

Aktenzeichen: 3 AZR 270/81

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 13. September 1983

- 3 AZR 270/81 -

I. Arbeitsgericht
Freiburg

Urteil vom 25. September 1980

- 6 Ca 220/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 20. März 1981

- 2 Sa 126/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Entgeltsschutz bei Heimarbeit

Gesetz: HAG § 29; BGB § 615, §§ 133, 157, 242

Leitsätze:

1. Der Entgeltsschutz für gekündigte Heimarbeiter gemäß § 29 Abs. 5 HAG richtet sich nach den gesetzlichen Mindestkündigungsfristen. Ob der Auftraggeber darüber hinaus tatsächlich eine längere Frist eingeräumt hat, ist für den Entgeltsschutz unerheblich.
2. Neben dem Entgeltanspruch nach § 29 Abs. 5 HAG kommen Vergütungsansprüche nach § 29 Abs. 6 HAG oder § 615 BGB nicht in Betracht.
3. Haben Heimarbeiter von ihrem Auftraggeber die Zusage erhalten, daß sie auf absehbare Zeit mit bestimmten Arbeitsmengen rechnen dürfen, so kann ihnen ein Anspruch auf Schadenersatz zustehen, wenn die zugesicherte Auftragsmenge vertragswidrig gekürzt wird. Eine Zusicherung kann sich aus der jahrelangen Praxis bei der Vergabe von Heimarbeit ergeben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 270/81

2 Sa 126/80 Baden-Württemberg

Verkündet am
13. September 1983

IM NAMEN DES VOLKES !

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. September 1983 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Griebeling und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und Wax für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 270/81

2 Sa 126/80 Baden-Württemberg

Verkündet am
13. September 1983

IM NAMEN DES VOLKES !

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

der Frau Hildegard M e i n e l, Brunnentäle 11, 7210 Rottweil,
Klägerin, Berufungsbeklagten, Revisionsklägerin
und Revisionsbeklagten,

Prozeßbevollmächtigte: Rechtsanwälte Jürgen Schwarz und
Graf von Bissingen, Hochbrücktorstraße 26, 7210 Rottweil,

g e g e n

die S c h n e i d e r KG, Werkzeug- und Apparatebau, vertre-
ten durch den persönlich haftenden Gesellschafter Anton
Schneider, Neckartal 102, 7210 Rottweil,

Beklagte, Berufungsklägerin, Revisionsbeklagte
und Revisionsklägerin,

Prozeßbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. Peter Haller, Kurt H.
Haberer und Werner Tritschler, Bärenstraße 2, 7730 Villingen-
Schwenningen,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 13. September 1983 durch den Vor-
sitzenden Richter Professor Dr. Dieterich, die Richter Griebeling
und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und
Wax für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revisionen der Klägerin und der Beklagten
gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts
Baden-Württemberg vom 20. März 1981 - 2 Sa 126/80 -
werden zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revisionsinstanz haben die Klägerin
zu 1/6 und die Beklagte zu 5/6 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 :

Die Klägerin verlangt von der Beklagten Vergütung wegen Nichtausgabe von Heimarbeit. Die Beklagte macht im Wege der Widerklage Schadenersatz wegen Schlechtleistung geltend.

Die Klägerin war seit dem 1. August 1974 für die Beklagte als Heimarbeiterin tätig. Nachdem sie vom 15. Oktober bis zum 30. November 1979 arbeitsunfähig krank war, kündigte die Beklagte am 3. Dezember 1979 das Heimarbeitsverhältnis fristlos aus betriebsbedingten Gründen. Dagegen erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage. Durch Urteil des Arbeitsgerichts Freiburg vom 28. Februar 1980 - 6 Ca 533/79 - wurde rechtskräftig festgestellt, daß das Heimarbeitsverhältnis am 31. Januar 1980 endete.

Mit dem Ausspruch der Kündigung stellte die Beklagte die Ausgabe von Heimarbeit ein. Die Klägerin erhielt Arbeitslosengeld. Die Bundesanstalt für Arbeit machte gegen die Beklagte einen auf sie übergegangenen Anspruch in Höhe von 614,54 DM gel-



tend. Die Klägerin hatte in den letzten ihrer Krankheit vorausgehenden 24 Wochen insgesamt 4.546,49 DM an Einkünften aus der Heimarbeit erzielt.

Die Heimarbeit der Klägerin bestand darin, aus einem dünnen kunststoffbeschichteten Kupferdraht Spulen zu wickeln. An den Anfang des Spulendrahts wurde eine Diode gelötet. Dies geschah in der Weise, daß das Drahtende in flüssiges Zinn eingetaucht wurde; durch das heiße Zinn wurde der Kunststoff abgeschmolzen und die Leitfähigkeit hergestellt, wobei die erforderliche Dauer des Eintauchens von der Temperatur des Lötzinns abhing. Das Lötzinn wurde in einem elektrisch beheizten Tiegel geschmolzen. Ein Thermometer zur Messung der Temperatur des Zinnbades war daran nicht angebracht.

In den Jahren 1974 bis 1978 arbeitete die Klägerin ohne jede Beanstandung zur Zufriedenheit der Beklagten. Sie hatte eine Ausschußquote von 2,5 bis 3 %. In der Zeit vom 8. Dezember 1978 bis zum 9. Januar 1979 lieferte die Klägerin 5.500 Spulen ab, bei denen nach der Behauptung der Beklagten eine Ausschußquote von 72 % festgestellt wurde. Es stellte sich heraus, daß das Lötzinn nicht heiß genug geworden war, weil die Heizung des Zinnbades nicht richtig funktioniert hatte. Während in früheren Zeiten die Heizung gelegentlich gänzlich ausgefallen, der Defekt daher so gleich bemerkt worden war, trat eine Störung dieser Art, bei dem das Zinn zwar schmolz, aber sich nicht genügend erhitzte, im Winter 1978/79 erstmals auf.



Die Klägerin verlangt von der Beklagten Arbeitsentgelt in Höhe von 4/12 des während der letzten 24 Wochen ihrer Tätigkeit erzielten Gesamtverdienstes, das sind unstreitig 1.515,53 DM, abzüglich des auf die Bundesanstalt für Arbeit übergegangenen Anspruchs in Höhe von 614,54 DM, zusammen also 900,99 DM. Sie hat die Auffassung vertreten, nach § 29 Abs. 5 HAG müsse die Beklagte ihr den Lohnausfall für die Dauer der Kündigungsfrist bezahlen, also für die Zeit vom 3. Dezember 1979 bis zum 31. Januar 1980. Bei einer tatsächlichen Kündigungsfrist von zwei Monaten stehe ihr gemäß § 29 Abs. 5 HAG ein Anteil von 4/12 der Berechnungsgrundlage zu. Den mit der Widerklage geltend gemachten Schadenersatz könne die Beklagte nicht verlangen. Sie habe nicht in dem von der Beklagten behaupteten Umfang mangelhafte Spulen hergestellt. Eventuelle Fehler hätte sie im übrigen gar nicht feststellen können. Ein Schadenersatzanspruch sei jedenfalls verwirkt.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an sie 900,99 DM brutto nebst 9 % Zinsen seit dem 1. Februar 1980 aus dem Nettobetrag zu zahlen,
2. die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte hat beantragt,

1. die Klage abzuweisen,
2. die Klägerin zu verurteilen, an sie 3.556,40 DM nebst 10 % Zinsen seit dem 19. Juni 1980 und 13 % Mehrwertsteuer auf die Zinsen zu zahlen.

Sie hat vorgetragen, der Klägerin stehe ein Lohnanspruch nur in Höhe von 2/12 der Berechnungsgrundlage zu; in diesem Umfang



sei der Anspruch aber durch die Zahlung des Arbeitslosengeldes abgegolten. Die Klägerin schulde ihr Schadenersatz. Sie habe mit bloßem Auge feststellen können, daß die Lötstellen nicht einwandfrei gewesen seien. Alle Wicklerinnen seien verpflichtet, ihre Arbeit zu überprüfen. Entweder habe die Klägerin sich grob nachlässig verhalten oder sogar vorsätzlich mit dem defekten Zinnbad gearbeitet. Durch die Ausschußproduktion seien zusätzliche Lohnkosten in Höhe von 806,40 DM und Materialkosten in Höhe von 2.750,-- DM entstanden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage bis auf einen Betrag von 143,22 DM nebst Zinsen abgewiesen; die weitergehende Berufung der Beklagten hat es zurückgewiesen. Mit ihren Revisionen verfolgen die Parteien ihre ursprünglichen Klageanträge weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revisionen beider Parteien sind unbegründet. Weder kann die Klägerin einen höheren als den vom Berufungsgericht zuerkannten Restlohn verlangen noch steht der Beklagten ein Anspruch auf Schadenersatz zu.

I. Hinsichtlich des Klagebegehrens ist das Berufungsgericht zutreffend davon ausgegangen, daß der Klägerin nur ein Anteil von 2/12 des Entgelts zusteht, das sie in den letzten 24 Wochen vor der Kündigung erzielt hat, abzüglich des von der Bundesanstalt für Arbeit gezahlten und auf diese nach § 117 Abs. 4 Satz 2 AFG



übergegangenen Betrags ($2/12 \times 4.546,49 \text{ DM} = 757,74 \text{ DM}$; abzüglich $614,54 \text{ DM} = 143,20 \text{ DM}$).

1. Gemäß § 29 Abs. 5 Satz 1 HAG hat der Heimarbeiter "für die Dauer der Kündigungsfrist nach den Absätzen 2 und 3" auch bei Ausgabe einer geringeren Arbeitsmenge Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, das er im Durchschnitt der letzten 24 Wochen vor der Kündigung aus der Heimarbeit erzielt hat. Zeiten des Bezugs von Krankengeld bleiben dabei nach § 29 Abs. 5 Satz 3 HAG außer Betracht. Die Höhe des Entgelts bemißt sich nach Zwölfteln und beträgt, je nach der Länge der Kündigungsfrist, zwischen $1/12$ und $6/12$ des im Berechnungszeitraum erzielten Gesamtbetrags. Das Beschäftigungsverhältnis der Klägerin dauerte länger als fünf, aber weniger als zehn Jahre. In diesem Falle beträgt die Kündigungsfrist nach § 29 Abs. 3 HAG einen Monat zum Monatsende. Bei einer Kündigungsfrist von einem Monat beläuft sich der Entgeltanspruch nach § 29 Abs. 5 HAG auf $2/12$ der Berechnungsgrundlage.

Die Klägerin ist der Ansicht, abweichend von der gesetzlichen Regelung stehe ihr ein Anteil von $4/12$ der Berechnungsgrundlage zu, weil die Kündigungsfrist tatsächlich vom 3. Dezember 1979 bis zum 31. Januar 1980 gelaufen sei und daher nahezu zwei Monate betragen habe. Bei einer Kündigungsfrist von zwei Monaten sehe § 29 Abs. 5 HAG einen Anspruch auf $4/12$ der Berechnungsgrundlage vor, so daß die Beklagte den doppelten Betrag der Entgeltgarantie vergüten müsse. Dieser Auffassung kann sich der Senat nicht anschließen. Sie ist schon mit dem Wortlaut des § 29 Abs. 5 HAG nicht vereinbar, weil es danach auf die gesetzlichen



Kündigungsfristen ankommt. Aber auch nach Sinn und Zweck der Vorschrift läßt sich die Ansicht der Klägerin nicht rechtfertigen.

Grundgedanke der Bestimmung ist es, dem Heimarbeiter für die Dauer der Kündigungsfrist das Arbeitsentgelt in der bisherigen Höhe zu erhalten. Der Auftraggeber hat ihm daher während der Kündigungsfrist grundsätzlich ebensoviel Arbeit zuzuweisen wie vor der Kündigung. Tut er das nicht, so muß er den Heimarbeiter gleichwohl entlohnen wie bisher. Nur so läßt sich der soziale Schutz verwirklichen, den die Kündigungsfristen nach § 29 Abs. 2 und 3 HAG dem Heimarbeiter einräumen sollen. Diese Fristen hätten keinen Sinn, könnte der Auftraggeber gleichzeitig mit der Kündigung die Arbeitsausgabe und damit die Verdienstmöglichkeit des Heimarbeiters ohne weiteres beenden. Weiter reicht die Einkommensgarantie des § 29 Abs. 5 HAG aber nicht. Da die Vorschrift für die Berechnung des Entgeltanspruchs auf einen Bruchteil des in den letzten 24 Wochen erzielten Einkommens abstellt und den Bruchteil mit der Länge der Kündigungsfrist proportional erhöht, kann nur die gesetzlich vorgeschriebene Mindestfrist gemeint sein und nicht eine tatsächlich eingeräumte längere Frist (vgl. auch Maus/Schmidt, HAG, 3. Aufl., § 29 Rz 83; Brecht, HAG, 1977, § 29 Rz 25; Gröninger/Rost, Heimarbeitsrecht, WK-Reihe, Band 55, 1976, § 29 Anm. 5).

Der Klägerin ist zuzugeben, daß vielfach vorsorglich eine längere als die gesetzliche Frist eingeräumt wird, weil die Kündigung nur zum Monatsende zulässig ist. Dadurch kann sich in der



Tat eine Zeitspanne ergeben, die vom Entgeltschutz des § 29 Abs. 5 HAG nicht abgedeckt ist. Wortlaut, Sinn und Zweck sowie die Berechnungsweise des Gesetzes lassen jedoch eine Ausdehnung des Schutzes auf Zeitdifferenzen zwischen tatsächlicher und gesetzlicher Kündigungsfrist nicht zu. Der Entgeltschutz des Heimarbeiters nach § 29 Abs. 5 HAG reicht zeitlich nicht weiter als die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 29 Abs. 2 und Abs. 3 HAG.

2. Ein Entgeltanspruch, der die gesamte Zeit nach der Kündigung, also vom 3. November 1979 bis zum 31. Januar 1980, abdecken würde, steht der Klägerin auch nicht gemäß § 29 Abs. 6 HAG zu. Nach dieser Bestimmung gelten die Absätze 2 bis 5 entsprechend,

"wenn ein Auftraggeber oder Zwischenmeister die Arbeitsmenge, die er mindestens ein Jahr regelmäßig an einen Beschäftigten, auf den die Voraussetzungen des Absatzes 2 oder 3 zutreffen, ausgegeben hat, um mindestens ein Viertel verringert..."

Der Heimarbeiter hat hiernach die Entgeltgarantie des § 29 Abs. 5 HAG, bemessen nach der Kündigungsfrist und ausgedrückt in Zwölfteln des Einkommens der letzten 24 Wochen, wenn der Auftraggeber die Ausgabemenge um mindestens ein Viertel kürzt und der Heimarbeiter dadurch entsprechend weniger verdienen würde. Eine Kündigung wird hier zwar nicht vorausgesetzt, aber die Vorschrift dient der Sicherung des Kündigungsschutzes. Der Auftraggeber soll den Kündigungsschutz, den § 29 Absätze 2 bis 5 HAG einräumt, nicht auf einfache Weise umgehen können, indem er ohne Kündigung die Arbeitsausgabe wesentlich verringert oder einstellt und so das Heimarbeitsverhältnis ganz oder teilweise gegenstandslos macht (Maus/Schmidt, aaO, § 29 Rz 65; Brecht, aaO, § 29



Rz 29; Gröninger/Rost, aaO, § 29 Anm. 6). Der Auftraggeber muß sich dann so behandeln lassen, als habe er gekündigt.

Dieses Regelungsziel und die Bezugnahme auf die Entgeltgarantie bei der Kündigung machen deutlich, daß zwischen den Absätzen 5 und 6 des § 29 HAG ein Konkurrenzverhältnis besteht, das eine Anwendung beider Vorschriften nebeneinander ausschließt. Der Anspruch nach § 29 Abs. 6 HAG knüpft an die Entgeltgarantie für die Dauer der gesetzlichen Kündigungsfristen an. Der einzige Schutz des Heimarbeiters besteht darin, daß er eine Einkommensgarantie für die Dauer der Kündigungsfrist hat. Ob diese Frist tatsächlich durch eine Kündigung in Gang gesetzt wird oder nur fiktiv anzuwenden ist, weil die Arbeitsausgabe wesentlich reduziert oder ganz eingestellt wurde, hat keine rechtliche Bedeutung.

3. Soweit die Klägerin ihr Begehren auf § 615 BGB stützt, ist das Berufungsgericht dem nicht gefolgt. Es hat angenommen, diese Vorschrift sei nur auf eigentliche Arbeitsverhältnisse, nicht aber auf Heimarbeitsverhältnisse anwendbar. Der Arbeitnehmer sei in eine Ordnung des Betriebs des Arbeitgebers eingegliedert und stelle seine Arbeitskraft für eine bestimmte Zeit zur Verfügung. Hingegen sei der Heimarbeiter nicht weisungsgebunden und zu einer dauernden, zeitlich bestimmten Arbeitsleistung nicht verpflichtet. Auch als Schadenersatz stehe der Klägerin kein weiterer Anspruch zu, da sie keinen Anspruch auf Ausgabe von Heimarbeit in einer bestimmten Menge gehabt habe. Im Ergebnis tritt der Senat dem bei.



a) Ob § 615 BGB auf ein Heimarbeitsverhältnis überhaupt Anwendung finden kann, erscheint nicht zweifelsfrei (vgl. Glaß, RdA 1960, 369; Maus/Schmidt, aaO, Anh. n. § 19 Rz 18 m.w.N.). Jedenfalls läßt sich im Verhältnis zu § 29 Abs. 5 und Abs. 6 HAG feststellen, daß insoweit die allgemeinere Vorschrift des § 615 BGB ausscheidet. Der gesetzlichen Regelung für das Heimarbeitsrecht liegt erkennbar der Rechtsgedanke des § 615 BGB zugrunde, allerdings in einer Form, die den Besonderheiten des Heimarbeitsverhältnisses angepaßt ist (Maus/Schmidt, aaO, § 29 Rz 85). Die Beschäftigten sollen während der Zeit, in der der Auftraggeber keine oder wesentlich weniger Arbeit ausgibt, so gestellt sein, als sei ihnen die volle Arbeitsmenge zugeteilt und die Arbeitsleistung erbracht worden. Dennoch erhalten die Heimarbeiter keinen vollen Ausgleich. Ihr bisheriges Einkommen wird – gleich ob ihnen gekündigt wurde oder nicht – nur für die Dauer der gesetzlichen Kündigungsfrist garantiert. Die soziale Sicherung der Heimarbeiter ist wesentlich schwächer ausgeprägt als die eines Arbeitnehmers.

Die unterschiedliche Behandlung von Heimarbeitern und Arbeitnehmern hat der Gesetzgeber gewollt. Das zeigt auch die Entwicklung des Heimarbeitsrechts. § 29 HAG in der Fassung des Gesetzes vom 14. März 1951 (BGBl I S.191) führte erstmals einen Abschnitt über die Kündigung des Heimarbeitsverhältnisses ein, erfaßte aber nur diejenigen Heimarbeiter, die mindestens ein Jahr ausschließlich oder überwiegend für einen Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig waren und hieraus überwiegend ihren Lebensunterhalt bezogen. Bei den nach älterem Recht beschäftigten Heim-



arbeitern sowie bei den bis zu einem Jahr Beschäftigten konnte das Heimarbeitsverhältnis jederzeit, auch stillschweigend durch die Beendigung der Arbeitsausgabe, aufgelöst werden (Brecht, BARbBl. 1974, 677; Herschel, BARbBl. 1951, 13, 15). Die weitere Rechtsentwicklung ging dahin, die Heimarbeiter den Arbeitnehmern anzugleichen (vgl. BAG 3, 23 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; BAG Urteil vom 19. Juni 1957 - 2 AZR 84/55 - AP Nr. 12 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Im Heimarbeitsgesetz brachte erstmals die Neufassung des § 29 und die Einfügung des § 29 a durch das Heimarbeitsänderungsgesetz vom 29. Oktober 1974 (BGBl I S. 2879) einen Fortschritt, auch hinsichtlich der Regelung des Annahmeverzugs. Jedoch erstrebte die Neuregelung keine völlige Gleichstellung der Heimarbeiter mit den Arbeitnehmern, sondern nur einen eingeschränkten Entgeltschutz für die Dauer der Kündigungsfrist. Auch der Neufassung des Gesetzes liegt offensichtlich der Gedanke zugrunde, außerhalb des gesetzlich zuerkannten Schutzes könne der Auftraggeber das bestehende Dauerrechtsverhältnis einseitig folgenlos beenden. Insofern wird das Heimarbeitsverhältnis nach wie vor stark von werkvertraglichen Elementen geprägt (vgl. auch Maus/Schmidt, aaO, Anh. n. § 19 Rz 11).

b) Die rechtliche Ausgestaltung des Heimarbeitsverhältnisses durch das Heimarbeitsgesetz ändert allerdings nichts daran, daß in jedem Dauerrechtsverhältnis Vertrauenstatbestände entstehen können, die nicht unbeachtet bleiben dürfen (vgl. zuletzt BVerfG Beschluß vom 19. Oktober 1983 - 2 BvR 298/81 - zu C III 1 und 3 der Gründe). Durch die jahrelange Ausgabe einer bestimmten Arbeitsmenge und die gesamten Begleitumstände können sich die



Rechte und Pflichten der Parteien eines Heimarbeitsvertrages dahin konkretisieren, daß eine bestimmte Menge vom Arbeitgeber auszugeben und vom Heimarbeiter zu bearbeiten ist. In einem solchen Fall kann keine der Parteien einseitig die Arbeitsmenge oder die Arbeitsleistung nach Belieben kürzen. Es kommt – soweit keine ausdrücklichen Vereinbarungen getroffen sind – darauf an, wie das Verhalten beider Seiten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls nach Treu und Glauben und mit Rücksicht auf die Verkehrssitte zu verstehen ist (§§ 133, 157, 242 BGB). Läßt sich das Verhalten eines Auftraggebers objektiv als Erklärung des Inhalts verstehen, der Heimarbeiter könne fortlaufend mit bestimmten Ausgabemengen rechnen, so kann ungeachtet der Begrenzung des Entgeltschutzes in § 29 Abs. 5 und Abs. 6 HAG ein Schadenersatzanspruch des Heimarbeiters in Betracht kommen, wenn die Auftragsmenge vertragswidrig gekürzt wird.

Im Streitfall bedarf diese Frage keiner Vertiefung. Die Revision der Klägerin macht zwar geltend, sie habe einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Die Klägerin hat aber außer dem Hinweis auf die Dauer des Heimarbeitsverhältnisses nichts dafür vorgebracht, daß ihr bestimmte Arbeitsmengen ausdrücklich oder stillschweigend zugesichert seien. Die Revision räumt im Gegenteil ein, daß ein Anspruch auf bestimmte Arbeitsmengen nicht bestanden habe. Davon ist auch das Berufungsgericht ausgegangen. Mithin ist insoweit keine weitere Aufklärung durch den Tatrichter erforderlich.

II. Die Widerklage hat das Berufungsgericht mit der Begründung



abgewiesen, ein eventueller Schadenersatzanspruch der Beklagten sei verwirkt. Die Beklagte sei mit ihrem Begehren erst eineinhalb Jahre nach Eintritt des Schadens hervorgetreten, ohne die Arbeitsweise der Klägerin bis dahin auch nur beanstandet zu haben. Die Klägerin habe deshalb annehmen dürfen, sie werde nicht in Anspruch genommen; sie habe sich darauf auch eingestellt. Diese Auffassung ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

Das Argument der Revision, man habe das bestehende Rechtsverhältnis nicht mit Schadenersatzansprüchen belasten wollen, war schon gegenstandslos, als die Beklagte am 3. Dezember 1979 die Kündigung aussprach. Die Behauptung der Beklagten, die Klägerin habe den Schaden vorsätzlich verursacht, ist in dieser Form erstmals in der Revisionsinstanz aufgestellt worden und daher vom Senat nicht nachzuprüfen (§ 561 Abs. 1 ZPO). Die Beklagte hat in den Vorinstanzen lediglich behauptet, die Mängel an den Lötstellen seien so leicht erkennbar gewesen, daß die Klägerin bewußt weggesehen oder nicht kontrolliert oder sonst die geringste Sorgfalt mißachtet haben müsse. Dies ist kein schlüssiger Vortrag für eine vorsätzliche Schädigung, wie sie nunmehr geltend gemacht wird. Aus der leichten Erkennbarkeit eines Fehlers läßt sich ohne zusätzliche Anhaltspunkte nicht schließen, der Fehler sei vorsätzlich und gar mit Schädigungsabsicht gemacht worden. Das Be-



rufungsgericht brauchte daher die von der Beklagten für die Erkennbarkeit der Mängel angetretenen Beweise nicht zu erheben.

Dr. Dieterich Dr. Steckhan Griebeling

Dr. Bächle Wax



3 AZR 270/81

2 Sa 126/80 Baden-Württemberg

B e s c h l u ß

In Sachen

PP.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 26. Januar 1985
beschlossen:

Die Entscheidungsgründe des Urteils vom
13. September 1983 werden gemäß § 319
ZPO von Amts wegen dahingehend berichtigt,
daß es auf Seite 6 Zeile 8 und 7 von unten
statt: "3. November" richtig: "3. Dezember"
heißen muß.

Dr. Dieterich Griebeling Schaub



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)