

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

Gesetz: BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers, § 158, § 242
Verwirkung, §§ 288, 315, 397, § 611 Fürsorgepflicht

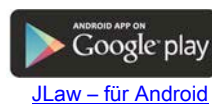
Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 138/75
Urteil des BAG vom 29. Januar 1976 LAG Niedersachsen



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



3 AZR 138/75
4 Sa 459/71 Niedersachsen

Verkündet am
29. Januar 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Januar 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Donnig und Dr. Bermel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 18. Dezember 1974 - 4 Sa 459/71 - insoweit aufgehoben, als es dem Kläger Zinsen in Höhe von mehr als 4 % zugesprochen hat. Insoweit wird die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lüneburg vom 29. Juni 1971 - Ca 229/71 - zurückgewiesen.
2. Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.
3. Der Beklagte 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:

Der Beklagte war vom 26. März 1969 bis zum 30. Juni 1969 als Kraftfahrer in dem damaligen Speditionsbetrieb des Klägers beschäftigt. Am 10. April 1969 fuhr er mit einem Lastzug des Klägers auf der Autobahn in Richtung Süddeutschland. Gegen 4.30 Uhr wollte er zwischen Fulda und Biebelried eine Fahrzeugkolonne der Bundeswehr überholen, die mit einer Geschwindigkeit von etwa 50 km/h fuhr; der Abstand zwischen den einzelnen Bundeswehrfahrzeugen betrug etwa 100 m. Beim Einscheren in die Lücke zwischen zwei Bundeswehr-Lastkraftwagen verursachte der Beklagte einen Auffahrunfall. Der Schaden betrug insgesamt mindestens 24.876,50 DM. Der Beklagte und ein mitgenommener Anhalter wurden verletzt. Die Tachographen-Scheibe aus dem Fahrtenschreiber war später nicht mehr auffindbar. Das Amtsgericht Arnstein erließ am 11. Mai 1969 gegen den Beklagten wegen fahrlässiger Körperverletzung einen Strafbefehl über 200,-- DM, der rechtskräftig geworden ist.

Wegen seiner Verletzung war der Beklagte in der Zeit vom 10. April bis 4. Mai 1969 arbeitsunfähig. In dieser Zeit besuchte er den Kläger im Betrieb und äußerte dabei die Besorgnis, der Kläger werde ihn für den Unfall verantwortlich machen. Dieser beruhigte jedoch den Beklagten. Er erklärte sinngemäß, die Sache mit dem Unfall sei vergessen, wenn der Beklagte weiter für ihn fahre. Am 5. Mai 1969 übernahm der Beklagte einen neuen Lastzug, für den der Kläger damals keinen anderen Fahrer zur Verfügung hatte. Vom 21. bis zum 29. Juni 1969 war der Beklagte erneut krank. Am 30. Juni 1969 beendete er das Arbeitsverhältnis. Der Grund hierfür und die näheren Begleitumstände sind streitig.

Mit seiner am 10. Mai 1971 eingereichten Klage verlangt der Kläger vom Beklagten Ersatz eines Teiles des Unfallschadens, nämlich 80 % von 24.876,50 DM, also

- 3 -



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



- 3 -

19.901,20 DM. Er hat geltend gemacht, der Beklagte habe den Unfall grob fahrlässig verursacht. Er sei mit weit überhöhter Geschwindigkeit gefahren, wie sich aus seiner Gesamtfahrzeit, dem Unfallhergang und den Schadensfolgen ergebe. Deshalb habe er die Tachographen-Scheibe vernichtet, was erst lange nach dem Unfall zu Tage gekommen sei.

Der Kläger habe auf seinen Schadenersatzanspruch auch nicht verzichtet. Er habe den Beklagten lediglich gesprächsweise beruhigt, weil er nach dessen Schilderungen davon ausgegangen sei, daß den Beklagten kein Verschulden treffe. Erst später habe er erfahren, daß der Beklagte ihm nicht die Wahrheit gesagt habe. So habe er insbesondere verschwiegen, daß er einen Anhalter mitgenommen und nach dem Unfall die Tachographen-Scheibe vernichtet hatte. Vorsorglich hat der Kläger seine Erklärung wegen Irrtums und arglistiger Täuschung angefochten.

Hilfsweise hat sich der Kläger darauf berufen, daß der Beklagte die Bedingungen nicht erfüllt habe, an die der Verzicht auf Schadenersatz geknüpft worden sei. Der Beklagte habe nur noch sechs Wochen gearbeitet und sei dann nach seiner zweiten Krankheit am 30. Juni 1969 einfach nicht mehr zur Arbeit erschienen. Ein Grund hierfür sei nicht ersichtlich. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe sich der Kläger unverzüglich bemüht, die Voraussetzungen für eine Schadenersatzklage zu schaffen. Es sei jedoch schwierig gewesen, den Unfallhergang zu klären. Außerdem habe sich die Klageerhebung dadurch verzögert, daß er seinen Prozeßbevollmächtigten gewechselt und im Frühjahr 1970 seinen Betrieb aufgegeben habe.

Der Kläger hat beantragt,
den Beklagten zu verurteilen, an ihn
19.901,20 DM nebst 10 % Zinsen seit
Klagezustellung zu zahlen.

- 4 -



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



- 4 -

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, er habe den Auffahrunfall vom 10. April 1969 bei der Ausübung einer gefahrgeneigten Arbeit und allenfalls mit ganz geringfügigem Verschulden verursacht. Im übrigen habe der Beklagte auf alle etwaigen Schadenersatzansprüche verzichtet. Das Arbeitsverhältnis sei ordnungsgemäß beendet worden. Der Kläger habe ständig an seiner Arbeit herumgemäkelt und ihn überall angeschwärzt. Deshalb habe er das Arbeitsverhältnis fristgemäß mündlich dem Kläger gegenüber gekündigt, worauf dieser sinngemäß geantwortet habe: "Dann ist es gut". Der Kläger habe sofort einen Ersatzmann gefunden und später weder schriftlich noch mündlich Einwände gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhoben. Der Beklagte habe deshalb nicht mehr mit Schadenersatzansprüchen zu rechnen brauchen, zumal er auf diese Möglichkeit nicht hingewiesen worden sei. Im Hinblick auf die im Arbeitsrecht üblichen kurzen tariflichen Verfallfristen habe der Kläger alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verwirkt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und angenommen, der Kläger habe auf seinen Schadenersatzanspruch verzichtet. Das Landesarbeitsgericht ist dem zunächst gefolgt. Dieses Urteil hat das Bundesarbeitsgericht aufgehoben; es hat den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, weil nicht ausreichend geklärt worden sei, ob der Beklagte die Bedingung erfüllt habe, an die der Anspruchsverzicht möglicherweise geknüpft war; es sei denkbar, daß der Kläger eine längere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erwartet und zur Voraussetzung des Verzichts gemacht habe. Das zweite Urteil des Landesarbeitsgerichts kommt zu dem Ergebnis, daß der Beklagte in der Tat die Bedingung nicht erfüllt habe, an die der Verzicht des Klägers geknüpft worden sei. Nach den Grundsätzen der Haftungsminde rung bei schadengeneigter Arbeit müsse der Kläger allerdings nur 1/ 3 des geltend gemachten

- 5 -



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



- 5 -

Schadens tragen, also 6.633,73 DM nebst 10 % Zinsen seit dem 12. Mai 1971 zahlen. Gegen diese Zahlungspflicht wehrt sich der Beklagte mit seiner Revision, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist im wesentlichen unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Beklagte den Auffahrunfall am 10. April 1969 bei einer gefahrgeneigten Tätigkeit verursacht und dabei fahrlässig gehandelt hat. Es kommt zu dem Ergebnis, daß der Beklagte unter Berücksichtigung des hohen Risikos einerseits und seiner Vergütung andererseits ein Drittel des verursachten Schadens tragen muß, und berechnet den Schadenersatzanspruch auf 6.633,73 DM. Dieses Ergebnis ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden und wird von keiner der beiden Parteien in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht angegriffen.
2. Die Parteien sind sich ferner darüber einig, daß zwischen ihnen ein Erlaßvertrag zustande gekommen ist, der nicht mehr angefochten werden kann. Bis zu dem Urteil des Ersten Senats vom 22. Dezember 1972 (1 AZR 88/72) war das allerdings lebhaft umstritten. Der Kläger wollte seine Bemerkung, der ganze Schaden sei vergessen, wenn der Beklagte weiterarbeite, nur als rechtsgeschäftlich unerhebliche Beschwichtigung gewertet wissen. Nachdem er aber mit dieser Ansicht in drei Instanzen unterlegen war, hat er sich nur noch mit dem Einwand verteidigt, sein Forderungsverzicht sei an eine aufschiebende Bedingung geknüpft worden. Diese habe der Beklagte nicht erfüllt; die kurze Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach dem Auffahrunfall vom 10. April 1969 sei nicht ausreichend gewesen, um das Erlöschen des gesamten Schadenersatzanspruchs zu begründen.
3. Das Landesarbeitsgericht ist der Ansicht des Klägers gefolgt. Im Ergebnis zutreffend hat es angenommen, daß der Erlaßvertrag an eine Bedingung geknüpft war, die der Beklagte nicht erfüllt hat.

- 6 -



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



- 6 -

a) Die Revision hält dem entgegen, die Auslegung des Landesarbeitsgerichts widerspreche schon der Interessenlage des Klägers. Dieser habe seinen Betrieb am 30. Mai 1970 eingestellt und zuvor bereits eingeschränkt; der Beklagte sei auch kein wichtiger oder gar unentbehrlicher Mitarbeiter gewesen. Deshalb könne man nicht annehmen, daß er mit Hilfe einer Bedingung des Erlaßvertrages an den Betrieb gebunden werden sollte.

Mit dieser Begründung läßt sich die Auslegung des Landesarbeitsgerichts nicht widerlegen. Es ist nicht einmal festgestellt, daß der Kläger bereits im April 1969 wußte, er werde Ende Mai 1970 seinen Betrieb schließen. Aber selbst wenn man davon ausgehen könnte, ergäbe sich daraus noch nicht, daß eine Betriebsbindung des Beklagten für den Kläger völlig uninteressant war. Bei seiner Parteivernehmung hat der Kläger klar zum Ausdruck gebracht, daß er keinen Ersatz für den Beklagten hatte und deshalb froh war, daß dieser weiterarbeiten wollte. Die wesentlich spätere Betriebsstillegung könnte allenfalls die Vorstellungen hinsichtlich der Dauer der Betriebsbindung beeinflußt haben.

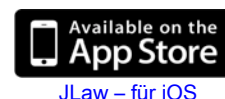
b) Auch die Verfahrensrügen der Revision sind nicht begründet. Es trifft nicht zu, daß das Landesarbeitsgericht bei der Würdigung des Sachverhalts zwei Aussagen übersehen hätte, die der Kläger bei seiner Parteivernehmung gemacht hat.

Der Kläger hat allerdings bei seiner Parteivernehmung eingeräumt, daß er beim Ausscheiden des Beklagten nicht ausdrücklich auf einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bestanden habe. Daraus kann der Beklagte jedoch nicht schließen, daß der Kläger sein Desinteresse an einer längeren Betriebsbindung zum Ausdruck gebracht hätte. Der Kläger hat nämlich klargestellt, daß er sich mit dem Beklagten über die Berechtigung und die Folgen der Vertragsbeendigung gar nicht habe unterhalten können, weil dieser nach seiner Krankheit nicht mehr zur Arbeit gekommen sei; er

- 7 -



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



- 7 -

habe die Vertragsbeendigung jedoch bedauert und sich nie mit ihr einverstanden erklärt. Diese Aussage läßt sich mit der Auslegung des Landesarbeitsgerichts zwangslos vereinbaren.

Das gleiche gilt für die Begründung, die der Kläger für das Angebot eines Erlaßvertrages gegeben hat. Der Kläger hat bei seiner Parteivernehmung ausgesagt, der Beklagte habe ihm leid getan und er habe ihn deshalb wie sein eigenes Kind beruhigen wollen. Der Beklagte meint, eine solche väterliche Rücksichtnahme und Großzügigkeit sei mit der Forderung einer längeren Betriebstreue nicht vereinbar. Das ist jedoch nicht überzeugend. Auch ein bedingter Erlaßvertrag stellte aus der Sicht des Klägers ein Entgegenkommen dar, das geeignet war, den Beklagten zu beruhigen.

c) Die Begründung des Landesarbeitsgerichts ist nur in einem Punkte lückenhaft: Im angefochtenen Urteil wird zwar ausführlich zu der Frage Stellung genommen, für welche Höchstdauer eine Betriebsbindung im vorliegenden Fall zulässig war, es fehlt aber eine Prüfung der vorrangigen Frage, welche Betriebsbindung tatsächlich vereinbart wurde. Die vom Landesarbeitsgericht zitierte und gewürdigte Rechtsprechung zu den Rückzahlungsklauseln betraf ausschließlich Fälle, in denen klare Vertragsbestimmungen vorlagen und lediglich deren Wirksamkeit zu prüfen war. Es mag zutreffen, daß im vorliegenden Fall eine dreijährige Betriebsbindung zulässig gewesen wäre. Die Parteien streiten jedoch schon um die Auslegungsfrage, wie die Erklärung des Klägers zu verstehen war, der Beklagte müsse für ihn weiterarbeiten.

Der Fehler des Landesarbeitsgerichts zwingt nicht zu einer Aufhebung des angefochtenen Urteils und zu einer Zurückverweisung an die Vorinstanz. Das Bundesarbeitsgericht kann die Auslegungsfrage aufgrund des unstreitigen und festgestellten Sachverhalts selbst beantworten. Dabei zeigt sich, daß das Landesarbeitsgericht zum richtigen Ergebnis gelangt ist.

- 8 -



- 8 -

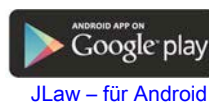
Die Parteien haben nach Abschluß des bedingten Erlaßvertrages über die Dauer der geforderten Betriebsbindung nicht mehr gesprochen. Die vom Beklagten zu erbringende Leistung blieb also unbestimmt. Die Bestimmung mußte im Zweifel nach billigem Ermessen vom Kläger getroffen werden (§ 315 BGB). Das ist vor dem Ausscheiden des Beklagten nicht geschehen. Daraus folgt jedoch keineswegs, daß der Beklagte frei war und jederzeit ausscheiden durfte, ohne mit Schadenersatzansprüchen rechnen zu müssen. Man kann dem Kläger nicht einmal vorwerfen, er habe die Leistungsbestimmung verzögert. Aber selbst wenn das anzunehmen wäre, hätte der Beklagte lediglich eine gerichtliche Festlegung der Bindungsdauer verlangen können (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB). Das wäre auch noch im vorliegenden Rechtsstreit möglich.

Eine genaue Klärung, welche Betriebsbindung der Billigkeit entsprochen hätte, ist gar nicht mehr erforderlich, weil der Beklagte nach Abschluß des Erlaßvertrages nicht einmal zwei Monate gearbeitet hat. Am 5. Mai 1969 trat er seine Arbeit an, um sie bereits am 30. Juni 1969 wieder zu beenden. Eine so kurze Betriebsbindung kann dem Sinn der vertraglichen Regelung auf keinen Fall entsprochen haben. Selbst die in der Praxis üblichen Rückzahlungsklauseln bei Gratifikationen von mehr als 100,-- DM führen zu einer Betriebsbindung von mindestens drei Monaten. Ein Erlaßvertrag mit dem Ziel einer kürzeren Beschäftigungsdauer erschiene nur dann sinnvoll, wenn in dieser Zeit ein kurzfristiger Arbeitskräftemangel zu überbrücken oder bestimmte Aufgaben vom Beklagten zu erfüllen gewesen wären. Der Beklagte macht aber im Gegenteil geltend, es habe kein besonderes Interesse des Klägers an einer längeren Bindung des Beklagten bestanden. Es muß deshalb davon ausgegangen werden, daß sich die Interessenlage nicht von derjenigen in der Masse der Arbeitsverhältnisse unterschied. Das bedeutet, daß eine Betriebsbindung von wenigstens drei Monaten der Billigkeit entsprach.

- 9 -



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



4. Der Beklagte kann dem Zahlungsanspruch nicht entgegenhalten, der Kläger verstoße gegen Treu und Glauben, weil er es versäumt habe, auf die Rechtsfolgen einer vorzeitigen Vertragsbeendigung ausdrücklich hinzuweisen; hätte der Kläger seine Fürsorgepflicht nicht verletzt, so wäre das Arbeitsverhältnis für die Dauer der geforderten Betriebsbindung fortgesetzt worden.

Das Landesarbeitsgericht weist diesen Einwand mit der Begründung zurück, der Kläger sei zu einem Hinweis deshalb nicht verpflichtet gewesen, weil die Rechtslage eindeutig gewesen sei; der Beklagte habe sich im Hinblick auf die Schadenersatzhöhe von ungefähr 25.000,-- DM selbst sagen müssen, daß die Fortsetzung der Tätigkeit bis zum 30. Juni 1969 nicht ausreiche. Der Revision ist zuzugeben, daß diese Begründung nicht den Kern der Sache trifft. Die Rechtslage war keineswegs klar, wie der bisherige Gang des vorliegenden Prozesses zeigt. Auch mußte der Beklagte nicht mit einem Schadenersatzanspruch in Höhe von 25.000,-- DM rechnen. Dennoch hat das Landesarbeitsgericht recht, wenn es eine besondere Hinweispflicht des Klägers verneint.

Die Fürsorgepflicht hätte dem Kläger nur dann einen Hinweis geboten, wenn die Rechtslage für ihn leichter zu durchschauen gewesen wäre als für den Beklagten und wenn er darüber hinaus hätte erkennen müssen, daß der Beklagte das Arbeitsverhältnis nur wegen seiner unrichtigen Beurteilung der Rechtslage beendete. Das ist jedoch nicht anzunehmen. Der Kläger ging davon aus, daß seine Bemerkung hinsichtlich des Schadens keine rechtsgeschäftliche Bedeutung gehabt habe, so daß auch die Vertragsbeendigung des Beklagten keine schadenersatzrechtlichen Folgen auslösen konnte. Für den Beklagten jedoch, der die rechtsgeschäftliche Bedeutung der Bemerkung des Klägers erkannte, lag es viel näher, auch die gleichzeitig erklärte Einschränkung zu beachten, daß der Beklagte weiterarbeiten müsse. Die Rechts-



- 10 -

lage war für ihn jedenfalls nicht schwerer zu überblicken als für den Kläger. Außerdem war nicht erkennbar, daß die Kündigung des Beklagten auf einem Irrtum über die schadenersatzrechtlichen Folgen beruhte. Immerhin hat der Beklagte noch im Laufe des Rechtsstreits nachdrücklich den Standpunkt vertreten, er sei unabhängig von der Bemerkung des Klägers zum Schadenersatz nicht verpflichtet, weil der Auffahrunfall vom 10. April 1969 nur auf leichtestem Verschulden beruht habe.

5. Schließlich hat der Kläger seinen Schadenersatzanspruch auch nicht verwirkt. Nach dem Ausscheiden des Beklagten sind zwar nahezu zwei Jahre vergangen, ehe die vorliegende Schadenersatzklage erhoben wurde, dennoch verstößt es nicht gegen Treu und Glauben, daß der Kläger auf der Erfüllung dieses Anspruchs besteht.

Nach ständiger Rechtsprechung ist der Verwirkungseinwand nur begründet, wenn der Gläubiger mit der Geltendmachung lange Zeit zugewartet hat und darüber hinaus Umstände eingetreten sind, die dem Schuldner die Erfüllung unzumutbar machen. Das ist dann anzunehmen, wenn sich der Schuldner darauf einrichten durfte, daß er mit dem verspäteten Anspruch nicht mehr zu rechnen braucht, und wenn er sich darauf auch erkennbar eingerichtet hat (RGZ 158, 100 [107 f.]; BGHZ 21, 66 [78 f.]; 26, 52 [64 - 66]; BAG AP Nr. 10 zu § 242 BGB Verwirkung [Bl.2 R]). Diese Voraussetzungen sind im Falle des Beklagten nicht erfüllt, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend ausgeführt hat. Es sind keine Umstände ersichtlich, die die Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs nach zwei Jahren als illoyal erscheinen ließen. Die kurzen Verfallfristen, die in der Tarifpraxis üblich sind, haben mit der Verwirkung nichts zu tun. Eine tarifliche Verfallfrist greift im vorliegenden Fall unstreitig nicht ein.

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6. Das angefochtene Urteil bedarf nur hinsichtlich des Zinsanspruchs einer Korrektur. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger 10 % Zinsen zugebilligt und zur Begründung auf § 288 Abs. 1 und § 291 BGB verwiesen. Beide zitierten Bestimmungen sehen jedoch einen Zinsanspruch in Höhe von 4 % vor. Eine zehnprozentige Verzinsung ist nur gerechtfertigt, wenn dem Gläubiger ein weitergehender Verzugsschaden i.S. des § 288 Abs. 2 BGB entstanden ist. Das hat der Kläger im vorliegenden Fall nicht dargelegt. Er hat sich darauf beschränkt, eine zehnprozentige Verzinsung zu fordern, ohne das in irgendeiner Weise zu begründen. Der Zinsanspruch war daher abzuweisen, soweit er über den gesetzlichen Zinssatz hinausgeht. Auf die Kostenentscheidung hatte das keinen Einfluß (§ 92 Abs. 2 ZPO).

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Dr. Bermel

Donnig

