

24. Feb. 1964

20

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB §§ 607, 628 Abs. 2, §§ 626, 133, 157, 242;
HGB §§ 70, 71 Nr. 4; GewO § 124 Abs. 1 Nr. 2,
§§ 124a, 133a, 133b, 133d Nr. 1

Leitsätze:

1. Hat ein Arbeitnehmer von einem in der Form eines rechtsfähigen Vereins bestehenden betrieblichen Unterstützungsverein ein monatlich in Raten zurückzuzahlendes Darlehen erhalten und ist vereinbart, daß er es bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in vollem Umfang sofort zurückzahlen muß, so ist unter den Gesichtspunkten von §§ 133, 157, 242, 628 Abs. 2 BGB dennoch zu prüfen, ob die vereinbarte sofortige Rückzahlungspflicht auch dann gelten soll, wenn der Arbeitgeber die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer schuldhaft verursacht hat.
2. Verdächtigt ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu Unrecht einer Unredlichkeit, so kann - je nach Art und Anlaß des Verdachts und nach den gesamten Umständen des Einzelfalles - der Arbeitnehmer dieserhalb sein Arbeitsverhältnis fristlos kündigen.

Aktenzeichen: 5 AZR 201/63

Urteil des BAG vom 24. Februar 1964 LAG Bayern



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



5 AZR 201/63

1 Sa 786/62 Bayern

Urteilstenor zuge-
stellt am 24. Februar 1964

gez. Weinrich,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 20. Februar 1964 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Meier-Scherling sowie den Bundesarbeitsrichter von Oppen und die Bundesarbeitsrichterin Schäfer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern in München vom 12. Februar 1963 - 1 Sa 786/62 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

1. Der Kläger ist der Unterstützungsverein e.V. der Firma "R", Modellkleidung in M. Der Beklagte ist Pelzfachmann. Er trat am 2. Mai 1961 in die Dienste der Firma R, bei der er die Leitung der Pelzabteilung übernahm. Als Entgelt erhielt er zuletzt monatlich 1.200,-- DM brutto sowie 50 % Gewinnbeteiligung aus dem Pelzgeschäft der Firma R. Er betrieb schon vorher ein eigenes Pelzgeschäft in Düsseldorf, das er auch während seiner Tätigkeit bei der Firma R fortführte. Am 15. Dezember 1961 gewährte ihm auf Grund einer zwischen dem Beklagten und der Firma R getroffenen Absprache der Kläger ein Darlehn in Höhe von 20.000,-- DM für den Bau eines Hauses. Dieses Darlehn sollte der Beklagte in monatlichen Raten von 500,-- DM zurückzahlen. In dem zwischen den Parteien geschlossenen schriftlichen Darlehnsvertrag vom 15. Dezember 1961 heißt es wörtlich:

"Das Darlehen wird nur für die Dauer der Betriebszugehörigkeit gewährt. Sollte das Arbeitsverhältnis zwischen Herrn B und der Fa. R aus irgendwelchen Gründen gelöst werden, so ist der gesamte Restbetrag sofort fällig."

Am 24. April 1962 äußerte der Inhaber der Firma R in Gegenwart eines anderen Angestellten gegenüber dem Beklagten, alle Felle der Firma R müßten sofort gekennzeichnet werden, um zu verhüten, daß der Beklagte gute Felle der Firma R gegen eigene schlechte Felle aus seinem Düsseldorfer Geschäft austausche. Daraufhin kündigte der Beklagte am folgenden Tage sein Vertragsverhältnis mit der Firma R fristlos und blieb ab 7. Mai 1962 der Arbeit fern.

2. Der Kläger hat vom Beklagten Rückzahlung des Darlehns in der noch ausstehenden Höhe von 14.357,14 DM nebst Zinsen verlangt mit der Begründung, nach geschehener Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Beklagten mit der Firma R sei der Beklagte entsprechend der schriftlich getroffenen Absprache vom 15. Dezember 1961 zur sofortigen Rückzahlung des Darlehns verpflichtet.

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 -

Der Beklagte hat zu seinem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, auf die vereinbarte Rückzahlungsklausel könne sich der Kläger nicht berufen, weil der Inhaber der Firma R ihn so schwer beleidigt habe, daß ihm im Interesse seiner Ehre nur noch die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses übrig geblieben sei.

3. In den beiden Vorinstanzen ist der Beklagte unterlegen. Mit der Revision verfolgt er das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat geprüft, ob "der Kläger" den Eintritt der Voraussetzungen für die vereinbarte Rückzahlungsklausel treuwidrig herbeigeführt habe und ob der Kläger sich deshalb nicht auf die Rückzahlungsklausel und auf eine aus § 607 Abs. 1 BGB sich ergebende sofortige Rückzahlungspflicht des Beklagten berufen könne. Diese Prüfung ist in jedem Fall fehlerhaft. Der Kläger ist ein rechtsfähiger Verein und damit eine eigene Rechtspersönlichkeit (§ 21 BGB). Zu ihm stand der Beklagte nur in schuldrechtlichen Beziehungen aus einem Darlehnsverhältnis, nicht dagegen aus einem Arbeitsverhältnis. Ein Arbeitsverhältnis bestand vielmehr nur zwischen dem Beklagten und der Firma R. Daß der Kläger auf die Auflösung dieses Arbeitsverhältnisses Einfluß genommen und dabei die Rückzahlungsklausel treuwidrig ausgelöst habe, ist aber von keiner der Parteien behauptet. Der Beklagte hat nur dem Inhaber der Firma R, also seinem Arbeitgeber, ein treuwidriges Verhalten vorgeworfen, mit der Begründung, dieser habe ihn schwer beleidigt und damit zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses gezwungen. Daß der Inhaber der Firma R gleichzeitig der erste Vorsitzende des Vorstandes des Klägers war, ist unerheblich. Denn der Beklagte hatte sich nicht auf ein Verhalten berufen, das der Inhaber der Firma R in seiner Eigenschaft als Vereinsvorsitzender geäußert hätte, sondern auf ein Verhalten des Inhabers der Firma R in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber des Beklagten.

- 4 -



- 4 -

2. a) Es spricht aus dem Zusammenhang der Entscheidungsgründe jedoch vieles dafür, daß sich das Landesarbeitsgericht nur im Ausdruck vergriffen und in Wahrheit geprüft hat, ob der Inhaber der Firma R - den es mehrfach auch als "Kläger" bezeichnet - in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber des Beklagten schuldhaft die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beklagten wegen der von diesem behaupteten schweren Ehrkränkung verursacht habe und ob deshalb der tatsächliche Kläger - also der Unterstützungsverein e.V. - treuwidrig handle, wenn er unter Berufung auf die vereinbarte Klausel die Rückzahlung des Darlehns verlangt.

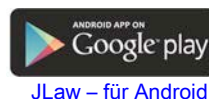
b) Dann erhebt sich aber die Frage, ob denn auch der Unterstützungsverein e.V. treuwidrig handelt, wenn er die Rückzahlung des Darlehns in einem solchen Fall verlangt, in dem der Arbeitgeber die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer schuldhaft durch schwerwiegende Beleidigungen gegenüber dem Arbeitnehmer verursacht hat.

Grundsätzlich braucht sich der Unterstützungsverein e.V. nur ein eigenes treuwidriges Verhalten zurechnen zu lassen, nicht aber ein treuwidriges Verhalten einer von ihm verschiedenen Rechtspersönlichkeit. Da aber der Unterstützungsverein e.V. möglicherweise in ganz besonderem Umfang dazu bestimmt ist, Aufgaben zu erfüllen, die an sich der Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern schuldet, spricht andererseits manches dafür, daß der Unterstützungsverein e.V. sich auch Treuwidrigkeiten des Arbeitgebers zurechnen lassen muß. Das könnte sich nach den Auslegungsmaßstäben der §§ 133, 157, 242 BGB aus folgendem Grunde ergeben: Wenn - wie hier - der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein in Raten rückzahlbares Darlehn für den Bau eines Hauses verspricht und dessen Gewährung nicht selbst vornimmt, sondern durch einen Unterstützungsverein e.V. bewirkt, auf dessen Entschlüssen er Einfluß nehmen kann, dann kann eine Rückzahlungsklausel der hier in Rede stehenden Art nach §§ 133, 157, 242 BGB so auszulegen sein, daß sie dann nicht gelten soll,

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

wenn der Arbeitgeber die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer schuldhaft verursacht hat. Bei einer durch den Arbeitgeber verschuldeten Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer, der fristlos kündigt, nach § 628 Abs. 2 BGB berechtigt, von dem Arbeitgeber Ersatz des Schadens zu verlangen, der dem Arbeitnehmer durch die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses entsteht. Der Schaden des Arbeitnehmers, dem ein Arbeitgeberdarlehn zugesagt ist, das er in Raten zurückzahlen darf, kann dann im Sinne von § 628 Abs. 2 BGB darin bestehen, daß er es dem Unterstützungsverein kraft der mit diesem vereinbarten Rückzahlungsklausel sofort zurückzahlen muß. Der Arbeitnehmer könnte dann aber vom Arbeitgeber selbst Neugewährung eines Ratendarlehns aus dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes nach § 628 Abs. 2 BGB fordern. Es könnte aber gerade der Sinn der Absprache des Arbeitnehmers mit dem Unterstützungsverein e.V. sein, daß in einem solchen Fall der Unterstützungsverein für den Arbeitgeber quasi einspringen muß, daß also der Unterstützungsverein e.V. in solchen Fällen eine Rückzahlung vom Arbeitnehmer nicht verlangen darf. Dann würde vermieden, daß der Arbeitnehmer das Darlehn an den Unterstützungsverein e.V. zurückzahlen muß und es kraft des § 628 Abs. 2 BGB vom Arbeitgeber erneut so fordert, wie es ihm von diesem als Ratendarlehn zugesagt war.

3. a) Die soeben erörterte Frage, inwieweit der Unterstützungsverein e.V. für eine vom Arbeitgeber schuldhaft veranlaßte fristlose Kündigung des Beklagten eintreten muß oder nicht, hat das Landesarbeitsgericht nicht geprüft. Es hat der Klage vielmehr lediglich mit der Begründung entsprochen, es liege kein treuwidriges Verhalten des Inhabers der Firma R vor, weil dieser keinen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung des Beklagten gesetzt habe. Würde diese Annahme des Landesarbeitsgerichts zutreffen, so käme es auf die soeben zu Ziffer 2 dieser Entscheidungsgründe erörterte Frage in der Tat nicht an, weil die Frage, inwieweit der Unterstützungsverein e.V. Treuwidrigkeiten des Arbeitgebers sich entgegen-



- 6 -

halten muß, gegenstandslos ist, wenn eine solche Treuwidrigkeit des Arbeitgebers selbst nicht vorliegt.

b) Zur Begründung für die Annahme, daß ein treuwidriges Verhalten des Inhabers der Firma R nicht gegeben sei, hat das Landesarbeitsgericht lediglich ausgeführt, der Inhaber der Firma R sei berechtigt gewesen, einen durch Anhaltspunkte begründeten, wenn auch im Ergebnis vielleicht unberechtigten Verdacht dem Beklagten in Anwesenheit eines Zeugen mitzuteilen. Der Beklagte habe den gegen ihn erhobenen Verdacht ausräumen müssen und kein Recht zur fristlosen Kündigung gehabt.

4. Diese Begründung des Landesarbeitsgerichts ist fehlerhaft, wie sich aus folgendem ergibt:

a) Die Frage, ob der Beklagte auf die Äußerung des Inhabers der Firma R vom 24. April 1962 hin fristlos kündigen durfte, mußte das Landesarbeitsgericht an Hand des Gesetzes und auf Grund klarer Feststellungen, was denn am 24. April 1962 im einzelnen tatsächlich geschehen war, beantworten. An beidem hat es das Landesarbeitsgericht fehlen lassen.

b) In r e c h t l i c h e r Beziehung mußte das Landesarbeitsgericht von folgendem ausgehen:

Ein Handlungsgehilfe kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde (§ 70 Abs. 1 HGB) und, wenn nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen, bei erheblichen Ehrverletzungen durch den Arbeitgeber fristlos kündigen (§ 71 Nr. 4 HGB). Ein gewerblicher Arbeiter kann nach § 124 Abs. 1 Nr. 2 GewO fristlos kündigen, wenn der Arbeitgeber ihn grob beleidigt, nach § 124 a GewO unter den dort genannten Voraussetzungen auch aus jedem wichtigen Grunde. Gewerbliche Angestellte im Sinne von § 133 a GewO können nach § 133 d Nr. 1 GewO fristlos kündigen, wenn der Arbeitgeber sich Ehrverletzungen gegen sie zuschulden kommen läßt, nach § 133 b GewO auch aus jedem wichtigen Grunde. Das Landesarbeitsgericht mußte daher zunächst feststellen, ob der Beklagte Handlungsgehilfe oder gewerblicher Arbeitnehmer war.

Danach mußte es prüfen, ob eine der genannten Bestimmungen die fristlose Kündigung des Beklagten rechtfertigte oder

- 7 -

nicht. Dabei ist es verfehlt, quasi rechtsgrundsätzlich, wie es das Landesarbeitsgericht bisher getan hat, den ganz allgemein gehaltenen und durch ein Gesetz nicht näher belegten Satz aufzustellen, ein Arbeitgeber dürfe einen durch Anhaltspunkte begründeten, im Ergebnis aber unberechtigten Verdacht einem Arbeitnehmer in Gegenwart Dritter mitteilen und der so verdächtige Arbeitnehmer habe den erhobenen Verdacht auszuräumen, dürfe aber nicht seinerseits fristlos kündigen. Auch ein durch Anhaltspunkte begründeter, aber in der Sache unberechtigter Verdacht ist und bleibt ein falscher Verdacht. Es gibt keinen Rechtssatz, der es einem zu Unrecht verdächtigten Arbeitnehmer verwehrt, das Arbeitsverhältnis dann fristlos zu kündigen, wenn ihm wegen des falschen Verdachtes nicht mehr zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Er kann vielmehr, wie in allen Fällen eines wichtigen Grundes, auch in solchen Fällen sein Arbeitsverhältnis durchaus fristlos kündigen, wenn ihm wegen einer falschen Verdächtigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr länger zuzumuten ist. Ob und wann das bei unrichtigen Verdächtigungen im Einzelfall zutrifft, läßt sich - wiederum wie bei jeder Kündigung aus wichtigem Grunde - nicht generalisierend, sondern nur dann entscheiden, wenn die gesamten Umstände im einzelnen gewürdigt werden.

c) In tatsächlicher Beziehung hat das Landesarbeitsgericht nicht ordnungsgemäß festgestellt, was denn am 24. April 1962 im einzelnen vorgefallen ist. In dieser Beziehung ist das angefochtene Urteil widerspruchsvoll: Im Tatbestand des angefochtenen Urteils heißt es als zwischen den Parteien unstreitig, der Inhaber der Firma R habe in Gegenwart eines Zeugen gegenüber dem Beklagten geäußert, alle Felle der Firma R müßten sofort gekennzeichnet werden, um zu verhüten, daß der Beklagte gute Felle der Firma R gegen schlechte seiner eigenen Düsseldorfer Firma vertausche. Danach ist der Beklagte verdächtig worden, er wolle in der Zukunft eine Unredlichkeit begehen. In seinen Entscheidungsgründen geht das Landesarbeitsgericht dagegen

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

- 8 -



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

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

- 8 -

auch davon aus, bei dem Inhaber der Firma R habe der Verdacht bestanden, der Beklagte habe bereits in der Vergangenheit Felle vertauscht. Hinzu kommt, daß das Landesarbeitsgericht, wie die Revision zutreffend rügt, keine Begründung für seine weitere Annahme gegeben hat, der Arbeitgeber habe überhaupt Anlaß zu der Befürchtung gehabt, der Beklagte werde Felle vertauschen. Der Beklagte hatte - dem Sinne nach - behauptet, dazu habe bei ihm kein Anlaß bestanden, weil er bei einer 50%-igen und damit sehr hohen Gewinnbeteiligung an der Pelzabteilung des Arbeitgebers diesen nicht habe schädigen wollen, das auch nicht nötig gehabt habe, sondern die Pelzabteilung habe hoch bringen wollen. Der Arbeitgeber habe aus den verschiedensten Gründen Streit mit ihm gesucht, weil er dem Beklagten Versprechungen gemacht gehabt habe und diese dann nicht habe einhalten wollen. Unter diesen Umständen enthält es eine Verletzung des § 286 Abs.1 Satz 2 ZPO, wenn das Landesarbeitsgericht ohne nähere Begründung zu der tatsächlichen, dazu noch reichlich unbestimmten Feststellung kommt, der Arbeitgeber habe durch "Anhaltspunkte begründeten, wenn auch im Ergebnis vielleicht unberechtigten Verdacht" gehabt, der Beklagte habe bereits Felle vertauscht und werde Felle künftig vertauschen.

5. Es ergibt sich somit, daß sowohl in rechtlicher wie auch in tatsächlicher Beziehung nicht auszuschließen ist, daß der Beklagte mit Recht fristlos gekündigt hat; dann ist es aber nach dem zu Ziffer 2 dieser Entscheidungsgründe Gesagten nicht auszuschließen, daß der Kläger das Darlehen dem Beklagten belassen mußte.

Damit ergibt sich zugleich die Notwendigkeit, das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache an die Vorinstanz zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen. Der Senat kann die gekennzeichneten Fragen nicht selbst entscheiden (§ 565 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 1 ZPO), weil es an den Feststellungen der Tatsachen fehlt, die zur Beurteilung der Rechtslage erforderlich sind. Die Akten des Prozesses zwischen dem Arbeitgeber und dem Beklagten (2 Ca I 1023/62 = 3 Sa 764/62 München) hatte der Senat nicht zu berücksichtigen. Auf sie hat

- 9 -



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



- 9 -

das angefochtene Urteil nicht Bezug genommen. Es hat nur auf das erstinstanzliche Urteil insoweit ("diesbezüglich") Bezug genommen, als dieses sich über die genaue Klagesumme verhält. Es ist nicht ersichtlich, daß damit das Landes-arbeitsgericht auch auf die Akten 2 Ca I 1023/62 München verwiesen hat, auf die das erstinstanzliche Urteil seiner-seits verweist.

gez. Dr. Boldt

Dr. Meier-Scherling

Dr. Stumpf

von Oppen

E. Schäfer

