhin geantwortet worden wäre (ständige Rechtsprechung, vgl. für viele: BAG AP Nr. 8 zu § 322 ZPO; Stein-Jonas-Grunsky, ZPO, 19. Aufl., § 554 Anm. III A 3 b, mit weiteren Nachweisen). Das ist jedoch nicht geschehen. Die Revision wiederholt lediglich ihren bisherigen Vortrag, der bereits vom Landesarbeitsgericht verwertet wurde.

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch mit Recht der Widerklage stattgegeben. Da der Kläger seit dem 10. Juli 1973 nicht mehr für die Beklagte tätig war, hatte er keinen Anspruch mehr auf kostenlose Nutzung der ihm zur Verfügung gestellten Betriebswohnung.

- 11 -



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



- 11 -

Wie vorstehend begründet wurde, konnte er das kostenlose Nutzungsrecht auch nicht als Schadenersatz fordern. Die Nutzungsentschädigung beträgt unstreitig 3.000,-- DM.

III. Nur bei der Entscheidung über den Zinsanspruch ist dem Landesarbeitsgericht ein Fehler unterlaufen. Die Revision rügt mit Recht, daß dem Kläger nicht gemäß § 291 BGB Prozeßzinsen insoweit zugesprochen wurden, als seine Zahlungsklage Erfolg hatte. Insoweit war das angefochtene Urteil aufzuheben und die Beklagte ergänzend zur Zahlung von 4 % Zinsen aus 6.067,74 DM seit dem 10. August 1973 zu verurteilen.

Bei der Kostenentscheidung konnte der geringfügige Teilerfolg der Revision, der nur die Nebenforderung betrifft, nicht berücksichtigt werden.

gez.: Dr. Thomas Dr. Dieterich Dr. Gehring
 Heimann Matthiesen

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
[\(mobile App\)](#)

