

Aktenzeichen: 3 AZR 200/82

Bundesarbeitsgericht Dritter Senat Urteil vom 26. März 1985  
- 3 AZR 200/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 2. April 1980  
Frankfurt/Main - 7 Ca 477/79 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 21. Dezember 1981  
Frankfurt/Main - 11 Sa 796/80 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Abwicklung eines Arbeitsverhältnisses im Ausland

Gesetz:

BGB § 611 Umzugskosten, § 242, § 611 Fürsorgepflicht,  
Lohnrückzahlung, § 628 Abs. 2; BUrIG § 11 Abs. 1 Satz 1

Leitsätze:

K e i n e



3 AZR 200/82

11 Sa 796/80 Frankfurt/Main

Verkündet am  
26. März 1985

# Im Namen des Volkes!

Sürig,  
Amtsinspektor  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

pp.  
pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Januar 1985 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Griebeling und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Engel und Zilius für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 21. Dezember 1981 - 11 Sa 796/80 - aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 2. April 1980 - 7 Ca 477/79 - abgeändert:

Unter Abweisung der Klage im übrigen und der Widerklage wird die Beklagte verurteilt, an den Kläger 8.657,46 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 30. November 1979 zu zahlen.

Die weitergehende Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.

3. Im übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.
4. Der Kläger hat von den Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens 12/13, von den Kosten des Berufungsverfahrens 4/5 und von den Kosten des Revisionsverfahrens 7/8 zu tragen. Die Beklagte hat von den Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens 1/13, von den Kosten des Berufungsverfahrens 1/5 und von den Kosten des Revisionsverfahrens 1/8 zu tragen.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

#### T a t b e s t a n d :

Der Kläger war auf der Baustelle der Beklagten in Tabouk/ Saudi-Arabien beschäftigt. Er macht Restlohn und Ersatz des ihm durch die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses entstandenen Schadens geltend.

Der 1947 geborene Kläger ist verheiratet und hat einen 1974 geborenen Sohn. Am 3. Januar 1979 schlossen die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Die von beiden Parteien unterzeichnete Seite 2 des Vertrages lautete:



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



- 3 -

"Auszug aus den Vertragsbedingungen"

Zu Ziffer 1 Dienststellung: Verputzer-Facharbeiter  
Zu Ziffer 2 Vertragsbeginn und -dauer:  
Voraussichtliche Gesamt-Bauzeit: Monate (ab  
Voraussichtliche Einsatzzeit: 40 Monate

Zu Ziffer 3 Bezüge:  
Grundvergütung DM 1.955,--  
Auslandszulage SR 925,--

Zu Ziffer 9.4.2. Versicherungssummen:  
DM 40.000,-- für Todesfall  
DM 80.000,-- für Vollinvalidität

Zu Ziffer 12 Nachreisezusage für folgende Familienangehörige Ehefrau Roswitha geb. S  
Kinder (unter 18 Jahren) Jens geb. 10.3. 1974

+++++Der Nachreisetermin gemäß Ziffer 12.1. kann wegen seiner Abhängigkeit auch von der Visa-Erteilung 4-6 Monate nach Vertragsbeginn liegen+++++

Die Höhe des Reisekostenzuschusses für die Familienangehörigen beträgt bei einer Anwesenheitszeit derselben auf der Baustelle

von mindestens 20 bis 26 Monaten 85 %  
von mehr als 26 Monaten 100 %

der Kosten für die Flugkarte in der Touristenklasse für Hin- und Rückreise

Frankfurt, den 3.1.1979

Ich bestätige mein Einverständnis mit diesen und den nachfolgenden Vertragsbedingungen (Ziffern 1 - 13).

| Mitarbeiter | Firma                 |
|-------------|-----------------------|
| gez.: K R   | P H                   |
|             | Aktiengesellschaft    |
|             | gez.: Unterschriften" |

In den genannten Vertragsbedingungen heißt es:

"1. Dienststellung, Tätigkeit"

(1) Der Mitarbeiter tritt für das auf der Titelseite dieses Vertrages bezeichnete Bauvorhaben (einschließlich aller damit in Verbindung stehenden Anschlußarbeiten) und in der auf Seite 2 festgelegten Dienststellung unter nachstehenden Bedingungen in ein Auslandsverhältnis zur Firma.



## 2. Vertragsbeginn und -Dauer

(1) Der Vertrag beginnt mit dem Tag der Ausreise aus dem Heimatland ... und dauert bis zu seiner ordnungsgemäßen Beendigung gemäß den unter Ziff. 10 für die Lösung des Dienstverhältnisses getroffenen Festlegung.

.....

## 3. Bezüge:

(1) Der Mitarbeiter erhält für seine Auslandstätigkeit während der Dauer dieses Vertrages monatlich eine Grundvergütung zahlbar in Deutschland am Monatsende und eine Auslandszulage zahlbar im Einsatzland am Monatsende.

Die Höhe dieser Bezüge ist auf Seite 2 dieses Vertrages angegeben.

.....

(5) Mit den Bezügen gemäß Abs. 1 ist eine Arbeitszeit bis zu 173 Stunden im Monat abgegolten einschließlich der auf sie entfallenden Mehrarbeits-, Sonn-, Feiertags- sowie Erschwerniszuschläge. Darüber hinausgehende, von der Bauleitung angeordnete Mehrarbeit wird je Stunde mit 1/173 der Grundvergütung zuzüglich 25 %, für Sonn- und Feiertagsstunden zuzüglich 50 % vergütet.

(6) Für die Zuschlagserrechnung der über 173 Stunden hinaus geleisteten Stunden werden zunächst die im Abrechnungsmonat geleisteten Sonn- und Feiertagsstunden mit dem Sonntagszuschlag in Ansatz gebracht; dann noch verbleiben Stunden werden mit dem Mehrarbeitszuschlag vergütet. Hierbei wird für ärztlich bescheinigte Arbeitsunfähigkeit infolge von Unfällen oder Krankheit die Nichtarbeit je Werktag mit 7 Stunden als Arbeitszeit angerechnet.

.....

## 5. Unterkunft, Gemeinschaftsverpflegung

(1) Der Mitarbeiter erhält nach Wahl der Firma freie Unterkunft. Ferner werden von der Firma in angemessenem Umfang einfache Möbel, Bettwäsche, sowie Strom und Wasser gestellt. Haus- und Küchengeräte u.ä. werden von der Firma nicht gestellt.

(2) Der Mitarbeiter kann, wenn seine Familienangehörigen nicht auf der Baustelle anwesend sind, an einer Gemeinschaftsverpflegung teilnehmen, deren Kosten - soweit es die Lebensmittel betrifft - von den Teilnehmern aufzubringen sind.

.....



## 7. Reisekosten

(1) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die Hin- und Rückreise gem. den von der Firma getroffenen Festlegungen durchzuführen. Diese sehen als Verkehrsmittel grundsätzlich das Flugzeug (Touristenklasse) vor. Soweit die Firma auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeiters eine Ausreise mit dem eigenen Pkw zustimmt, gehen alle zusätzlichen Risiken zu Lasten des Mitarbeiters und es sind mit der Auszahlung des Flugpreises alle dem Mitarbeiter durch diesen Reise-  
weg entstehenden Kosten abgegolten.

(2) Die Firma erstattet die dem Mitarbeiter in der Heimat in unmittelbarem Zusammenhang mit der Ausreise entstehenden notwendigen Kosten auf Nachweis.

(3) Die Kosten der Hinreise werden vorbehaltlich des Rückforderungsrechts (Abs. 6) von der Firma vorgelegt.

Sie umfassen die Paß-, Visa-, Untersuchungs- und Impfkosten, die Kosten der Hinreise vom Wohnort zum Abflugsort in der Heimat und von dort bis zur Baustelle sowie die Kosten für den Transport von Umzugsgut bis zu einem Kubikmeter.

.....

(6) Falls das Dienstverhältnis vom Mitarbeiter gekündigt wird oder eine nach deutschem Recht bzw. durch einen Verstoß gegen die in Ziffer 11.1 festgelegten Pflichten begründete fristlose Entlassung durch die Firma erfolgt, so sind die gem. Abs. 3 von der Firma vorgelegten Kosten für die Hinreise und die Rückreisekosten wie folgt vom Mitarbeiter zu tragen: Wird die Kündigung innerhalb der ersten 12 Monate nach Vertragsbeginn ausgesprochen zu 100 %, wird die Kündigung zwischen dem 13. und 24. Monat nach Vertragsbeginn ausgesprochen zu 50 %. Der entsprechende Betrag wird sofort fällig und kann bei der Lohn-, Gehaltsendabrechnung in Abzug gebracht werden.

.....

## 9. Versicherungen

### 9.1 Rentenversicherungen

Auch die Tätigkeit im Ausland ist rentenversicherungspflichtig. Deshalb unterliegen die Bezüge (ausgenommen die Auslandszulage) wie bei Inlandsbeschäftigung bis zur jeweiligen Bemessungsgrenze der Beitragspflicht. Die Beiträge sind je zur Hälfte von der Firma und dem Mitarbeiter zu tragen und werden von der Firma an den zuständigen Versicherungsträger abgeführt.



- 6 -

## 9.2 Arbeitslosenversicherung

Ebenso ist die Tätigkeit im Ausland arbeitslosenversicherungspflichtig. Die Beitragsentrichtung und -abführung erfolgt sinngemäß wie unter Ziffer 9.1 dargelegt.

## 9.3 Krankenversicherung

Auch in der Krankenversicherung sind für die Tätigkeit im Ausland die im Inland geltenden gesetzlichen Bestimmungen maßgebend, jedoch nur soweit es sich um Krankenversicherungspflichtige handelt.

### 9.3.1

Krankenversicherungspflichtige Mitarbeiter (Gewerbliche bis zum Hilfspolier/-meister, Poliere/Meister und Angestellte, deren auf die Jahresarbeitsverdienstgrenze anzurechnenden Bezüge die Versicherungspflichtgrenze nicht überschreitet).

Diese Mitarbeiter werden kraft Gesetzes, sowie sie nicht den Nachweis der Mitgliedschaft bei einer Ersatzkasse führen, bei der für die Firma zuständigen Betriebskrankenkasse (BKK) versichert. Die Bezüge (ausgenommen die Auslandszulage) unterliegen wie bei Inlandsbeschäftigung bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Beitragspflicht. Die Beiträge sind je zur Hälfte von der Firma und dem Mitarbeiter zu tragen und werden - zusammen mit den Pflichtbeiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung - von der Firma an den zuständigen Versicherungsträger abgeführt. Bei Ersatzkassenmitgliedern ist der Arbeitgeberanteil begrenzt auf die Hälfte des BKK-Beitrages.

.....

## 10. Lösung des Dienstverhältnisses

(1) Dieses Vertragsverhältnis zwischen Firma und Mitarbeiter endet nicht durch Zeitablauf, sondern durch schriftliche Kündigung.

(2) Die ordentliche Kündigung kann beiderseits bis zum 15. jeden Monats zum Ende des darauffolgenden Monats ausgesprochen werden. ....

(3) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung richtet sich nach deutschen gesetzlichen Bestimmungen. ....

.....

(5) Bei ordentlicher Kündigung endet das Dienstverhältnis mit seinen Rechten und Pflichten an dem Tag, zu dem die Kündigung ausgesprochen wurde, bei fristloser Kündigung mit dem Tag der fristlosen Entlassung.

.....



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

## 11. Allgemeine Bestimmungen

### 11.1 Persönliches Verhalten, Achtung der Landesgesetze

(1) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die Gesetze und Sitten des Einsatzlandes zu beachten, sich dort nicht in die politischen und religiösen Angelegenheiten einzumischen, keine Zuwendungen von dritter Seite anzunehmen und eine Haltung einzunehmen, die weder der Bundesrepublik Deutschland bzw. dem Heimatland des Mitarbeiters noch der Firma abträglich ist.

.....

## 12. Familiennachreise

Die Firma erteilt die Zustimmung zur Mit- bzw. Nachreise für die auf Seite 2 dieses Vertrages aufgeführten Familienangehörigen des Mitarbeiters.

### 12.1 Reisetermin

Der Reisetermin wird nach Abstimmung mit der örtlichen Bauleitung festgelegt und von der Firma ausdrücklich mitgeteilt. Frühestens dann kann die Ausreise der Familienangehörigen erfolgen und erlangen die nachfolgenden Zusagen Gültigkeit.

### 12.2 Reisekosten

(1) Für die mit Zustimmung der Firma zur Baustelle nachreisenden Familienangehörigen übernimmt die Firma einmal einen Reisekostenzuschuß, dessen Höhe sich nach der Anwesenheitszeit der Familie auf der Baustelle richtet. Die diesbezüglichen Festlegungen sind auf Seite 2 dieses Vertrages vermerkt; diese Mindestanwesenheitszeiten sind ohne Bedeutung bei früherer Beendigung des Arbeitsvertrages aus Gründen gemäß Ziffer 7 Abs. 5. Die Kosten für den Reiseweg im Einsatzland vom Flughafen zur Wohnung der Familienangehörigen und zurück übernimmt die Firma.

(2) Durch diesen Zuschuß sind alle mit der Nachreise der Familie zur Baustelle verbundenen Kosten jeder Art abgegolten. Im übrigen steht den Familienangehörigen die Wahl der Reisemittel frei.

(3) Der Reisekostenzuschuß unterliegt im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses - unabhängig von der Anwesenheitsdauer der Familienangehörigen auf der Baustelle - dem Rückforderungsrecht gemäß Ziffer 7 Abs. 6.

### 12.3 Unterkunft, Gemeinschaftsverpflegung

(1) Die in Ziffer 5 dem Mitarbeiter zugesicherte freie Unterkunft erstreckt sich auch auf die mit Zustimmung der Firma zur Baustelle nachgereisten Familienangehörigen.



- 8 -

(2) Die Reinigung der Familienunterkünfte oder die Reinigungskosten hierfür werden von der Firma nicht übernommen. Dasselbe gilt für Wäschereikosten.

(3) Falls von der kostenlosen Unterbringung in den von der Firma gestellten Unterkünften kein Gebrauch gemacht wird, wird eine Entschädigung hierfür nicht gezahlt.

(4) An der Gemeinschaftsverpflegung können Familienangehörige nicht teilnehmen.

.....

### 13. Schlußbestimmungen

.....

#### 13.2 Verfallfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus diesem Arbeitsvertrag und solche die mit ihm in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Lehnt diese den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

#### 13.3 Maßgebliches Recht, Gerichtsstand

(1) Auf diesen Vertrag wird deutsches Recht vereinbart, wobei jedoch die deutschen Tarifverträge nicht als deutsches Recht in diesem Sinne gelten.

....."

Am 26. Februar 1979 reiste der Kläger nach Saudi-Arabien und nahm dort auf der Baustelle seine Tätigkeit als Verputzer-Facharbeiter auf. Ab 1. Juni 1979 war er Verputzer-Vorarbeiter. Von diesem Zeitpunkt an betrug das Grundgehalt 2.234,-- DM brutto monatlich und die Auslandszulage 990 Saudi Real (SR).

Die von der Beklagten zugesagte Nachreise der Ehefrau des Klägers und des Kindes sollte zunächst am 30. April 1979 stattfinden. Es stellte sich jedoch heraus, daß die Botschaft des Königsreichs Saudi-Arabien in der Bundesrepublik Deutschland entgegen ihrem früheren Verhalten nicht mehr bereit war, den Familienangehörigen von deutschen Arbeitnehmern sofort Dauervisa zu erteilen. Nachdem die ent-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

sprechenden Bemühungen der Beklagten zunächst keinen Erfolg hatten, besorgte die Beklagte für die Familienangehörigen Besuchervisa, die dazu berechtigten, für die Dauer von drei Monaten nach Saudi-Arabien zu reisen. Die Beklagte beabsichtigte während der Geltung der Besuchervisa die Beschaffung der Dauervisa weiterzubetreiben. Für den Fall, daß dies nicht gelingen sollte, war geplant, die Familienangehörigen mit Ablauf der Besuchervisa nach Jordanien ausreisen zu lassen, um sie danach mit einem Besuchervisum auf einem Zweitreisepaß über einen anderen Grenzübergang wieder nach Saudi-Arabien einreisen zu lassen. Innerhalb der dadurch gewonnenen Zeit hoffte die Beklagte, die Dauervisa beschaffen zu können.

Für die Ehefrau und das Kind des Klägers wurde am 2. Juli 1979 ein auf drei Monate befristetes Besuchervisum erteilt. Die Ehefrau löste daraufhin den Haushalt in der Bundesrepublik auf und reiste am 12. Juli 1979 nach Saudi-Arabien, wo sie in der Nähe der Baustelle in einem von der Beklagten zur Verfügung gestellten Bungalow bei ihrem Ehemann wohnte.

Nachdem es der Beklagten bis Anfang Oktober 1979 nicht gelungen war, für die Angehörigen des Klägers ein Dauervisum zu beschaffen, kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 8. Oktober 1979 zum 19. November 1979. Das Kündigungsschreiben lautete wie folgt:

"Hiermit kündige ich den Arbeitsvertrag, mit der Firma  
H zum 19.11.1979.  
Begründung: Nichteinhaltung des Vertrages  
Visa für Familie."

Die Beklagte antwortete darauf mit einem Schreiben, ebenfalls vom 8. Oktober 1979, das wie folgt lautete:

"Betr.: Ihre Kündigung zum 8.10.1979

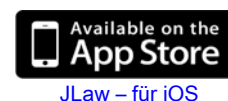
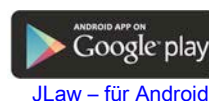
Sehr geehrter Herr R ,

ihr v.g. Schreiben haben wir erhalten und nehmen  
dazu wie folgt Stellung:

1. Sie werden hiermit darauf aufmerksam gemacht, daß im Einklang mit den Vertragsbestimmungen eine Kündigung zum 19.11.1979 nicht möglich ist. Wir betrachten somit Ihre Kündigung als zum 30.11.



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



- 10 -

1979 ausgesprochen. Unter Abzug des Ihnen zustehenden Urlaubsanspruches kann Ihre Abreise bereits früher erfolgen, der genaue Termin wird Ihnen noch mitgeteilt.

2. Der von Ihnen in der Kündigung angegebene Grund: "Nichteinhaltung des Vertrages, Visa für Familie" wird von uns als unwahr und nicht zutreffend zurückgewiesen. Ihre Familie wurde von uns innerhalb der dafür vertraglich vorgesehenen Zeit nach Saudi-Arabien geholt. Aufgrund div. Verzögerungen in der Erteilung von Familien-Dauervisa durch die saudiarabischen Behörden wurde Ihnen die Situation klargemacht und Ihnen versichert, daß keinerlei Nachteile oder Bedenken gegen einen weiteren Aufenthalt Ihrer Familie auf Besuchsvisa im Lande bestehen. Es wurde Ihnen ferner erklärt, daß wir die anfallenden Penalty-Kosten übernehmen, die durch die Überschreitung der Besuchsvisadaten beim örtlichen Passamt entstehen, bis die Genehmigung der Familien-Dauervisa vorliegt und eine Umschreibung der Besuchsvisa erfolgen kann.

Wir bedauern, feststellen zu müssen, daß sie trotz eingehender Erläuterungen allen Vernunftsargumenten nicht zugänglich zu sein scheinen, und das Ablaufdatum des Familienbesuchsvisas zum Vorwand für Ihre Kündigung nehmen, ohne die Erteilung des Permanent-Visums abzuwarten. Durch Ihre Kündigung und die damit von Ihnen selbst veranlasste Rückreise der Familienangehörigen ist nicht der Tatbestand der Nichterfüllung des Vertrages durch uns gegeben, sondern eine durch Sie selbst verursachte Behinderung in der Beschaffung des Dauer-Aufenthaltsvisums der Familie.

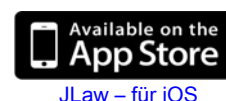
Die Verantwortung für Ihre Kündigung und Ihre kurzsichtige Entscheidung der vorzeitigen Familienrückführung tragen Sie voll.

Aufgrund Ihrer Kündigung werden Ihnen die Ausreisekosten für Sie selbst wie auch für die Familienangehörigen ebenso wie die Gepäckpauschale voll in Abzug gebacht."

In einem weiteren Schreiben vom 9. Oktober 1979 legte die Beklagte die Ausreise des Klägers und seiner Familie auf den 12. Oktober 1979 fest. Für die Zeit danach gewährte sie dem Kläger den noch nicht genommenen Urlaub von 35 Tagen. Für die danach noch verbleibende Zeit bis zum 30. November 1979 verzichtete die Beklagte auf die Arbeits-



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



- 11 -

leistung des Klägers und erklärte sich bereit, ihm die Grundbezüge und die Auslösung weiterzuzahlen.

Am 12. Oktober 1979 reiste der Kläger zusammen mit seinen Familienangehörigen zurück in die Bundesrepublik Deutschland. Am 17. Oktober 1979 erhielten die ersten Familienangehörigen von Mitarbeitern der Beklagten, die auf Besuchervisa nach Saudi-Arabien gereist und dort geblieben waren, Dauervisa. Bis zum 17. November 1979 war es der Beklagten gelungen, alle Besuchervisa in Dauervisa umwandeln zu lassen.

Der Kläger hat ausgeführt, bei seinem Schreiben vom 8. Oktober 1979 habe es sich um eine außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist bis zum 19. November 1979 gehandelt. Zu dieser Kündigung sei er berechtigt gewesen, weil die Beklagte ihre vertraglich übernommene Verpflichtung, für seine Ehefrau und seinen Sohn ein Dauervisum für Saudi-Arabien zu beschaffen, nicht erfüllt habe. Bei der Zusage der Beklagten, Aufenthaltsvisa für die Familienangehörigen zu besorgen, habe es sich um eine wesentliche Vertragsverpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis gehandelt. Es sei ihm nicht zuzumuten gewesen, seine Familienangehörigen über die Gültigkeitsdauer des am 2. Juli 1979 erteilten Besuchervisums hinaus in Saudi-Arabien zurückzuhalten. Er und seine Familie hätten nämlich mit den in Saudi-Arabien üblichen sehr harten Strafen rechnen müssen, wenn sie ohne gültiges Visum im Land geblieben wären. Auf die Erklärungen der Beklagten, bei Überziehung der Gültigkeitsdauer des Besuchervisums sei außer geringen Geldstrafen nichts zu befürchten und diese Geldstrafen würden erstattet, habe er sich nicht verlassen können. Nachdem er berechtigt gewesen sei, seine Familienangehörigen in die Bundesrepublik Deutschland zurückzuschicken, sei es ihm auch nicht mehr zuzumuten gewesen, selbst länger in Saudi-Arabien für die Beklagte zu arbeiten. Seine außerordentliche Kündigung sei somit von der Beklagten allein zu vertreten. Diese müsse ihm daher den Auflösungsschaden ersetzen.

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](#)

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Furcht des Klägers vor Bestrafung sei völlig haltlos gewesen. Die meisten anderen Arbeitnehmer hätten ihre Familienangehörigen auf der Baustelle Tabouk belassen; dort seien dann ja auch von den saudiarabischen Behörden die notwendigen Dauervisa erteilt worden. Die geringen Geldstrafen von einigen Saudi Real habe sie, wie versprochen, bezahlt. Aber auch wenn sich der Kläger von seiner Familie hätte trennen müssen, wäre er nicht zur fristlosen Kündigung berechtigt gewesen. Es sei ihm zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis wenigstens bis zum Ablauf der vereinbarten Kündigungsfrist fortzusetzen; seine Familienangehörigen hätten auch in der Bundesrepublik die Erteilung eines Dauervisums abwarten können.

Mit der Klage hat der Kläger zunächst Abrechnungen über seinen Lohn für September 1979 sowie die im August geleisteten Überstunden verlangt, ferner Zahlung von 3.419,44 DM aus dem gemäß Abrechnung vom 10. Oktober 1979 zu seinen Gunsten bestehenden Auslandskonto, Zahlung von 2.401,83 DM für die im September 1979 geleisteten Überstunden, Zahlung von Lohn zuzüglich Überstunden für Oktober und November 1979 in Höhe von je 5.490,-- DM und Feststellung, daß die Beklagte zum Ersatz allen durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstandenen Schadens verpflichtet sei.

Die Beklagte hat im Wege der Widerklage einen Anspruch von 1.849,90 DM aus ihrer Abrechnung vom 27. Februar 1980 geltend gemacht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Mit der Berufung hat der Kläger beantragt,

an ihn

- a) die im September 1979 geleisteten Überstunden mit 2.380,73 DM nebst 4 % Zinsen seit 1. November 1979
- b) für Oktober 1979 5.490,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. November 1979



- 13 -

- c) für November 1979 5.490,-- DM nebst 4 % Zinsen  
seit dem 1. Dezember 1979
- d) für Dezember 1979 5.490,-- DM nebst 4 % Zinsen  
seit dem 1. Januar 1980
- e) für Januar 1980 5.490,-- DM nebst 4 % Zinsen seit  
dem 1. Februar 1980
- f) für Februar 1980 5.490,-- DM nebst 4 % Zinsen seit  
dem 1. März 1980
- g) für März 1980 5.490,-- DM nebst 4 % Zinsen seit  
dem 1. April 1980
- h) 3.419,44 DM aus dem gemäß Abrechnung der Beklagten  
vom 10. Oktober 1979 zugunsten des Klägers be-  
stehenden und bei der Beklagten für den Kläger  
geführten Auslandskonto nebst 4 % Zinsen seit dem  
1. November 1979

zu zahlen,

sowie

die Widerklage abzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat unter Abweisung der weiter-  
gehenden Berufung und der Widerklage die Beklagte verurteilt,  
an den Kläger 5.225,22 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 30. November  
1979 zu zahlen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger einen Teil der vom  
Landesarbeitsgericht abgewiesenen Klageansprüche weiter.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers hat zum Teil Erfolg. Der Kläger  
kann von der Beklagten über den vom Landesarbeitsgericht  
zuerkannten Betrag hinaus die Zahlung weiterer 3.432,24 DM  
verlangen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 14 -

I. Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Beklagte schulde dem Kläger als Überstundenvergütung für September 1979 2.380,73 DM, als Lohn für Oktober und November 1979 jeweils 2.234,-- DM, als Auslandszulage für September bis November 1979 1.650,-- DM, als Überstundenvergütung für Oktober und November 1979 1.809,52 DM und als Guthaben aus dem persönlichen Auslandskonto 1.769,44 DM, steht das Urteil nicht zur Überprüfung des Senats, da die Beklagte keine Revision eingelegt hat. Das gleiche gilt in Bezug auf den Widerklageanspruch. Soweit das Landesarbeitsgericht die Beklagte für berechtigt gehalten hat, dem Kläger 1.126,50 DM für vermögenswirksame Leistungen und als Sozialversicherungsbeiträge, 103,04 DM als Lohnsteuer, 3.333,34 DM wegen Barabhebungen vom persönlichen Auslandskonto und 55,56 DM als Kindergartenkosten einzubehalten, muß eine revisionsrechtliche Nachprüfung ebenfalls unterbleiben. Insoweit hat der Kläger keine Revision eingelegt.

Gegenstand der Nachprüfung durch das Revisionsgericht ist somit nur das Begehren des Klägers soweit es sich auf folgende Teilbeträge erstreckt: Auf die Zahlung weiterer 1.809,52 DM als Überstundenvergütung für Oktober und November 1979, auf weiteren Lohn für Oktober und November 1979 in Höhe von 1.540,-- DM (Nutzungswert Bungalow), auf Lohn für Dezember 1979 bis März 1980 und auf die Zahlung von 2.234,-- DM, die das Landesarbeitsgericht der Beklagten als Erstattung der aufgewendeten Reisekosten im Wege des Abzugs von der Klageforderung zuerkannt hat.

Einen Teil der für die Monate Oktober und November 1979 begehrten restlichen Überstundenvergütung und die 2.234,-- DM, deren Abzug von der Klageforderung das Landesarbeitsgericht für zulässig gehalten hat, verlangt der Kläger mit Recht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 15 -

II. Der Kläger kann für die Monate Oktober und November 1979 weitere 1.198,24 DM als restliche Überstundenvergütung von der Beklagten verlangen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, für die im Monat Oktober 1979 geleisteten Überstunden schulde die Beklagte dem Kläger unstreitig 572,98 DM. Außerdem sei die Beklagte verpflichtet, dem Kläger für die Monate Oktober und November 1979 neben der Grundvergütung und der Auslandszulage einen Ausgleich für die Überstunden zu bezahlen, die der Kläger geleistet hätte, wenn er auch nach dem 12. Oktober 1979 noch für sie auf der Baustelle Tabouk gearbeitet hätte. Für die Zeit vom 13. Oktober bis zum 16. November 1979 folge dies aus § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG. Nach dieser Bestimmung bemesse sich das vom Arbeitgeber während des Urlaubs zu zahlende Urlaubsgeld nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten habe. Aufgrund des Schreibens der Beklagten vom 9. Oktober 1979 und aufgrund der Angaben in der Abrechnung des persönlichen Auslandskontos des Klägers vom 10. Oktober 1979 sei davon auszugehen, daß der Kläger vom 13. Oktober bis zum 16. November 1979 Urlaub gehabt habe. Während des Urlaubs habe der Arbeitgeber nach der genannten Bestimmung neben der vereinbarten Grundvergütung den durchschnittlichen Überstundenverdienst aus den letzten 13 Wochen vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Da die Beklagte die Lohnabrechnung nicht wöchentlich, sondern monatlich vorgenommen habe, sei der weiterzuzahlende durchschnittliche Überstundenverdienst nach den letzten drei abgerechneten Monaten zu bemessen.

Die Beklagte schulde die Weiterzahlung der durchschnittlichen Überstundenvergütung darüber hinaus für die Zeit vom 17. bis zum 30. November 1979. Aus ihren Schreiben vom 8. und 9. Oktober 1979 sei zu entnehmen, daß sie das Arbeitsverhältnis des Klägers erst am 30. November 1979 als beendet angesehen habe und zugestehen wollte, dem Kläger für den gesamten Zeitraum bis zum 30. November 1979 die vereinbarte Vergütung weiterzuzahlen. Zu dieser Vergütung



gehörten auch die Löhne, die der Kläger für Überstunden bezogen hätte. Aufgrund der durchschnittlichen Überstundenvergütung des Klägers aus den Monaten Juli bis September 1979, wie sie sich aus den Gehaltsabrechnungen für diese Monate ergäben, habe der Kläger für Oktober und November 1979 eine Überstundenvergütung von insgesamt 1.809,52 DM zu fordern. Davon sei jedoch der unstreitig für Oktober 1979 geschuldete Betrag von 572,98 DM abzuziehen. Dem Kläger seien daher noch 1.236,54 DM nachzuzahlen.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind nur zum Teil rechtsfehlerfrei.

2. Ohne Rechtsirrtum ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, die Beklagte schulde dem Kläger für die Zeit vom 13. Oktober bis zum 16. November 1979 als Urlaubsentgelt nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG neben der vereinbarten Grundvergütung auch den durchschnittlichen Überstundenverdienst aus den letzten drei Monaten. Nicht richtig ist jedoch, daß das Landesarbeitsgericht dem Kläger einen entsprechenden Anspruch auch für die Zeit vom 17. bis 30. November 1979 zugesprochen hat. Während dieser Zeit hatte der Kläger keinen Urlaub; auch befand sich die Beklagte nicht in Annahmeverzug (§ 615 BGB); ebensowenig war vereinbart, daß der Kläger auch für diese Zeit Überstundenvergütung erhalten sollte.

Wie das Landesarbeitsgericht bei der Zuerkennung der Grundvergütung für Oktober und November 1979 im Ergebnis zu Recht angenommen hat, endete das Arbeitsverhältnis erst am 30. November 1979. Dabei kann offen bleiben, ob die fristlose Kündigung nach Ablauf der vom Kläger erklärten Auslaufrist zum 19. November 1979 wirksam wurde. In diesem Falle hätte der Kläger mit der widerspruchslosen Hinnahme der Schreiben der Beklagten vom 8. und 9. Oktober 1979 einer vertraglichen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis 30. November 1979 zugestimmt. War die fristlose Kündigung jedoch unwirksam, so endete das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. November 1979 durch ordentliche Kündigung des



Klägers. In eine solche wäre die fristlose Kündigung dann umzudeuten gewesen, da der Kläger auf jeden Fall die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum nächstmöglichen Zeitpunkt wollte. Das verstand die Beklagte auch so, wie der Inhalt der Ziff. 1 ihres Schreibens vom 8. Oktober 1979 verrät.

In jedem Fall war der Kläger für die Zeit vom 17. bis 30. November 1979 von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt. Dies ergibt sich eindeutig aus dem Schreiben der Beklagten vom 9. Oktober 1979, dem der Kläger nicht widersprochen hat. Die Beklagte hat darin erklärt, für die Differenz zwischen Urlaubsende und Vertragsende verzichte sie auf die weitere Mitarbeit des Klägers und zahle ihm dafür die Grundbezüge und die Auslösung. Der Kläger war mit dieser Regelung einverstanden. Das zeigt seine Weiterarbeit nach Erhalt des Schreibens. Die Regelung umfaßte jedoch nur die Grundbezüge, nicht aber die durchschnittliche Überstundenvergütung. Es ist daher dem Landesarbeitsgericht nicht zu folgen, wenn dieses meint, der Kläger habe auch für die Zeit vom 17. bis 30. November 1979 Überstundenvergütung zu beanspruchen, deren Höhe sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten drei Monate bemißt.

3. Aus dem Vorstehenden folgt, daß der Kläger für die im Oktober 1979 geleisteten Überstunden den unstreitigen Betrag in Höhe von 572,98 DM und für die Zeit vom 13. Oktober bis 16. November 1979 ein restliches Urlaubsentgelt in Höhe des durchschnittlichen Überstundenverdienstes der letzten drei Monate verlangen kann. Bei der Berechnung des Betrages ist dem Landesarbeitsgericht jedoch ein Fehler zum Nachteil des Klägers unterlaufen.

Wie sich aus den vom Landesarbeitsgericht zu Recht herangezogenen Gehaltsabrechnungen für die Monate Juli bis September 1979 ergibt, hatte der Kläger in diesen Monaten einen durchschnittlichen Überstundenverdienst von 1.809,52 DM. Dieser Betrag muß jedoch für jeden Monat zugrundegelegt werden. Er bildet nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint,



- 18 -

einen Gesamtbetrag für die Monate Oktober und November 1979. Dem Kläger standen daher für die Tage vom 13. bis zum 31. Oktober 1979 1.109,06 DM und für die Tage vom 1. bis 16. November 1979 965,08 DM an restlichem Urlaubsentgelt zu. Rechnet man diesem Betrag die unstreitig geschuldeten 572,98 DM für im Oktober tatsächlich geleistete Überstunden und den vom Landesarbeitsgericht für die Zeit vom 17. bis 30. November 1979 anteilig zuerkannten, der revisionsgerichtlichen Nachprüfung jedoch nach § 559 Abs. 1 ZPO nicht unterliegenden Betrag von 360,64 DM hinzu, so hat der Kläger an restlicher Überstundenvergütung für Oktober und November 1979 insgesamt 3.007,76 DM zu beanspruchen. Davon sind die vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen 1.809,52 DM (572,98 + 1.236,54 DM) abzuziehen. In Höhe des verbleibenden Betrages von 1.198,24 DM hat die Revision Erfolg.

III. Im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht den Klageanspruch insoweit zurückgewiesen, als der Kläger einen finanziellen Ausgleich dafür fordert, daß er nach seiner Rückkehr in die Bundesrepublik Deutschland in den Monaten Oktober und November 1979 nicht mehr in der Lage war, den ihm von der Beklagten kostenlos zur Verfügung gestellten Bungalow zu nutzen. Der Kläger hat diesen Anspruch, was das mietfreie Wohnen anbelangt, mit 700,-- DM und, was die kostenlose Zurverfügungstellung von Strom und Wasser betrifft, mit 70,-- DM pro Monat bewertet, woraus sich der mit der Revision noch geltend gemachte Betrag in Höhe von 1.540,-- DM ergibt. Dem Kläger steht dieser Anspruch jedoch nicht zu.

Für die Zeit vom 1. bis 12. Oktober 1979 entfällt der Anspruch bereits deshalb, weil der Kläger damals den Bungalow noch mit seiner Familie bewohnte. Aber auch für die Zeit danach besteht der Anspruch nicht, weil es sich bei der Gestellung der kostenlosen Wohnung nicht um abgeltungspflichtigen Naturallohn handelte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Von einer Naturallohnabrede könnte nur gesprochen werden, wenn dem Kläger die freie Unterkunft zur Abgeltung der Dienste zur Verfügung gestellt worden wäre. Dies war aber zwischen den Parteien nicht vereinbart. Nach Nr. 5 der Vertragsbedingungen stellte die Beklagte ihren Mitarbeitern "nach Wahl der Firma" freie Unterkunft zur Verfügung. Damit hatte sich die Beklagte nicht zur Gewährung von Unterkunft verpflichtet. Nach Nr. 12.3 Abs. 3 der Vertragsbedingungen bestand bei Nichtinanspruchnahme der kostenlosen Unterbringung kein Anspruch auf Entschädigung. Aus diesen Regelungen ergibt sich, daß die Beklagte nur im Wege einer freiwilligen Sozialleistung für Unterkunft sorgen wollte. Die Gewährung von Unterkunft sollte nicht als eine zusätzliche Abgeltung der Dienste des Klägers gelten. Bei dieser Sachlage bestünde ein Anspruch auf Abgeltung der nicht in Anspruch genommenen Wohnung nur, wenn der Arbeitsvertrag dies vorsähe (vgl. BAG 10, 23 = AP Nr. 27 zu § 616 BGB). Das war jedoch nicht der Fall.

IV. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die Klage bezüglich des Lohns für Dezember 1979 bis März 1980 abgewiesen.

1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht geprüft, ob der Anspruch nach § 628 Abs. 2 BGB begründet ist. Danach ist der Kündigungsempfänger, wenn die fristlose Kündigung durch sein vertragswidriges Verhalten veranlaßt wurde, dem Kündigenden zum Ersatz des durch die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet. Die Voraussetzungen dieses Anspruchs sind jedoch nicht erfüllt.

a) Wie das Landesarbeitsgericht am Ende seiner Ausführungen richtig erkannt hat, hängt der Anspruch nicht davon ab, daß das Arbeitsverhältnis tatsächlich durch die fristlose Kündigung beendet wurde. Der Anspruch kann auch dann gegeben sein, wenn das Arbeitsverhältnis in anderer Weise beendet wurde, sofern nur der Kündigungsempfänger durch ein vertragswidriges schuldhaftes Verhalten den Anlaß für die Beendigung gegeben hat (vgl. Urteil des Senats vom 10. Mai 1971 - 3 AZR 126/70 - AP Nr. 6 zu § 628 BGB). Das folgt daraus,



- 20 -

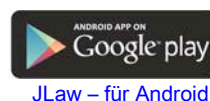
daß Grund für den Anspruch aus § 628 Abs. 2 BGB das Auf-  
lösungsver schulden und nicht der Formalakt der fristlosen  
Kündigung ist. Voraussetzung ist allerdings, daß die  
Beklagte durch vertragswidriges und schuldhaftes Ver-  
halten einen wichtigen Grund gesetzt hat, der den  
Kläger zur fristlosen Kündigung berechtigt habe. Ein  
wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung muß also vorge-  
legen haben. Diese Voraussetzungen hat das Landesarbeits-  
gericht im vorliegenden Fall zutreffend verneint.

b) Dem Landesarbeitsgericht ist beizupflichten, wenn es  
davon ausgeht, die Beklagte habe sich, obwohl dies nicht  
ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart war, durch ihr  
Verhalten in zahlreichen anderen Fällen (betriebliche  
Übung) verpflichtet, die Dauervisa für die Familien  
ihrer Mitarbeiter zu beschaffen. Zutreffend ist auch die  
Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe die  
durch den Sinneswandel bei der Arabischen Botschaft  
eingetretene Verzögerung in der Visaerteilung nicht zu  
vertreten. Unrichtig ist jedoch die Annahme des Landes-  
arbeitsgerichts, der Kläger sei deshalb nicht zur frist-  
losen Kündigung berechtigt gewesen, weil er die Beklagte  
nicht abgemahnt habe. Eine solche Abmahnung wäre wirkungs-  
los gewesen, weil die Beklagte alles tat, was in ihrer  
Macht stand. Bei dieser Sachlage ist eine Abmahnung ent-  
behrlich. Die Abmahnung, die auf den Leistungsstörun-  
gs tatbestand des § 326 BGB zurückgeht, setzt die Möglich-  
keit zur Leistung voraus.

Dennoch hat das Landesarbeitsgericht zu Recht ange-  
nommen, der Kläger habe kein Recht zur fristlosen Kündigung  
gehabt. Die insoweit maßgebenden Gesichtspunkte hat es  
zwar nicht ausdrücklich erörtert. Es hat sie jedoch sinn-  
gemäß bei der Berücksichtigung aller Umstände des Falles  
und der Interessenabwägung berücksichtigt.



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



c) Die Beklagte hat eine Vertragsverletzung begangen. Allerdings ist ihr nicht vorzuwerfen, daß sie die erforderlichen Dauervisa nicht rechtzeitig beschaffen konnte. Die Beklagte hat vielmehr dadurch vertragswidrig gehandelt, daß sie die ungeklärte Lage nach Ablauf der Besuchervisa nicht so bereinigt hat, wie dies die Fürsorgepflicht geboten hätte. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß der Kläger keinesfalls vertraglich verpflichtet war, sich und seine Familie strafrechtlicher Verfolgung auszusetzen. Als die Dauervisa ausblieben, durfte er seine Familie auf Kosten der Beklagten ausfliegen lassen. Die Beklagte hätte dem zustimmen müssen. Daran hat sie es jedoch fehlen lassen, wie sich aus dem Aktenvermerk vom 27. September 1979 ergibt.

Dennoch wäre, wie im Berufungsurteil richtig dargelegt ist, dem Kläger zuzumuten gewesen, für einen begrenzten Zeitraum die Trennung von seiner Familie hinzunehmen. Bereits im Arbeitsvertrag (S. 2) hatte die Beklagte darauf hingewiesen, daß der Nachreisetermin der Familienangehörigen wegen seiner Abhängigkeit von der Visaerteilung vier bis sechs Monate nach Vertragsbeginn liegen könne. Der Kläger hatte das Arbeitsverhältnis somit angetreten in Kenntnis des Umstandes, daß er möglicherweise für längere Zeit von seiner Familie getrennt leben mußte. Darüber hinaus wußte der Kläger bei Ablauf der Besuchervisa, daß die Beklagte immer noch bemüht war, Dauervisa zu beschaffen. Bei dieser Sachlage war es dem Kläger zumutbar, für eine Übergangszeit die Trennung von seiner Familie hinzunehmen. Die Höchstdauer dieser Übergangszeit war für ihn jederzeit dadurch begrenzt, daß er das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigte. Der Kläger hat auch nicht behauptet, daß seine Familie nach der Rückkehr in die Bundesrepublik Deutschland seines Beistandes dringend bedurft hätte und seine sofortige Ausreise erforderlich gewesen wäre.

d) War der Kläger somit nicht zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt, weil die Beklagte nicht durch vertragswidriges und schuldhaftes Verhalten



- 22 -

einen wichtigen Grund gesetzt hatte, so kommt es auf die weitere Frage nicht an, ob der Kläger sich seine Ansprüche aus dem Auflösungsverschulden der Beklagten hätte vorbehalten müssen (vgl. dazu Urteil des Senats vom 10. Mai 1971 - 3 AZR 126/70 - AP Nr. 6 zu § 626 BGB mit kritischer Anmerkung von Canaris).

2. Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, kommt außerhalb des Anwendungsbereichs von § 628 Abs. 2 BGB ein Anspruch aus Auflösungsverschulden nicht in Betracht. Auch der von der Revision hervorgehobene Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage führt nicht zu einem anderen Ergebnis. Zwar haben beide Parteien die Schwierigkeiten der Beschaffung von Dauervisen nicht vorausgesehen. Eine Anpassung des Arbeitsvertrages nach § 242 BGB führt jedoch nicht dazu, daß der Kläger Ersatz des ihm aus der Auflösung entstandenen Schadens beanspruchen könnte. Wie oben dargelegt, konnte der Kläger nur verlangen, daß die Beklagte die Heimreise seiner Familienangehörigen bezahlen mußte.

V. Die Revision muß jedoch insoweit Erfolg haben, wie das Landesarbeitsgericht der Beklagten für die aufgewendeten Reisekosten einen Abzug in Höhe der Grundvergütung des Klägers für einen Monat zugebilligt hat.

Maßgebend ist die Rückzahlungsklausel nach Nr. 7 Abs. 6 des Arbeitsvertrages. Das Landesarbeitsgericht hat die Zulässigkeit dieser Klausel bejaht und ist dabei von den Grundsätzen ausgegangen, die das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 24. Februar 1975 (5 AZR 235/74, AP Nr. 50 zu Art. 12 GG) aufgestellt hat. Danach sind Bindungsklauseln im Zusammenhang mit der Rückerstattung von Umzugskosten im Grundsatz zulässig. Die allgemeine Grenze der Zulässigkeit ist erreicht, wenn die Rückzahlungspflicht das Maß des dem Arbeitnehmer Zumutbaren überschreitet und ihr Inhalt - vom Standpunkt eines verständigen Betrachters aus gesehen - durch begründete und zu billigende Interessen

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



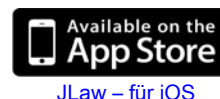
**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



des Arbeitgebers nicht mehr gedeckt ist. Insoweit gilt das gleiche wie bei der Rückgewähr von Ausbildungskosten. Die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dazu hat der Fünfte Senat in seinem Urteil vom 11. April 1984 - 5 AZR 430/82 - (NZA 1984, 288) bestätigt. Auch der Bundesgerichtshof hat sie im Urteil vom 5. Juni 1984 - VI ZR 279/82 - (NZA 1984, 290) übernommen. In Anlehnung an diese Rechtsprechung ist das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, auch im vorliegenden Fall habe der Kläger die Reisekosten für sich und seine Familie in Höhe einer Monatsgrundvergütung zu erstatten.

Die erheblichen Besonderheiten bei der Entsendung eines Arbeitnehmers zu einer Auslandsbaustelle hat das Landesarbeitsgericht nicht gewürdigt. Ob das zu billig ist, muß der Senat nicht beurteilen. Selbst wenn dem Landesarbeitsgericht darin zu folgen wäre, die Beklagte könne die verauslagten Reisekosten im Falle der vorzeitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Arbeitnehmer in Höhe eines Monatseinkommens mit Restlohnansprüchen verrechnen, wäre diese Möglichkeit im vorliegenden Fall nicht gegeben. Wie der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 19. März 1980 - 5 AZR 362/78 - (AP Nr. 5 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe) überzeugend dargelegt hat, kann die Erfüllung der Rückzahlungspflicht dem Arbeitnehmer in Sonderfällen nach Treu und Glauben unzumutbar sein. So liegt der Fall hier.

Wie bereits dargelegt, hätte die Beklagte sich Ende September 1979 darum bemühen müssen, die bei dem bevorstehenden Ablauf der Besuchervisa für die betroffenen Arbeitnehmer entstehende Unsicherheit zu klären. Wenn auch die Folgen sich letztlich in den von der Beklagten vorausgesagten engen Grenzen hielten (geringe Geldstrafen, die die Beklagte übernahm), konnten dies doch die betroffenen Arbeitnehmer nicht ohne weiteres voraussehen. Gerade die Änderung der Visaerteilungspraxis bei



- 24 -

den saudiarabischen Behörden war es, die zu der Unruhe beim Kläger und einigen seiner Kollegen geführt hatte. Es erschien durchaus nicht abwegig, im Gefolge dieser neuen Entwicklung auch eine Verschärfung der bis dahin offenbar milden und berechenbaren Strafpraxis der saudiarabischen Behörden zu befürchten. Wenn dies auch - wie dargelegt - keine außerordentliche Kündigung rechtfertigte, so war es doch ein ausreichender Anlaß, die Bindungsfrist der Rückzahlungsklausel nicht einzuhalten. Ob die Rückzahlungsklausel für solche Fälle überhaupt gelten sollte, läßt sich bezweifeln (vgl. zur sog. "Anlaßrechtsprechung" des Senats BAG 18, 324 = AP Nr. 111 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu 2 b und c der Gründe). Jedenfalls erscheint es arglistig, wenn die Beklagte, die die verständliche Reaktion des Klägers veranlaßt hat, unter Berufung auf den Buchstaben des Arbeitsvertrags die Beförderungskosten ersetzt verlangt.

Die vom Landesarbeitsgericht in Höhe von 2.234,-- DM anerkannte Verrechnung der Beklagten war somit nicht zulässig. Auf die Revision des Klägers mußte die Klage auch in Höhe dieses Betrages Erfolg haben.

Dr. Dieterich

Griebeling

Dr. Peifer

Engel

Zilius

24



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)

