

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: BGB §§ 615, 242; ZPO §§ 286, 287

Leitsätze:

1. Ein Arbeitgeber kann auf Grund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet sein, einen Arbeitnehmer an einem anderen als dem vereinbarten Dienstort zu beschäftigen, wenn das durch in der Person des Arbeitnehmers liegende besondere Gründe geboten und dem Arbeitnehmer zumutbar ist. Eine solche Verpflichtung kann insbesondere dann bestehen, wenn dem Arbeitgeber das Recht zusteht, den Arbeitnehmer aus dienstlichen Gründen an einen anderen Dienstort zu versetzen (§ 22 TO.A). Inwieweit eine solche Verpflichtung anzuerkennen ist, bestimmt sich nach dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) und läßt sich nur unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der berechtigten beiderseitigen Interessen entscheiden.
2. Die Einholung eines Obergutachtens steht regelmäßig im pflichtgemäßen Ermessen des Gerichts. Sie ist jedoch dann geboten, wenn eine besonders schwierige Frage zu beurteilen ist, die das Gericht anhand der bereits erstatteten, einander widersprechenden Gutachten nicht selbst klären kann. Das gilt auch dann, wenn vorliegende Gutachten im Wege des Urkundenbeweises verwertet werden, die Parteien sie aber wie Sachverständigengutachten behandelt wissen wollen.

Aktenzeichen: 4 AZR 236/56

Urteil des BAG vom 25. März 1959

LAG Bayern (München)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 236/56

Ber.Reg.Nr. 998/55 IV
Bayern (München)

Im Namen des Volkes!

erkündet am
5. März 1959

Urteil

bez. Mißler,
angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 25. März 1959 durch den Se-
natspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher
und Wichmann und die Bundesarbeitsrichter Vieler und
Dr. Schwennicke für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 15. März 1956
- Ber.Reg.Nr. 998/55 IV - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und
Entscheidung an das Berufungsgericht zurückver-
wiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war seit dem 25. Mai 1949 als Gesundheitspflegerin beim Staatlichen Gesundheitsamt M[REDACTED] angestellt. Vom 1. Juni bis zum 30. September 1953 war sie auf ihren Antrag aus gesundheitlichen Gründen vom Dienst beurlaubt; während dieser Zeit wurde sie vom 25. Juni bis 4. Juli und vom 14. Juli bis 1. August 1953 wegen Luophobie und paranoider Entwicklung mit Eigenbeziehungen in der Universitätsnervenklinik Tübingen stationär behandelt. Danach versah sie wieder ihren Dienst. Am 22. Mai 1954 wurde sie im Walde umherirrend von der Polizei aufgegriffen und in einem psychischen Ausnahmezustand in das Kreiskrankenhaus M[REDACTED] eingeliefert. Vom 9. Juni 1954 ab war die Klägerin erneut in stationärer Behandlung in der Universitätsnervenklinik Tübingen. Diese erklärte die Klägerin mit Schreiben des behandelnden Arztes an die Beklagte vom 7. Juli 1954 und in einem fachärztlichen Gutachten vom 8. August 1954 für vollkommen arbeitsfähig unter der Voraussetzung, daß sie in einer anderen Dienststelle beschäftigt werde. Am 1. September 1954 fand sich die Klägerin im Gesundheitsamt M[REDACTED] ein und zeigte schriftlich die Wiederaufnahme des Dienstes an, wurde aber vom Leiter der Dienststelle wegen schlechter Verfassung wieder nach Hause geschickt mit dem Hinweis, sie möge wegen ihrer Verwendung weitere Nachricht der Regierung in Augsburg abwarten. Mit Schreiben vom selben Tage teilte die Klägerin der Regierung mit, daß sie zwar durch den Vertrauensarzt der Krankenkasse ab sofort arbeitsfähig geschrieben, aber nach dem Urteil ihres Facharztes bis zu einer Versetzung weiter arbeitsunfähig sei; zur Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an einem anderen Gesundheitsamt stehe sie zur Verfügung. Auf Veranlassung des Beklagten wurde die Klägerin darauf durch den Amtsarzt beim Staatlichen Gesundheitsamt in Memmingen untersucht, der in einem Gutachten vom 29. November 1954 zu dem Ergebnis kam, daß die Klägerin als Gesundheitspflegerin dauernd

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

- 3 -



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

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

- 3 -

dienstunfähig sei. Unter Bezugnahme auf dieses Gutachten kündigte der Beklagte mit Schreiben vom 14. Februar 1955 das Anstellungsverhältnis zum 30. Juni 1955 und teilte der Klägerin zugleich mit, daß sie über den 27. August 1954 hinaus Bezüge nicht erhalte. Dieses Schreiben wurde aber erst am 14. April 1955 dem Prozeßbevollmächtigten der Klägerin zugestellt, nachdem die Klägerin eine Aufforderung, mit ihrem Vater zur Entgegennahme der nicht näher bezeichneten Regierungsentschließung vorzusprechen, abgelehnt hatte. Auf die Kündigungsschutzklage der Klägerin hat das Arbeitsgericht in einem anderen Verfahren durch Urteil vom 20. September 1955 rechtskräftig festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1955 gelöst ist.

Die Klägerin begehrt mit der Begründung, sie habe sich zur Verfügung des Beklagten gehalten und sei auch voll einsatzfähig gewesen, Zahlung ihres Gehaltes vom 1. September 1954 bis zum 30. September 1955. Sie hat diesen Anspruch zunächst in Höhe von 5.646,46 DM geltend gemacht. Der Beklagte hat einen Anspruch der Klägerin auf Arbeitsentgelt bestritten, weil die Klägerin aus gesundheitlichen Gründen ihren Dienst als Gesundheitspflegerin nicht habe versehen können und die ihr gemäß § 12 T.O.A zustehenden Krankenbezüge für 14 Wochen unstreitig bereits bis zum 26. August 1954 erhalten habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Hiergegen hat der Beklagte Berufung eingelegt. Die Klägerin hat ihren Anspruch nunmehr auf 6.279,82 DM erhöht. Hilfsweise fordert sie diesen Betrag als Schadenersatz, weil der Beklagte sie schuldhaft darüber im unklaren gelassen habe, daß und weshalb er sie nicht mehr beschäftigen wolle; hierdurch seien ihr Rentenbeträge entgangen, die ihr mit Rücksicht auf ihr Beschäftigungsverhältnis gekürzt worden seien; auch hätte sie ihre Arbeitskraft anderweit verwenden können.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Das Berufungsgericht hat die Klage abgewiesen mit der Begründung, die Klägerin sei nach den ärztlichen Feststellungen in vollem Umfange arbeitsunfähig gewesen; zum mindesten sei sie außerstande gewesen, ihren Dienst beim Gesundheitsamt Mindelheim zu verrichten. Der hilfsweise geltend gemachte Schadenersatzanspruch sei völlig unsubstantiiert und deshalb unbegründet.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Anspruch weiter. Der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision mußte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz führen.

I. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe gegen § 286 ZPO verstoßen, indem es auf Grund des bei den Personalakten befindlichen amtsärztlichen Gutachtens des Staatlichen Gesundheitsamts Memmingen vom 29. November 1954 festgestellt habe, daß die Klägerin für den Dienst einer Gesundheitspflegerin schlechthin dauernd arbeitsunfähig sei. Die Revision meint, das vom Beklagten selbst von einem seiner beamteten Ärzte eingeholte Gutachten sei kein taugliches Beweismittel; zum mindesten hätte das Landesarbeitsgericht wegen des Widerspruchs zwischen diesem Gutachten und dem der Universitätsnervenklinik in Tübingen ein Obergutachten einholen müssen.

Diese Rüge geht fehl, soweit das Berufungsgericht einen Anspruch der Klägerin auf Fortzahlung des Gehalts gemäß § 615 BGB verneint hat. Zutreffend stellt es das Berufungsgericht hierbei darauf ab, daß die Klägerin als Gesundheitspflegerin bei dem Gesundheitsamt Mindelheim angestellt war, also auf diesem Arbeitsplatz ihre Leistungen zu erbringen hatte und nur hier ihre vertragsmäßigen Dienste in einer den Annahmeverzug des Arbeitgebers be-

- 5 -



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



gründenden Weise anbieten konnte. Voraussetzung hierfür war außer dem tatsächlichen Angebot der Dienste, daß die Klägerin zur Bewirkung der geschuldeten Leistung auch imstande war (§§ 294, 297 BGB). Beides hat das Berufungsgericht ohne revisiblen Verstoß verneint. Nach seinen Feststellungen ist die Klägerin zwar am 1. September 1954 zum Dienstantritt im Gesundheitsamt Mindelheim erschienen. Sie hat aber danach mit ihrem am selben Tage an den Beklagten gerichteten Schreiben mitgeteilt, der Vertrauensarzt ihrer Krankenkasse habe sie zwar ab 1. September 1954 arbeitsfähig im Sinne der Reichsversicherungsordnung geschrieben, sie sei aber nach dem Urteil ihres Facharztes bis zur Versetzung arbeitsunfähig; sie stehe zur Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit gemäß dem Befunde ihres Facharztes an einem anderen Orte bereit. Es kommt nicht darauf an, daß es, wie die Revision meint, nach dem persönlichen Angebot der Dienste eines weiteren schriftlichen Angebots nicht bedurft hätte. Entscheidend ist, daß die Klägerin, wie das Landesarbeitsgericht feststellt, ihr uneingeschränktes mündliches Erbieten zur Dienstleistung durch das Schreiben vom selben Tage in dem Sinne eingeschränkt hat, daß sie, der Ansicht ihres Facharztes folgend, nur an einem anderen Ort zur Dienstleistung bereit sei. Diese Feststellung ist von der Revision nicht angegriffen. Aus ihr entnimmt das Landesarbeitsgericht zu Recht, daß die Klägerin nicht gewillt war, die Dienste, zu deren Leistung sie sich vertraglich verpflichtet hatte, beim Gesundheitsamt Mindelheim zu erbringen.

Auch die weitere Feststellung des angefochtenen Urteils, daß die Klägerin auch gesundheitlich nicht in der Lage war, diese Dienste ordnungsgemäß zu leisten, beruht nicht auf einer Rechtsverletzung. Denn insoweit stimmen die Gutachten des Gesundheitsamts Memmingen und der Universitätsnervenklinik überein. Während der Amtsarzt des Gesundheitsamts Memmingen die Klägerin für den Dienst einer



- 6 -

Gesundheitspflegerin überhaupt für dienstunfähig hält, kommt das Gutachten der Universitätsnervenklinik vom 8. August 1954 zu dem Ergebnis, daß die Klägerin als Gesundheitspflegerin voll arbeitsfähig sei, sofern sie auf einem Arbeitsplatz in einer anderen Stadt eingesetzt werde; eine Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz erschien auch nach diesem Gutachten nicht möglich, weil dann ein baldiger Rückfall gedroht hätte.

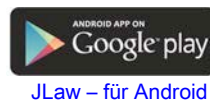
Daß das Berufungsgericht die beiden Gutachten, die der Beklagte mit den Personalakten der Klägerin vorgelegt hat, im Wege des Urkundenbeweises verwertet hat, ist nicht zu beanstanden. Zu der von der Klägerin beantragten Einholung eines Obergutachtens bestand jedenfalls insoweit kein Anlaß, als die beiden Gutachten übereinstimmen. Schließlich konnte auch der im Schriftsatz der Klägerin vom 29. Dezember 1955 gestellte Antrag auf Einholung eines Obergutachtens nur dahin aufgefaßt werden, daß ein solches Obergutachten den in diesem Schriftsatz enthaltenen Sachvortrag der Klägerin bestätigen sollte. Dieser Vortrag ging aber unter Hinweis auf eine beigefügte Äußerung des Gutachters der Universitätsnervenklinik, Professor Dr. W....., auch nur dahin, daß die Klägerin an einem anderen Arbeitsplatz als Gesundheitspflegerin arbeitsfähig sei, während bei einer Rückkehr in ihre frühere Umgebung, in der es zu Spannungen zwischen ihr und dem vorgesetzten Amtsarzt gekommen sei, Rückfälle zu befürchten seien.

War somit nach den mit der Revision nicht angreifbaren Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Klägerin zur Leistung der vertragsmäßig geschuldeten Dienste weder fähig noch bereit, so ist der Beklagte mit der Annahme der Dienste nicht in Verzug geraten. Das Landesarbeitsgericht hat daher einen Anspruch der Klägerin auf Weiterzahlung ihrer Bezüge gemäß § 615 ZPO bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu Recht verneint.

- 7 -



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



II. Begründet ist die Revision dagegen, soweit das Landesarbeitsgericht einen Anspruch der Klägerin auch unter dem Gesichtspunkt einer Verletzung der Fürsorgepflicht verneint.

Das Berufungsgericht räumt ein, daß bei einem anderen Beruf die Fürsorgepflicht es vielleicht geboten hätte, den Versuch zu machen, die Klägerin wenigstens bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen; es meint aber, daß nach der Art der Tätigkeit der Klägerin ein solcher Versuch dem Beklagten nicht zuzumuten gewesen sei. Diese Erwägung stellt das Landesarbeitsgericht nur hilfsweise an, weil es auf Grund des Gutachtens des Gesundheitsamts Memmingen als sicher annimmt, daß sich an dem Krankheitsbild der Klägerin (Beziehungswahn) bei einem Einsatz auf einem anderen Arbeitsplatz nichts geändert haben würde.

Diesen Ausführungen ist insofern beizutreten, als der Beklagte auf Grund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet gewesen sein kann, die Klägerin, die aus gesundheitlichen Gründen auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht dienstfähig war, an ein anderes Gesundheitsamt zu versetzen. Zwar war die Klägerin allein für das Gesundheitsamt Mindelheim angestellt. Der Beklagte hatte aber nach § 22 TO.A das Recht, die Klägerin aus dienstlichen Gründen an einen anderen Dienstort zu versetzen. Ein so weitgehendes einseitiges Direktionsrecht des Arbeitgebers bringt auf der anderen Seite eine erhöhte Fürsorgepflicht mit sich, die den Arbeitgeber verpflichtet, einen Arbeitnehmer an einem anderen Dienstort zu beschäftigen, wenn das durch besondere in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe geboten und dem Arbeitgeber zumutbar ist. Inwieweit eine solche Verpflichtung im Einzelfalle anzuerkennen ist, bestimmt sich nach dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) und läßt sich nur unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der berechtigten beiderseitigen Interessen entscheiden.



- 8 -

Ein aus der Verletzung der Fürsorgepflicht herzuleitender Anspruch der Klägerin würde allerdings entfallen, wenn die Klägerin, wie das angefochtene Urteil feststellt, überhaupt außerstande war, die Dienste einer Gesundheitspflegerin zu leisten. Dann würde es schon an der Entstehung eines Schadens fehlen. Indessen greift gegenüber dieser Feststellung des Berufungsgerichts die Rüge der Revision durch, daß das Landesarbeitsgericht unter Verletzung des § 286 ZPO den Antrag der Klägerin auf Einholung eines Obergutachtens übergangen habe.

Die Einholung eines Obergutachtens steht allerdings, wie die Erhebung des Sachverständigenbeweises überhaupt, regelmäßig im pflichtgemäßen Ermessen des Gerichts. Es kann von ihr absehen, wenn die vorliegenden Gutachten es in die Lage versetzen, Widersprüche zwischen den einzelnen Sachverständigen aus eigener Sachkenntnis zu entscheiden. Eine Partei hat jedoch Anspruch auf Heranziehung eines Obergutachters, wenn eine besonders schwierige Frage zu beurteilen ist, die das Gericht anhand der bereits erstatteten, einander widersprechenden Gutachten nicht selbst klären kann (vgl. BGH MDR 1953 S. 605). Das war hier der Fall, wie die Darlegungen des angefochtenen Urteils ergeben. Das Gutachten der Universitätsnervenklinik Tübingen ist auf Grund von drei längeren stationären Behandlungen erstattet worden. Es stellt zwar in Übereinstimmung mit dem amtsärztlichen Gutachten fest, daß die Klägerin an einer paranoiden Entwicklung mit Eigenbeziehungen und Luophobie leide. Doch weist es zugleich darauf hin, daß die Krankheitssymptome, die mit der bisherigen Arbeitsstelle in einen engen ursächlichen Zusammenhang gebracht werden, in der Klinik voll abgeklungen sind, und kommt zu dem Ergebnis, daß die Klägerin an jedem anderen Arbeitsplatz als dem Gesundheitsamt M- voll einsatzfähig sei. Das amtsärztliche Gutachten, das nur auf Grund einer ambulanten Untersuchung erstattet wurde und die völlige Arbeitsunfähigkeit der Klägerin in

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

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

ihrem Beruf als Gesundheitspflegerin feststellt, ist in seiner wissenschaftlichen Begründung zumindest nicht überzeugender als das der Universitätsnervenklinik. Es stellt deshalb keine für die Urteilsfindung sicherere Grundlage dar als jenes. Deshalb konnte sich das Landesarbeitsgericht nicht allein auf dieses Gutachten stützen, zumal nichts in den Urteilsgründen darauf hinweist, daß das Gericht selbst die nötige Sachkunde besaß, um die auch für medizinische Sachverständige schwer zu beurteilende Erkrankung der Klägerin zutreffend einzuschätzen.

Ihr Einholung eines Obergutachtens steht auch nicht der Umstand entgegen, daß Beweis durch Sachverständige bisher nicht erhoben wurde. Sowohl das Gutachten der Universitätsnervenklinik als auch das des Amtsarztes wurden außerhalb des Rechtsstreits für den Beklagten erstattet und von diesem mit den Personalakten der Klägerin dem Gericht vorgelegt. Das Landesarbeitsgericht hat beide Gutachten demzufolge nur im Wege des Urkundenbeweises würdigen können. Dennoch sind die Gutachten hier wie formale Sachverständigenbeweise zu werten, weil die Parteien sie übereinstimmend als solche behandelt wissen wollten (vgl. BGH MDR 1953 S. 605). Für den Beklagten ergibt sich das ohne weiteres aus der Vorlage der Gutachten zum Beweis seines Vorbringens, für die Klägerin aus dem Antrag auf Einholung eines Obergutachtens, der voraussetzt, daß sie die bisher erstatteten Gutachten ebenfalls wie Sachverständigenbeweise gewürdigt wissen will.

Sollte das Landesarbeitsgericht auf Grund neuer Feststellungen zu dem Ergebnis kommen, daß die Klägerin bei einem anderen Gesundheitsamt den Dienst einer Gesundheitspflegerin hätte versehen können, so ergäbe sich daraus freilich nicht schon ein Schadenersatzanspruch der Klägerin auf Zahlung des entsprechenden Gehalts. Ein solcher Schadenersatzanspruch setzt weiter voraus, daß eine Versetzung der Klägerin dem Beklagten zumutbar war und daß die Unterlassung der Versetzung eine schuldhaftige Verletzung



- 10 -

der Fürsorgepflicht darstellte. Hierzu bedarf es näherer tatsächlicher Feststellungen, die das Landesarbeitsgericht, gegebenenfalls nach Ausübung der richterlichen Fragepflicht, noch zu treffen haben wird. So wird der Beklagte darzulegen haben, ob und aus welchen Gründen ihm eine Versetzung der Klägerin an ein anderes Gesundheitsamt alsbald oder zu einem späteren Zeitpunkt nicht möglich oder jedenfalls nicht zumutbar war; dabei kann es bei der Interessenabwägung eine Rolle spielen, ob eine Stelle frei war oder inwieweit anderen Bediensteten eine Umsetzung zugemutet werden konnte. Auch ergibt sich ein Verschulden der Beklagten hinsichtlich der unterlassenen Versetzung, sofern diese organisatorisch möglich und zumutbar war, nicht schon dann, wenn die Dienstfähigkeit der Klägerin an einem anderen Arbeitsplatz nachträglich objektiv festgestellt wird. Denn während der Verzug bei der Annahme der vertraglich geschuldeten Leistung ein Verschulden des Arbeitgebers nicht voraussetzt, kann eine Verletzung der Fürsorgepflicht nur bei einem schuldhaften Verhalten angenommen werden. Ein solches könnte zu verneinen sein, wenn etwa der Beklagte bei einer Weiterbeschäftigung der Klägerin mit der Möglichkeit einer Schädigung der vom Gesundheitsamt zu betreuenden Personen rechnen mußte. Hierzu genügt aber nicht die Feststellung des angefochtenen Urteils, daß die Tätigkeit der Klägerin für diese eine erhebliche seelische Belastung bedeutete. Für die Frage, ob dem Beklagten nicht mindestens der Versuch einer Beschäftigung an einem anderen Ort zuzumuten war, kann auch von Bedeutung sein, ob der Beklagte ein Versagen der Klägerin und eine damit verbundene Gefährdung der Erfüllung der dem Gesundheitsamt obliegenden Aufgaben durch eine Beaufsichtigung der Dienstleistungen der Klägerin alsbald hätte feststellen können. Schließlich bedarf es, falls eine Verletzung der Fürsorgepflicht zu bejahen ist, für die Ermittlung der Höhe des Schadens noch der Feststellung, wie sich bei einer Weiterbeschäftigung

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

- 11 -



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

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

tigung der Klägerin der weitere Verlauf bis zum Ablauf der Kündigungsfrist mutmaßlich gestaltet hätte; insoweit kommt es auch auf die Behauptung des Beklagten an, die Klägerin habe bereits innerhalb des Zeitraums, für den sie vom Beklagten Gehalt fordert, von der Angestelltenversicherung Ruhegeld wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit bezogen.

III. Als begründet erweist sich auch die weitere Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe den hilfsweise geltend gemachten Anspruch auf Ersatz entgangenen anderweitigen Arbeitsverdienstes zu Unrecht als unsubstantiiert zurückgewiesen. Einer Substantiierung dieses Anspruchs bedurfte es nämlich im Hinblick auf § 287 ZPO nur, soweit der konkrete Haftungsgrund reicht, also für den Tatbestand, aus dem der Anspruch hergeleitet wird. Dagegen soll der Berechtigte nach dem Sinn dieser Vorschrift der Angabe der Tatsachen enthoben sein, welche auf den Umfang des Schadens schließen lassen. Ihn hat das Gericht gegebenenfalls in freier Beweiswürdigung zu ermitteln.

Als Haftungsgrund wird das Landesarbeitsgericht eine Fürsorgepflichtverletzung des Beklagten in Erwägung zu ziehen haben, die darin liegen kann, daß der Beklagte die Klägerin lange Zeit über ihre Weiterverwendung im unklaren gelassen hat. Nachdem die Klägerin am 1. September 1954 auf ihre Meldung zum Dienst hin mit dem Bemerkens nach Hause geschickt worden war, die Regierung werde über die Art ihrer Weiterbeschäftigung entscheiden, hat der Beklagte erst am 14. April 1955 die Kündigung ausgesprochen und der Klägerin zugleich mitgeteilt, daß ihr ab 27. August 1954 keine Vergütung gezahlt werde. Bis zu diesem Zeitpunkt war die Klägerin hinsichtlich der weiteren Gestaltung ihres Dienstverhältnisses lediglich auf Mutmaßungen angewiesen. Ein solches Verhalten des Arbeitgebers gegenüber einem Arbeitnehmer ist mit den Vertragspflichten nicht vereinbar, sofern es nicht durch besondere



- 12 -

Gründe gerechtfertigt wird. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen getroffen, weil es zu Unrecht den Anspruch schon wegen ungenügender Darlegung eines Schadens abgewiesen hat. Entstehung und Höhe des geltend gemachten Schadens ist aber in freier Würdigung gemäß § 287 ZPO festzustellen. Dazu gehört nicht nur die Frage, ob die Klägerin eine andere Beschäftigung hätte bekommen und ausüben können, sondern auch die Feststellung, ob die Klägerin nach dem mutmaßlichen Verlauf der Dinge eine solche Beschäftigung auch angenommen haben würde, wenn ihr der Inhalt des Schreibens vom 14. Februar 1955 früher mitgeteilt worden wäre; hierzu wird die Klägerin darzulegen haben, weshalb sie nach dem 14. April 1955, als ihr der Beklagte seinen Standpunkt mitgeteilt hatte, eine andere Beschäftigung nicht angenommen hat.

Hiernach war die Sache an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, da die Entscheidung von weiteren tatsächlichen Feststellungen abhängt. Über die Kosten des Revisionsverfahrens wird das Landesarbeitsgericht mit zu befinden haben.

gez. Dr. Poelmann

Wichmann

Dr. Pecher

Vieler

Dr. Schwennicke



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

