

108

Für das Nachschlagewerk! nein
Für die Fachpresse! nein
Für die amtliche Sammlung! nein

Gesetz: BGB §§ 162 Abs. 1, 259; HGB § 87 c; Mantel-Tarifvertrag für die Angestellten des Einzelhandels in Baden-Württemberg vom 15. November 1956; ZPO § 286

Leitsätze:

k e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 362/58
Urteil des BAG vom 22. März 1961

LAG Baden-Württemberg (Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4_AZR_362/58

IV Sa 14/58 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. März 1961

Urteil

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. März 1961 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Clemens und Werner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 30. Mai 1958 - IV Sa 14/58 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an die 5. Kammer des Berufungsgerichts zurückverwiesen.

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:

Der Kläger, der am 1. Februar 1957 in die Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen eingetreten ist, war seit dem 16. September 1955 im Bekleidungsgeschäft der Beklagten als Verkäufer beschäftigt.

Im Herbst 1956 wurde dem Kläger von der Beklagten über sein festes Gehalt hinaus, das damals 600,-- DM, ab 1. Januar 1957 650,-- DM brutto monatlich betrug, eine Beteiligung von 1 v. H. an dem persönlich erzielten Geschäftsumsatz ab 1. Oktober 1956 zugesagt. Der Anspruch war an die Bedingung geknüpft, daß der Kläger im Zeitpunkt der Fälligkeit noch im Betrieb der Beklagten tätig sei, das Arbeitsverhältnis also nicht vorher beendet werde; die Fälligkeit sollte jeweils am Ende eines Beschäftigungsjahres (30. September) eintreten.

Anfang Januar 1957 kürzte die Beklagte im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des Ladenschlußgesetzes die Mittagspause an Montagen von 2 Stunden auf eine halbe Stunde. Als am Montag, dem 7. Januar 1957, diese Neuregelung durchgeführt werden sollte, blieben mehrere Angestellte der Beklagten, darunter der Kläger, beträchtlich länger als eine halbe Stunde von ihrem Arbeitsplatz fern. Der Kläger nahm sein Essen in einer nahe gelegenen Gaststätte ein und kehrte nach ungefähr einer Stunde in das Geschäft zurück. Der Inhaber der Beklagten, dem von dem Prokuristen B berichtet worden war, es habe sich unter den Angestellten eine Art Komplott zur gemeinsamen Überschreitung der Mittagspause gebildet, ließ den Kläger zu sich kommen und machte ihm Vorhaltungen. Im Verlaufe der Aussprache kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1957. Anschließend bestellte der Inhaber der Beklagten auch die anderen Angestellten, die die Mittagspause überschritten hatten, zu sich; in einer weiteren Aussprache am selben Tage kündigte er dem Kläger fristlos. Über die Äußerungen, die der Inhaber der Beklagten in den beiden Aussprachen gegenüber dem Kläger gemacht hat, besteht zwischen den Parteien

- 3 -



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

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

- 3 -

Streit. Unstreitig ist, daß der Inhaber der Beklagten den Kläger, bevor dieser den Betrieb verließ, in äußerst erregtem Ton beschuldigte, der Anstifter des Komplotts unter der Belegschaft gewesen zu sein, und daß er ihn noch in anderer Weise schwer angriff.

Auf die Kündigungsschutzklage des Klägers hat das Arbeitsgericht in einem vorangegangenen Verfahren durch Urteil vom 14. März 1957 (I Ca 16/57 ArbG Stuttgart) festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die fristlose Kündigung nicht beendet worden ist. Die Behauptung der Beklagten, der Kläger habe die Mittagspause trotz rechtzeitiger Unterrichtung von der Verkürzung willkürlich überschritten und habe auch seine Kollegen zum Überschreiten der Mittagspause angestiftet, hat das Arbeitsgericht nicht als erwiesen angesehen.

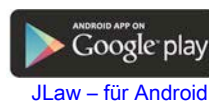
Die Beklagte zahlte, nachdem sie die gegen dieses Urteil eingelegte Berufung zurückgenommen hatte, dem Kläger sein Gehalt für die Monate Januar bis März 1957 unter Abzug von 21,52 DM Urlaubsgeld aus. Der Kläger war nach dem 7. Januar 1957 nicht mehr im Betrieb tätig.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Beklagte habe die für den Anspruch auf Umsatzbeteiligung gesetzte Bedingung, das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Beschäftigungsjahres, wider Treu und Glauben verhindert. Der Inhaber der Beklagten habe ihn nämlich schon bei der ersten Aussprache am 7. Januar 1957 in Gegenwart Dritter mit Vorwürfen und Schimpfworten überschüttet und ihn einen Lügner, Intriganten und Rädelsführer genannt. Es sei ihm deshalb nicht zuzumuten gewesen, im Betriebe der Beklagten zu bleiben. Mit der am 7. September 1957 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat der Kläger die Auszahlung des einbehaltenen Urlaubsgeldes sowie im Wege der Stufenklage gemäß § 254 ZPO Rechnungslegung über alle von ihm seit dem 1. Oktober 1956 durchgeführten Verkäufe gefordert, damit er die ihm zustehende Umsatzbeteiligung sowie seinen Schaden vom 8. Januar 1957 bis zum 31. März 1957 berechnen

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

- 4 -

- 4 -

könne; für den Fall, daß die Beklagte ihrer Verpflichtung aus dem Urteil nicht innerhalb einer Woche nach Rechtskraft nachkomme, hat er die Festsetzung einer Entschädigung begehrt. Seinen Umsatz schätzt der Kläger im vierten Quartal des Jahres 1956 auf 75.000,-- DM und im ersten Quartal des Jahres 1957 auf 60.000,-- DM, woraus sich eine Beteiligung von 1.350,-- DM ergebe.

Die Beklagte hat Abweisung der Klage beantragt. Sie hat vorgetragen, der Kläger habe sich sein Ausscheiden aus dem Betrieb und damit den Nichteintritt der Bedingung für die versprochene Umsatzprovision selbst zuzuschreiben. Die behaupteten Schmähungen und Anschuldigungen seien – wenn überhaupt – erst in der zweiten Aussprache mit dem Inhaber der Beklagten gefallen und könnten daher nicht der Anlaß für die schon vorher vom Kläger ausgesprochene Kündigung gewesen sein. Im übrigen hätte der Kläger nach § 25 des Manteltarifvertrages für die Angestellten des Einzelhandels in Baden-Württemberg vom 15. November 1956 (MTV) seine Ansprüche binnen einer Ausschußfrist von zwei Monaten seit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend machen müssen. Bei der zwischen den Parteien vereinbarten Umsatzbeteiligung handele es sich um eine tariflich geregelte Leistungszulage, die unter die tarifliche Ausschußfrist falle.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil die Klage bezüglich des Urlaubsgeldes abgewiesen und die Beklagte zur Rechnungslegung über die vom Kläger in der Zeit vom 1. Oktober 1956 bis 31. März 1957 getätigten Umsätze verurteilt; für den Fall, daß die Beklagte dieser Verpflichtung nicht innerhalb einer Woche nach Rechtskraft nachkomme, hat das Arbeitsgericht sie zur Zahlung einer Entschädigung von 1.350,-- DM verurteilt.

Hiergegen hat nur die Beklagte Berufung eingelegt, so daß die erstinstanzliche Entscheidung hinsichtlich des Urlaubsgeldes rechtskräftig geworden ist.

Das Landesarbeitsgericht hat das erstinstanzliche Urteil unter Zurückweisung der Berufung im übrigen dahin

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

geändert, daß die Beklagte nur für die Beschäftigungszeit des Klägers vom 1. Oktober 1956 bis 7. Januar 1957 Rechnung zu legen hat; die Frist zur Rechnungslegung hat das Landesarbeitsgericht auf einen Monat seit Rechtskraft des Urteils erstreckt.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision führte zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz.

Zu Recht nimmt das Berufungsgericht an, daß § 23 MTV dem Anspruch des Klägers nicht entgegensteht. Diese Bestimmung lautet:

"Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses sind alle Ansprüche aus diesem Tarifvertrag verwirkt, wenn sie nicht spätestens zwei Monate nach dem Ausscheiden geltend gemacht werden".

Die Ausschlußfrist erfaßt also nicht alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, sondern nur solche, die in dem Tarifvertrag geregelt sind. Dazu gehört der zwischen den Parteien vereinbarte Anspruch auf Umsatzbeteiligung nicht. Die von der Revision angeführten Bestimmungen des Tarifvertrages enthalten keine Regelung für derartige Leistungen; in § 10 Ziffer 2 MTV ist nur gesagt, daß die im Gehaltstarif festgelegten Sätze Mindestsätze seien, und in § 10 Ziff. 11 ist für die Leistungszulagen nur bestimmt, daß beim Vorrücken in eine höhere Beschäftigungsgruppe ein Anspruch auf eine vorher gewährte Leistungszulage nicht mehr bestehe, bei der Festsetzung des neuen Gehalts eine Minderung der bisherigen Gesamtbezüge jedoch ausgeschlossen sei. Es kommt in diesem Zusammenhange nicht darauf an, ob die zwischen den Parteien vereinbarte zusätzliche Leistung zu dem festen Gehalt des Klägers als Treueprämie und nicht



- 6 -

als Leistungszulage anzusehen ist, wie das Landesarbeitsgericht meint. Dem angefochtenen Urteil könnte nicht darin gefolgt werden, daß aus dem im Arbeitsrecht für gewisse Fälle der Normenkonkurrenz oder für das Zusammentreffen normativer und einzelvertraglicher Anspruchsgrundlagen entwickelten Günstigkeitsprinzip ein allgemeiner Rechtsgedanke abzuleiten sei, es müsse auch bei der Auslegung arbeitsvertraglicher Vereinbarungen und deren Subsumierung unter verschiedene in Betracht kommende Normen stets der dem Arbeitnehmer günstigeren Alternative der Vorzug gegeben werden, und aus diesem Grunde werde der Anspruch des Klägers von der Ausschlußklausel des § 23 MTV nicht betroffen. Es bedarf andererseits keiner Erörterung, inwieweit insbesondere Ausschlußklauseln eng auszulegen sind. Denn der streitige Anspruch findet in dem Tarifvertrage weder unter dem Gesichtspunkt der Treueprämie noch unter dem der Leistungszulage eine Regelung, er ist also kein Anspruch "aus diesem Tarifvertrag".

Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils ist nicht nur die Fälligkeit der versprochenen Umsatzprovision jeweils auf das Ende des Beschäftigungsjahres gelegt, sondern es ist auch der Anspruch selbst davon abhängig gemacht worden, daß der Kläger im Zeitpunkt der Fälligkeit noch im Betriebe der Beklagten tätig ist. Wenn das Landesarbeitsgericht in dieser Vereinbarung eine aufschiebende Bedingung im Sinne von § 158 Abs. 1 BGB erblickt, so ist das aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Entgegen der Meinung der Revision handelt es sich nicht um eine sogenannte Rechtsbedingung, sondern um eine echte Bedingung. Denn die Wirksamkeit der rechtsgeschäftlichen Bestimmung ist nicht von gesetzlichen Erfordernissen, sondern von dem ungewissen Eintritt eines künftigen Ereignisses abhängig gemacht. Das Landesarbeitsgericht hält daher zu Recht auf die vereinbarte Bedingung die Bestimmung des § 162 Abs. 1 BGB für anwendbar, nach der die Bedingung als eingetreten gilt, wenn ihr Eintritt von der Partei, zu

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

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

deren Nachteil er gereichen würde, wider Treu und Glauben verhindert wird.

Das Landesarbeitsgericht hat zwischen dem Verhalten des Inhabers bei der ersten Unterredung am 7. Januar 1957, in der der Kläger zum 31. März 1957 gekündigt hat, und den Vorgängen bei der zweiten Unterredung am selben Tage unterschieden. Es führt aus, die Beklagte müsse sich auch das Verhalten ihres Inhabers nach der vom Kläger ausgesprochenen Kündigung zurechnen lassen; dadurch sei, wenn man das nicht schon für das frühere Verhalten des Inhabers der Beklagten annehmen wolle, jedes weitere Zusammenarbeiten ausgeschlossen und damit auch der Eintritt der für den Anspruch des Klägers gesetzten Bedingung von der Beklagten wider Treu und Glauben vereitelt worden. Hierbei ist das Landesarbeitsgericht einem Denkfehler unterlegen. Das in § 162 Abs. 1 BGB vorausgesetzte Verhalten der einen Vertragspartei muß, wie auch das Landesarbeitsgericht nicht verkennnt, für den Nichteintritt der Bedingung ursächlich sein. Das der Kündigung des Klägers nachfolgende Verhalten des Inhabers der Beklagten konnte aber den Eintritt der vereinbarten Bedingung nicht mehr verhindern. Durch die vom Kläger ausgesprochene Kündigung wurde sein Arbeitsverhältnis zum 31. März 1957 beendet. Spätere Ereignisse, die also die Kündigung und deren Wirkung nicht herbeigeführt haben, konnten daher den Eintritt der gesetzten Bedingung, nämlich die Fortdauer des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. September 1957, nicht mehr verhindern, da diese Bedingung infolge der Kündigung des Klägers ohnehin nicht mehr eintreten konnte.

Auf diesem Fehler beruht jedoch das angefochtene Urteil nicht. Denn es verwertet die der Kündigung des Klägers nachfolgenden Ereignisse nur für eine zusätzliche Begründung und sieht die Voraussetzungen des § 162 Abs. 1 BGB ausdrücklich bereits durch das der Kündigung des Klägers vorausgehende Verhalten des Inhabers der Beklagten bei der ersten Unterredung, auf das es allein ankommen kann, als erfüllt an.



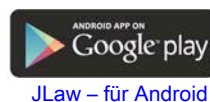
- 8 -

Mit Recht stellt es das Landesarbeitsgericht hierbei darauf ab, ob die Beklagte wider Treu und Glauben durch ihr Verhalten dem Kläger die zur Bedingung gemachte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf des Beschäftigungsjahres (30. September 1957) unzumutbar gemacht hat. Dem steht nicht schon der Umstand entgegen, daß der Kläger nicht fristlos, sondern fristgemäß zum 31. März 1957 gekündigt hat. Auch kann sich die Beklagte entgegen der Ansicht der Revision nicht darauf berufen, daß sie ihrerseits dem Kläger hätte kündigen können. Die von ihr ausgesprochene fristlose Kündigung hat, wie rechtskräftig festgestellt ist, das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Daß das Arbeitsverhältnis des Klägers, wenn er nicht selbst gekündigt hätte, aus anderen Gründen ohnehin vor dem 30. September 1957 geendet hätte, hat die Beklagte nicht behauptet.

Hinsichtlich der Vorgänge bei der ersten Unterredung würdigt das Landesarbeitsgericht zunächst das Ergebnis der Beweisaufnahme im einzelnen. Anschließend heißt es in einem besonderen Absatz der Entscheidungsgründe:

"Zusammenfassend ist also festzustellen, daß der Beklagteninhaber, nachdem er die Tischzeit rigoros verkürzt hatte, ohne dies rechtzeitig und klar bekanntzugeben, bei der ersten Überschreitung durch den Kläger diesen ohne vorherige Prüfung der Umstände mit schweren Anschuldigungen überschüttet und in unbeherrschter beleidigender Weise zurechtgewiesen hat. Der Kläger konnte sich auf Grund der Äußerungen des Inhabers der Beklagten, wie er glaubhaft angibt, als Anstifter, Rädelsführer, Intrigant und Lügner behandelt ansehen."

Aus diesen Feststellungen zieht das Landesarbeitsgericht den Schluß, daß die Beklagte die gebotene Anständigkeit verletzt, den Kläger ungerechtfertigt in seiner Ehre gekränkt und damit die für die versprochene Umsatzbeteiligung des Klägers zur Bedingung gemachte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Beschäftigungsjahres wider Treu und Glauben verhindert. Gegen diese rechtliche Beurteilung des oben wiedergegebenen Sachverhalts, in den noch die Feststellung einzubeziehen ist, daß der Kläger sich tat-



sächlich nicht als Anstifter einer allgemeinen Überschreitung der Mittagspause betätigt hat, sind aus sachlich-rechtlichen Gründen keine Einwendungen zu erheben. Die Feststellungen selbst beruhen jedoch auf einer Verletzung des § 286 ZPO, die von der Revision auch gerügt ist.

Der oben wörtlich angeführten "zusammenfassenden" Feststellung hat das angefochtene Urteil folgende einzelne Feststellungen vorangestellt: Als der Inhaber der Beklagten am Nachmittag des 7. Januar 1957 von einer Geschäftsreise zurückgekehrt sei, sei ihm, wie er bei seiner persönlichen Vernehmung selbst angegeben habe, berichtet worden, es habe sich ein "Komplott" zur gemeinsamen Überschreitung der Mittagszeit gebildet. Er habe sofort den Kläger als ersten zu sich rufen lassen. Nach der Überzeugung des Landesarbeitsgerichts habe der Inhaber der Beklagten schon bei dieser ersten Auseinandersetzung, die von seiner Seite in sehr erregtem Ton geführt worden sei, dem Kläger auf den Kopf zugesagt, er sei der Anstifter des Komplotts gewesen, und geäußert, er werde ihn bei der kleinsten Gelegenheit hinausschmeißen. Das Landesarbeitsgericht stütze seine Überzeugung nicht nur auf die Aussagen des Zeugen B, sondern auch darauf, daß sie sich am ehesten mit der Schilderung des Hergangs durch den Inhaber der Beklagten selbst in Einklang bringen lasse, insbesondere auch im Hinblick auf den Eindruck, den dieser bei seiner Äußerung hinterlassen habe. Er habe, nachdem er von dem angeblichen Komplott erfahren habe, was ihn sicherlich in Wut versetzt habe, anschließend den Kläger als ersten zu sich kommen lassen. Mit ihm habe er nach seinen eigenen Angaben schon öfter Differenzen gehabt, offenbar deshalb, weil sich der Kläger mehrfach zum Sprecher der Belegschaft gegenüber der Beklagten gemacht habe. Es liege unter diesen Umständen sehr nahe, daß der Inhaber der Beklagten sofort die Vermutung gehabt habe, der Kläger müsse eine führende Rolle bei dem allgemeinen Überschreiten der verkürzten Tischzeit gespielt haben. Es wäre sehr



- 10 -

verwunderlich, wenn er bei der folgenden Besprechung mit dem Kläger nicht seinem Ärger Luft gemacht und mit seinen Vermutungen hinter dem Berge gehalten hätte. Seine Behauptung, er sei erst später von der Rolle des Klägers unterrichtet worden, sei demgegenüber nicht glaubhaft, zumal die entsprechenden Nachweise im Kündigungsrechtsstreit sämtlich mißlungen seien.

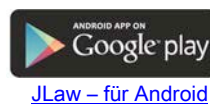
Anschließend führt das Landesarbeitsgericht noch aus, daß die diesen Feststellungen entgegenstehende Aussage des Zeugen M , insbesondere seine Schilderung von der ersten Aussprache, unglaublich sei. Ebenso wenig habe der Hinweis der Beklagten auf die Schriftsätze des Klägers im Kündigungsrechtsstreit, in denen der Kläger selbst die behaupteten Beschuldigungen und Beleidigungen in die zweite Aussprache verlegt habe, die Überzeugung des Landesarbeitsgerichts erschüttern können. Es sei eine bekannte Erfahrungstatsache, daß je nach Ziel und Zweck einer Schilderung von mehreren Geschehnissen diese unvermerkt ihre Gestalt ändern könne. Dem Kläger sei es in den genannten Schriftsätzen nur auf die zweite Unterredung angekommen, bei der die fristlose Kündigung durch den Inhaber der Beklagten ausgesprochen worden sei. Für den Inhalt der ersten Unterredung könne deshalb aus diesen Schilderungen nichts Entscheidendes gegen die hier getroffenen Feststellungen bzw. gegen die Glaubwürdigkeit der Darstellung des Klägers entnommen werden.

Soweit die Revision sich dagegen wendet, daß das Berufungsgericht nicht dem Zeugen M gefolgt sei, nach dessen Aussage dem Kläger bei der ersten Aussprache lediglich Vorhaltungen wegen der Überschreitung seiner Tischzeit gemacht worden seien, kann ihre Rüge nicht durchgreifen. Das angefochtene Urteil bezeichnet die Aussage des Zeugen M nicht nur deshalb als nicht beweiskräftig, weil der Zeuge "offenbar" auf der Seite der Beklagten stehe und als "rechte Hand" ihres Inhabers Grund zur Parteilichkeit habe; damit allein hätte allerdings die

- 11 -

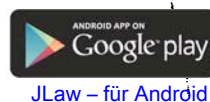


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Aussage dieses Zeugen nicht abgetan werden dürfen. Das Landesarbeitsgericht hat aber zuvor ausgeführt, daß dem Zeugen ebenso wie dem Inhaber der Beklagten insoweit nicht gefolgt werden könne, als dessen Behauptung, er sei erst nach der ersten Aussprache von der Rolle des Klägers unterrichtet worden, durch die Zeugenvernehmung im übrigen nicht bestätigt worden sei. Außerdem sei seine Schilderung von der ersten Aussprache deshalb unglaubhaft, weil nicht anzunehmen sei, daß der gut verdienende Kläger ohne den geringsten Anlaß von Seiten des Inhabers der Beklagten gekündigt habe, obwohl er keine neue Stelle in Aussicht gehabt habe und bei unbegründeter Kündigung auch noch mit dem Verlust der versprochenen Umsatzbeteiligung habe rechnen müssen. Das liegt im Rahmen der dem Tatsachengericht nach § 286 ZPO zugewiesenen freien Beweiswürdigung.

Dagegen rügt die Revision mit Recht das Fehlen einer Begründung für die Feststellung, der Inhaber der Beklagten habe mit dem Kläger mehrfach Differenzen gehabt, weil sich der Kläger zum Sprecher der Belegschaft gemacht habe; daher seien auch die hieraus gezogenen Folgerungen des Landesarbeitsgerichts nur Vermutungen, die einer Grundlage entbehrten. Aus der Vernehmung des Inhabers der Beklagten als Partei entnimmt das Landesarbeitsgericht nur die Feststellung, daß dieser des öfteren mit dem Kläger Differenzen gehabt hat. Dafür aber, daß diese Differenzen ihren Grund darin gehabt hätten, daß der Kläger sich mehrfach zum Sprecher der Belegschaft gemacht habe, fehlt es an jeder Begründung. Der Inhaber der Beklagten hat bei seiner persönlichen Vernehmung, auf die das angefochtene Urteil in diesem Zusammenhang verweist, lediglich erklärt, er habe den Kläger schon früher wiederholt ermahnen müssen, weil er sich Anordnungen nicht gefügt habe. Auch in den im Urteil in Bezug genommenen Schriftsätzen hat die Beklagte, wie die Revision ausführt, nur vorgetragen, der Kläger sei schon früher mehrfach wegen irgendwelcher mehr oder minder stark ins Gewicht fallender Ordnungswidrigkeiten verwarnt



- 12 -

worden. Unter diesen Umständen durfte sich das Landesarbeitsgericht nicht damit begnügen, die Feststellung, der Kläger habe sich zum Sprecher der Belegschaft gemacht und deshalb sei es mehrfach zu Differenzen zwischen ihm und dem Inhaber der Beklagten gekommen, auf eine bloße Vermutung ("offenbar deshalb, weil") zu stützen.

Es handelt sich hierbei auch um ein tragendes Argument in der Beweiswürdigung des angefochtenen Urteils. Das Landesarbeitsgericht sagt zunächst, es stütze seine Überzeugung, der Inhaber der Beklagten habe die Äußerung, der Kläger sei der Anstifter des Komplotts und er werde ihn bei der kleinsten Gelegenheit hinausschmeißen, nicht nur auf die Aussagen des Zeugen B . Ob es die Aussagen dieses Zeugen - etwa wegen der in ihr zutage tretenden Erinnerungslücken - nur bedingt für verwertbar hält, ist nicht erkennbar. Jedenfalls ergibt sich aus der Wendung, das Landesarbeitsgericht stütze seine Überzeugung nicht nur auf die Aussagen des Zeugen B , daß es das gewonnene Beweisergebnis nicht allein auf die Aussagen dieses Zeugen, sondern zu seiner vollen Überzeugung auf die Gesamtheit der angeführten Beweisgründe stützen will.

Gegenüber der vom Inhaber der Beklagten bei seiner Vernehmung gegebenen Darstellung, er habe erst bei der zweiten Aussprache die Worte "Anstifter" und "Lüge" gebraucht, stellt das Landesarbeitsgericht eine Reihe von Wahrscheinlichkeitserwägungen an. Nach seinen Feststellungen war dem Inhaber der Beklagten vor der ersten Unterredung mit dem Kläger nur mitgeteilt worden, daß sich ein Komplott für die allgemeine Überschreitung der Tischzeit gebildet habe, nicht aber, daß der Kläger der Anstifter hierzu gewesen sei. Den Schluß, der Inhaber der Beklagten habe sofort den Kläger als Anführer im Verdacht gehabt, zieht das Landesarbeitsgericht allein daraus, daß es schon mehrfach Differenzen gegeben habe, weil der Kläger sich zum Sprecher der Belegschaft gemacht habe. Deshalb, so meint es, liege es sehr nahe, daß der Inhaber der Beklagten so-

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

- 13 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

fort die Vermutung gehabt habe, der Kläger müsse eine führende Rolle bei dem allgemeinen Überschreiten der Tischzeit gespielt haben. Daraus wiederum zieht es die weitere Folgerung, daß der Inhaber der Beklagten dem Kläger das auch bei der ersten Unterredung auf den Kopf zugesagt habe, weil es nämlich sehr verwunderlich wäre, wenn er das nicht getan hätte.

Diese Erwägungen fallen in sich zusammen, wenn der Ausgangspunkt, daß es schon früher mit dem Kläger als Sprecher der Belegschaft zu Differenzen gekommen sei, entfällt. Die weiteren Ausführungen des angefochtenen Urteils enthalten keine selbständige Begründung der getroffenen Feststellungen. Mit dem Hinweis, es sei nicht bewiesen, daß der Inhaber der Beklagten erst nach der ersten Unterredung mit dem Kläger von dessen Rolle unterrichtet worden sei, wird nur die dahingehende Behauptung als unglaublich gegenüber der Argumentation des Berufungsgerichts abgetan; es werden nicht etwa aus dem Scheitern des Beweises dafür, daß die zwischen den beiden Unterredungen gehörten Angestellten den Kläger gegenüber dem Inhaber der Beklagten als Anführer bezeichnet hätten, positive Schlüsse darauf gezogen, wann bei dem Inhaber der Beklagten eine Vermutung auf die Anstifterrolle des Klägers entstanden und wann er einer solchen Vermutung dem Kläger gegenüber Ausdruck gegeben habe.

Wenn das Landesarbeitsgericht der Aussage des Zeugen M entgegenhält, es sei nicht glaubhaft, daß der Kläger ohne den geringsten Anlaß gekündigt haben sollte, so besagt diese an sich stichhaltige Erwägung doch nur, daß der Kläger eben nicht ohne jeden Grund gekündigt haben werde; sie besagt aber noch nichts darüber und enthält insbesondere keine selbständige Begründung dafür, daß der Inhaber der Beklagten durch gegen Treu und Glauben verstoßendes Verhalten dem Kläger die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf des Beschäftigungsjahres unzumutbar gemacht habe.

Soweit schließlich das Landesarbeitsgericht ausführt, aus der abweichenden Darstellung des Klägers im Kündigungs-



- 14 -

rechtsstreit könne nichts Entscheidendes gegen die getroffenen Feststellungen bzw. gegen die Glaubwürdigkeit der Darstellung des Klägers entnommen werden, will es damit der Vernehmung des beweispflichtigen Klägers als Partei keinen selbständigen Beweiswert unabhängig von seinen sonstigen Feststellungen und Erwägungen beimessen.

Fällt somit aus der Gesamtheit der kumulativ festgestellten Beweistatsachen, aus denen das Berufungsgericht seine Überzeugung gewonnen hat, eins der tragenden Indizien aus, so hat das die Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und die Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz zur Folge, da das Revisionsgericht die fehlerhafte Beweiswürdigung des Tatsachengerichts nicht mittels eigener tatsächlicher Feststellungen ersetzen darf.

Bei der erneuten Feststellung und Würdigung des Sachverhalts wird unter Umständen auch der Sachvortrag des Klägers im Kündigungsrechtsstreit, auf den sich die Beklagte berufen hat, ein anderes Gewicht erlangen, als das Landesarbeitsgericht ihm beigemessen hat. Es trifft nicht zu, daß es dort nur auf die Darstellung der zweiten Unterredung angekommen sei. Nicht der Kläger hat wegen der ihm gegenüber in der zweiten Unterredung gemachten Äußerungen fristlos gekündigt, so daß er sich im wesentlichen auf die Schilderung dieser zweiten Unterredung hätte beschränken können. Vielmehr hat der Kläger die ihm in der zweiten Unterredung ausgesprochene fristlose Kündigung bekämpft, für die die Beklagte nicht etwa nur den Inhalt der zweiten Auseinandersetzung zum Anlaß genommen hatte. Daher wird zu berücksichtigen sein, ob der Kläger in den im Kündigungsrechtsstreit eingereichten Schriftsätzen eine erschöpfende Darstellung der gesamten Vorgänge des 7. Januar 1957 geben wollte. Im übrigen hat der Kläger dort vorgetragen, der Inhaber der Beklagten habe ihm in der zweiten Unterredung vorgehalten, die anderen Angestellten, die erst nach der ersten Unterredung gehört worden waren, hätten erklärt, der Kläger habe sie verleitet, mehr als eine halbe Stunde

- 15 -



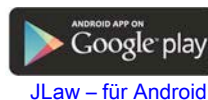
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

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

Tischzeit zu machen. Mag dieser Vorhalt, der nicht in der ersten Unterredung gemacht worden sein kann, seinem Inhalt nach zutreffen oder nicht, so ist er doch jedenfalls nicht ohne Bedeutung für die vom Landesarbeitsgericht verwertete, aber nicht näher begründete Feststellung, daß sich der Kläger schon bei der ersten Unterredung als Lügner behandelt fühlen konnte. Nach dem Vortrag des Klägers konnte sich der Vorwurf der Lüge nämlich nur darauf beziehen, daß der Kläger es abstritt, die anderen zur Überschreitung der Tischzeit angestiftet zu haben.

Daß das Landesarbeitsgericht dem Kläger für den Fall, daß ihm die Umsatzprovision zusteht, einen Anspruch auf "Rechnungslegung" zubilligt, begegnet insofern keinen rechtlichen Bedenken, als es § 87 c HGB entsprechend anwenden will. Es handelt sich allerdings hinsichtlich des Umfangs der Verpflichtung nicht um eine Rechenschaftsablegung im Sinne des vom angefochtenen Urteil ferner angeführten § 259 BGB. Denn der Kläger kann nicht verlangen, daß ihm die Beklagte für die von ihm getätigten Umsätze eine Rechnung über ihre Einnahmen und Ausgaben erstelle. Der Kläger begehrt in Wahrheit aber auch nur Auskunft über die Höhe der von ihm erzielten Umsätze, damit er danach die ihm zustehende Provision berechnen kann. Sein Anspruch beschränkt sich daher auf die für diese Berechnung erforderliche Auskunft.

Schließlich ist noch auf folgendes hinzuweisen: Das Arbeitsgericht hatte die gemäß § 61 Abs. 4 ArbGG festgesetzte Entschädigung nach dem Betrage bemessen, auf den der Kläger die auf die Zeit vom 1. Oktober 1956 bis 31. März 1957 entfallende Umsatzprovision geschätzt hatte. Das Landesarbeitsgericht hat dem Anspruch auf Rechnungslegung nur für die Zeit bis zum 7. Januar 1956 stattgegeben, hat es aber bei der Höhe der vom Arbeitsgericht festgesetzten Entschädigung belassen. Für den Fall, daß der Kläger mit seinem Anspruch auf Rechnungslegung durchdringt, wird bei der Festsetzung der Entschädigung nach § 61 Abs. 4 ArbGG der



- 16 -

Umfang der im Urteil ausgesprochenen Verpflichtung zu berücksichtigen sein.

Über die Kosten des Revisionsverfahrens wird das Landesarbeitsgericht mit zu entscheiden haben.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Martel

Dr. Pecher

Clemens

F. Werner

