

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

77

Gesetz: BGB § 611 Leiharbeitsverhältnis

Leitsätze:

- 1.) Bei einem Leiharbeitsverhältnis bleibt für den Umfang der Leistungspflichten des verleihenden Arbeitgebers grundsätzlich der mit ihm vereinbarte Arbeitsvertrag maßgebend.
- 2.) Über die weitere Dauer eines mit Zustimmung des Arbeitnehmers begründeten Leiharbeitsverhältnisses entscheidet grundsätzlich die Vereinbarung der beteiligten Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, die vorgesehene Zeit im Betriebe des entleihenden Arbeitgebers zu verbleiben.
- 3.) Im Rahmen eines zeitlich begrenzten Leiharbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer, dessen Lohnansprüche gehörig erfüllt waren, kein Recht, die Arbeitspflicht gegenüber dem entleihenden Arbeitgeber aus gegenüber dem Verleiher bestehenden Gründen zu verweigern.

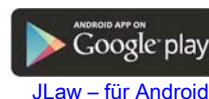
Aktenzeichen: 5 AZR 29/71

Urteil des BAG vom 8. Juli 1971

LAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 8. Juli 1971

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

77

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juli 1971 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Werner und Krebs für Recht erkannt:

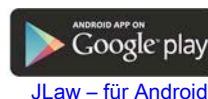
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 18. Dezember 1970 - 1 Sa 823/70 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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](#)

Tatbestand:

Der Kläger wurde im Jahre 1964 bei dem Beklagten eingestellt. Noch im Laufe dieses Jahres wurde der Kläger von der Raiffeisenbank C vorübergehend als Geschäftsführer übernommen. In einem Beschluß der Raiffeisenbank C vom 24. November 1964 heißt es hierzu, der Kläger werde auf unbestimmte Zeit zur Dienstleistung als Geschäftsführer übernommen, bleibe aber Angestellter des beklagten Verbandes. Sein Vorgänger K werde für höchstens drei Jahre zur Vertiefung seiner Kenntnisse für eine Dienstleistung an die Raiffeisenzentral-kasse in R abgestellt, solle aber nach Abschluß seiner Tätigkeit als Geschäftsführer zur Raiffeisenbank C zurückkehren, sofern er sich bis dahin entsprechend qualifiziert habe und sich nichts habe zuschulden kommen lassen. Bei alledem werde vorausgesetzt, daß der Kläger durch den beklagten Verband die Zusicherung erhalte, er werde nach Ablauf der Dreijahresfrist eine seiner derzeitigen Stellung angemessene Geschäftsführerstelle vermittelt erhalten.

Am 22. Februar 1965 gab der beklagte Verband dem Kläger die folgende schriftliche Zusicherung:

"Bezüge und Altersversorgung

Es wird hiermit zugesichert, daß wir Ihnen nach Beendigung der Tätigkeit bei der Raiffeisenbank C eGmbH eine Ihrer Gesamtlaufbahn angemessene Geschäftsführerstelle vermitteln werden. In der Übergangszeit werden wir Sie bei uns beschäftigen."

Ende 1966 bestellte die Raiffeisenbank C Herrn K zu ihrem Geschäftsführer. Am 1. April 1967 kehrte der Kläger daraufhin zum beklagten Verband zurück.

Im November 1967 übernahm er die Stelle als Geschäftsführer bei der Raiffeisenbank H auf Grund eines schriftlichen Dienstvertrages vom 17. November 1967. Bei dieser Raiffeisenbank war der Kläger schon vorher seit dem 28. August 1967 tätig gewesen. Mit dem 30. Juni 1968 schied der Kläger aus dieser Stelle wieder aus. Mit Schreiben vom 24. Mai 1968 erklärte sich der beklagte Verband bereit, den Kläger wieder zu beschäftigen. Das Schreiben lautet:



"Wir haben mit Ihrem Anruf vom 20.5.1968 zur Kenntnis genommen, daß Sie ab 1.7.1968 wieder in die Dienste des Bayerischen Raiffeisenverbandes eV zurückkehren möchten.

Entgegenkommenderweise sind wir bereit, Sie wieder in unserer Abteilung Geld und Kredit zu beschäftigen. Sollte sich für Sie die Möglichkeit ergeben, als Geschäftsführer oder Mitarbeiter bei einer Genossenschaft angestellt zu werden, wollen wir Ihnen nichts in den Weg legen und sind gegebenenfalls auch bereit, Sie ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aus unseren Diensten wieder zu entlassen.

Ihr Gehalt beträgt monatlich brutto 1 700,-- DM.

Bei Außendienst vergüten wir Ihnen Spesen und Fahrtkosten (12,-- DM Tagegeld, 8,-- DM Übernachtungsgeld, -,18 DM Kilometergeld).

Wir geben dem Wunsche Ausdruck, daß Sie der Beweis unseres Vertrauens, Sie wieder in unsere Dienste zu nehmen, anspornen wird, die Interessen des Verbandes voll und ganz zu vertreten und sich mit ganzer Kraft für die Belange unserer Organisation einsetzen, damit Sie die in Sie gesetzten Erwartungen erfüllen können."

Vom 1. Juli 1968 bis zum 21. Oktober 1968 leitete der Kläger die Raiffeisenbank K und vom 1. November 1968 bis zum Sommer 1969 die Raiffeisenbank G. Für die Zeit der Tätigkeit bei der Raiffeisenbank G erhielt der Kläger keine Dienstbezüge vom Beklagten. Der Kläger hat seine Tätigkeit bei der letzteren Raiffeisenbank im August 1969 eingestellt.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist inzwischen in einem Kündigungsrechtsstreit durch einen vor dem Landesarbeitsgericht München geschlossenen Vergleich mit Ablauf des Jahres 1969 als beendet erklärt worden.

Der Kläger verfolgt im vorliegenden Verfahren folgende Ansprüche gegen den Beklagten:

1. Einen Anspruch auf Ersatz von monatlich 225,-- DM Altersversorgungsbeitrag für die Zeit vom 1. April 1967 bis einschließlich 31. Dezember 1969. Der Kläger leitet diesen Anspruch daraus her, daß die Raiffeisenbank G ihm einen solchen monatlichen Versorgungsbeitrag bewilligt habe, während der beklagte Verband dies nicht getan habe. Damit habe der Verband gegen seine Verpflichtungen aus der schriftlichen



Zusicherung vom 22. Februar 1965 verstoßen. Diesen Anspruch stützt der Kläger weiterhin darauf, daß der beklagte Verband schuldhaft seine Abberufung als Geschäftsführer bei der Raiffeisenbank C zugelassen habe. Der Nachfolger K sei für dieses Amt unqualifiziert gewesen. Das Vorstandsmitglied des Beklagten, Direktor Dr. G, sei auf der Generalversammlung der Raiffeisenbank C, bei der Herr K zum neuen Geschäftsführer gewählt worden sei, zugegen gewesen und habe die Wahl nicht verhindert. Dr. G sei vielmehr so weit gegangen, Genossenschaftsmitglieder der Raiffeisenbank C, darunter den Regierungsdirektor J, davon abzuhalten, die Wahl anzufechten. Damit habe der beklagte Verband ihm, dem Kläger, gegenüber seine Fürsorgepflicht verletzt.

2. Den Anspruch auf die Gehaltsdifferenz zwischen dem Gehalt von 1.700,-- DM bei dem Beklagten und dem Geschäftsführer-Gehalt bei der Raiffeisenbank H in Höhe von 2.000,-- DM, also monatlich 300,-- DM und für die Zeit vom 1. Juli 1968 bis zum 31. Dezember 1969 insgesamt 5.400,-- DM. Diesen Anspruch begründet der Kläger wie folgt: Von der Geschäftsführerstelle in H sei er nicht wegen mangelnder Qualifizierung oder eines schuldhaften Verhaltens abgelöst worden, sondern deshalb, weil er nicht gewillt gewesen sei, als verantwortlicher Geschäftsführer die unverantwortlichen Geschäfte der Mitglieder des Vorstandes und Aufsichtsrates dieser Raiffeisenbank zu decken und weil er wahrheitsgemäß berichtet habe, daß diese Personen die bei der Bank eingetretenen Millionenverluste zu vertreten hätten. Nur um eine spektakuläre Ablösung des Klägers bei der Raiffeisenbank in H und den dann fälligen Kündigungsschutzprozeß zu vermeiden, habe man dem Kläger angeboten, zum Verband zurückzukehren. Der Beklagte habe dabei die nötige Rückendeckung für den Kläger vermissen lassen; seine Aufgabe wäre es gewesen, die verantwortlichen Leiter der Raiffeisenbank H zum Rücktritt aufzufordern bzw. den Rücktritt über das Bundesaufsichtsamt für das Kreditwesen zu erwirken. Diese Unterlassung habe zu dem erheblichen Gehaltsverlust für den Kläger geführt. Damit habe



der beklagte Verband seine Fürsorgepflicht ihm gegenüber verletzt. Von dem Bestehen einer solchen Fürsorgepflicht sei deshalb auszugehen, weil auch während der Geschäftsführertätigkeit in H das Dienstverhältnis der Parteien weiterbestanden habe. Die Vermittlung der Geschäftsführerstelle in H stelle keine Erfüllung der Zusage aus dem Schreiben vom 22. Februar 1965 dar; dagegen habe sich der Kläger ständig verwahrt. Dies gehe vor allem daraus hervor, daß er es abgelehnt habe, aus Anlaß der Übernahme dieser Geschäftsführerstelle eine Ausgleichsquittung zu unterschreiben.

3. Einen Anspruch wegen Rückzahlung eines Urlaubsabgeltungsbetrages von 3.330,22 DM an die Raiffeisenbank C. Diesen Anspruch begründet der Kläger wie folgt:

Für das Urlaubsjahr 1966 habe er von der Raiffeisenbank C den oben genannten Betrag als Abgeltung für den Urlaub erhalten. Der beklagte Verband habe nun die Rückzahlung dieses Betrages an die Raiffeisenbank C veranlaßt und selbst die Urlaubsansprüche des Klägers für das Jahr 1966 ausgeglichen. Das sei unzulässig, denn die Gewährung des Urlaubs in der Zeit nach dem 31. März 1967 des Nachjahres sei durch § 7 Abs. 3 BUrlG verboten. Auch in diesem Falle habe der beklagte Verband in grobem Maße die ihm obliegende Fürsorgepflicht schuldhaft verletzt.

4. Einen Anspruch auf Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1969 im Betrag von 970,-- DM. Diesen Anspruch begründet der Kläger wie folgt:

Der beklagte Verband habe über fünf Jahre lang nicht seine Verpflichtung eingehalten, ihm die zugesagte entsprechende Geschäftsführerstelle zu vermitteln. Nach mehr als fünfjährigem Warten sei ihm keine andere Wahl mehr geblieben, als seine Tätigkeit für den Verband, die er damals bei der Raiffeisenkasse G ausgeübt habe, im August 1969 einzustellen und damit mit seiner Arbeitsleistung gegenüber dem Beklagten zurückzuhalten. Der Beklagte sei nunmehr verpflichtet, ihm den Schaden zu ersetzen, der ihm daraus entstanden sei, daß er irgendwelche geeigneten Maßnahmen habe ergreifen



müssen, um den Beklagten zur Einhaltung seiner Zusage zu zwingen. Hätte der Beklagte seine Verpflichtungen rechtzeitig erfüllt, so hätte der Kläger jedenfalls auf seiner neuen Dienststelle als Geschäftsführer ein Weihnachtsgeld erhalten. Mindestens sei hierfür ein Betrag von 970,-- DM für das halbe Jahr gerechtfertigt, das er tatsächlich bei der Raiffeisenkasse G gearbeitet habe.

5. Den Anspruch auf Ersatz von Umzugskosten nach beamtenrechtlichen Grundsätzen im Betrag von 1.175,36 DM. Diesen Anspruch begründet der Kläger wie folgt:

Der Beklagte habe ihn zu Unrecht von der Geschäftsführerstelle bei der Raiffeisenbank H abgelöst. Er sei deshalb unter dem Gesichtspunkt der Verletzung der Fürsorgepflicht verpflichtet, dem Kläger jeden Schaden zu ersetzen, der durch die Ablösung entstanden sei. Zu diesem Schaden gehöre auch der Ersatz der Umzugskosten. Die Raiffeisenbank H habe dem Kläger die Umzugskosten für den Umzug nach H zugesichert. Wenn er jedoch aus Gründen, die der Beklagte zu vertreten habe, nicht nach H, sondern nach M umgezogen sei, so sei der Beklagte verpflichtet, diese Kosten zu ersetzen.

6. Mit der gleichen Begründung wie zu Nr. 1 verfolgt der Kläger schließlich den Anspruch auf Zahlung eines Differenzbetrages in Höhe von ca. 500,-- DM monatlich ab 1. Januar 1970 zwischen den jetzigen Gehaltsbezügen des Klägers und dem Gehalt eines Geschäftsführers einer Bank in der Größenordnung der Raiffeisenbank C zuzüglich des monatlichen Altersversorgungsbeitrages von 225,-- DM für eine vom Gericht zu bestimmende angemessene Zeit.

Der Kläger hat beantragt, den beklagten Verband zu verurteilen, an ihn

- a) 18.330,58 DM nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen;
- b) vom 1. Januar 1970 an den Differenzbetrag von ca. 500,-- DM monatlich zwischen den Gehaltsbezügen des Klägers und dem Gehalt eines Geschäftsführers einer Bank in der Größe der Raiffeisenbank C zuzüglich 225,-- DM monatlicher Altersversorgungsbeitrag für eine vom Gericht zu bestimmende angemessene Zeit zu bezahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er hat folgendes erwidert:

Zu 1): Mit dem Schreiben vom 22. Februar 1965 sei dem Kläger weder eine Garantie für ein bestimmtes Gehalt noch auf die Gewährung einer Altersversorgung gegeben worden. Derartige Ansprüche auf Altersversorgung habe der Kläger auch später gegenüber dem Beklagten niemals gestellt, insbesondere nicht in seinem Vertrag als Geschäftsführer der Raiffeisenbank H

Direktor Dr. G habe weder rechtlich noch tatsächlich die Möglichkeit gehabt, die Raiffeisenbank C zu hindern, statt des Klägers Herrn K zum Geschäftsführer zu wählen und Mitglieder der Genossenschaft zu veranlassen oder zu hindern, die erfolgte Wahl in irgendeiner Form anzufechten. Abgesehen davon entfalle ein Schadenersatzanspruch bereits deshalb, weil der Kläger nach C nur vorübergehend abgeordnet worden sei und er nachher seine Tätigkeit beim Beklagten in M ohne irgendeinen Vorbehalt wieder aufgenommen habe.

Zu 2): Mit dem Abschluß des Vertrages vom 17. November 1967 mit der Raiffeisenbank H sei der Kläger aus den Diensten des beklagten Verbandes ausgeschieden. Seine Wiedereinstellung ab 1. Juli 1968 beruhe auf einem neuen Rechtsakt, nämlich auf den im Schreiben vom 24. Mai 1968 bestätigten neuen Vertragsbedingungen. Mit der Vermittlung der Geschäftsführertätigkeit bei dieser Raiffeisenbank habe der beklagte Verband seine Verpflichtungen aus der Zusicherung vom 22. Februar 1965 gehörig erfüllt. Lediglich entgegenkommenderweise habe der Verband sich bereit erklärt, den Kläger nach seinem Ausscheiden in H wieder aufzunehmen und ein neues Arbeitsverhältnis mit ihm zu begründen. Es sei ferner allein Sache des Klägers, wenn er mit den Mitgliedern der Raiffeisenbank H in erhebliche Differenzen geraten sei.

Zu 3): Hier übersehe der Kläger, daß er seinen Urlaub auch für die Zeit in C vom beklagten Verband erhalten habe.



Freizeit und Geld könne er für das Jahr 1966 nicht verlangen.
Zu 4): Ansprüche auf Weihnachtsgratifikation aus seiner halb-jährigen Tätigkeit in G müsse der Kläger gegenüber der Raiffeisenbank G geltend machen.

Zu 5): Der Beklagte habe dem Kläger entgegenkommenderweise pauschal einen Betrag von 1.000,-- DM für Umzugskosten nach M bezahlt. Dabei sei dem Kläger der Standpunkt des beklagten Verbandes im Schreiben vom 30. April 1969 erläutert worden. In diesem unstreitigen Schreiben heißt es u.a.:

"Wir beziehen uns auf die Besprechung am 15.4.1969 in unserem Haus und teilen Ihnen bezüglich der von Ihnen im Schreiben vom 23.11.1968 geltend gemachten Ansprüche folgendes mit:

Die für die Zeit vom Februar mit Juni 1968, in der Sie noch bei der Raiffeisenbank H tätig waren, geforderten Tagegelder, Zuschüsse zur Zimmermiete und Auslagen für Heimfahrten zur Familie in Höhe von insgesamt DM 2.328,-- werden Ihnen ersetzt. Außerdem erhalten Sie zu den Umzugskosten von I nach M einen Zuschuß von DM 1.000,--. Die Gesamtauszahlung beträgt demnach DM 3.328,--.

Wir betonen, daß wir diesen Betrag ohne Anerkennung einer Rechtspflicht leisten und daß damit alle Ansprüche, die Sie in Ihrem Schreiben vom 23.11.1968 geltend gemacht oder angedeutet haben sowohl gegenüber unserem Verband als auch der Raiffeisenbank H abgegolten sind. Hierüber bestand auch bei der Besprechung am 15.4.1969 zwischen Ihnen und unseren Herren Dr. F und Dr. S ausdrückliche und volle Übereinstimmung."

Diesem Schreiben habe der Kläger nicht widersprochen, sondern habe den Betrag von 1.000,-- DM ohne Vorbehalt angenommen und sich mit Schreiben vom 8. Mai 1969 dafür noch bedankt, wie an sich unstreitig ist.

Hinsichtlich der oben angeführten Klagepunkte ist der Kläger in beiden Vorinstanzen unterlegen.

Mit der Revision verfolgt er das oben bezeichnete Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat in keinem Streitpunkt Erfolg.

1. Anspruch auf Altersversorgungsbeiträge.



a) Insoweit hat das Landesarbeitsgericht zunächst rechtlich unangreifbar die Zusicherung des Beklagten im Schreiben vom 22. Februar 1965 als Anspruchsgrundlage verneint. Das Landesarbeitsgericht erblickt in diesem Schreiben lediglich das Versprechen eines Geschäftsführerpostens, nicht aber auch die Übernahme eigener Verpflichtungen bezüglich der Altersversorgung des Klägers; es begründet dies mit dem seiner Ansicht nach eindeutigen Wortlaut des Schreibens, insbesondere der Verwendung des Wortes "angemessen" statt des Wortes "gleich".

An diese Auslegung ist der Senat nach den Grundsätzen des Revisionsrechts gebunden. Das Schreiben enthält eine nichttypische Willenserklärung des beklagten Verbandes. Ob der Tatrichter den Inhalt einer solchen Willenserklärung zutreffend ermittelt hat, kann in der Revisionsinstanz nur dahin nachgeprüft werden, ob die Auslegung gegen Auslegungsgrundsätze oder gegen Erfahrungssätze und Denkgesetze verstößt (z.B. BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk mit weiteren Nachweisen). Verstöße dieser Art sind hier nicht erkennbar. Die Revision hat die Auslegung auch nicht mit Rechts- oder Verfahrensrügen angegriffen. Sie beschränkt sich vielmehr insoweit darauf, ihren Standpunkt über Inhalt und Bedeutung des Schreibens zu wiederholen; damit allein kann sie keinen Erfolg haben.

Die Auslegung bleibt auch von dem erheblichen inneren Widerspruch unberührt, unter dem die tatsächlichen Annahmen des angefochtenen Urteils bei der Erörterung der Tätigkeit des Klägers in C leiden. Ausweislich der Entscheidungsgründe geht das Landesarbeitsgericht nämlich davon aus, zwischen den Parteien habe nach der Übersiedlung des Klägers nach C kein Arbeitsverhältnis mehr bestanden. Die vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Schriftsätze zeigen aber deutlich, daß beide Parteien von dem Fortbestehen ihres Arbeitsverhältnisses auch während der C Tätigkeit des Klägers ausgingen (vgl. hierzu den Anstellungsbeschluß der Raiffeisenbank C vom 24. November 1964). Die Revision



weist zu Recht auf diesen Widerspruch hin. Widersprüchliche Feststellungen führen an sich zur Aufhebung des Berufungsurteils, wenn sich hieraus die Unmöglichkeit einer zuverlässigen rechtlichen Nachprüfung des Urteils ergibt (BAG AP Nr. 5 zu § 313 ZPO und AP Nr. 1 zu § 3 BUrlG Fünf-Tage-Woche). Hier bleibt die dargelegte Auffassung des Landesarbeitsgerichts über den Inhalt des Schreibens vom 22. Februar 1965 haltbar, auch wenn man entsprechend dem Vortrag des Klägers von dem Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses der Parteien ausgeht. Die entgegengesetzte Annahme des Landesarbeitsgerichts in den Entscheidungsgründen hat das Auslegungsergebnis ersichtlich nicht beeinflußt.

b) Auch auf einer sonstigen rechtsgeschäftlichen Grundlage ist der beklagte Verband nicht in die Verpflichtung zur Zahlung des Versorgungsbeitrages eingetreten; dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht angenommen, wenn es hierzu auch an jeder näheren Begründung fehlt. Der Standpunkt der Revision, die vom Kläger mit der Raiffeisenbank C vereinbarten Arbeitsbedingungen seien ohne weiteres auch für das Arbeitsverhältnis der Parteien rechtlich bindend, ist rechtsirrig. Der Senat muß in diesem Zusammenhang aus den unter a) dargelegten Gründen zugunsten des Klägers den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses der Parteien während der Tätigkeit in C zugrunde legen. Geht man davon aus, so bestimmt sich die Rechtslage nach den Grundsätzen, die für das Leiharbeitsverhältnis gelten; ein Doppelarbeitsverhältnis, wie die Revision die Rechtsbeziehungen der Beteiligten bezeichnet, scheidet aus, da der Kläger nur gegenüber einem der mehreren Arbeitgeber, nämlich der Raiffeisenbank in C, arbeitspflichtig war.

Aus den Grundsätzen des Rechts des Leiharbeitsverhältnisses folgt jedoch entgegen der Ansicht der Revision nicht, daß den verleihenden Arbeitgeber ohne weiteres die Pflichten aus zusätzlichen Vereinbarungen – etwa über Sonderleistungen – des Arbeitnehmers mit dem entleihenden Arbeitgeber treffen. Für den Umfang der Leistungspflicht des Verleihers bleibt



allein der mit ihm vereinbarte Arbeitsvertrag maßgebend. Die Zustimmung des Verleihers zur zeitweiligen Abgabe des Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitgeber läßt den Inhalt des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses unberührt; die vertraglich festgelegten Leistungspflichten des Verleihers werden dadurch grundsätzlich nicht aufgehoben (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 1, S. 524 unter c; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. 1, S. 243 unter f), werden also folgerichtig durch die Begründung eines Leiharbeitsverhältnisses allein weder erweitert noch eingeschränkt.

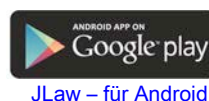
Eine andere Gestaltung der Rechtsbeziehungen zwischen verleihendem Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist selbstverständlich im Rahmen der allgemeinen Vertragsfreiheit möglich; sie ist hier jedoch nicht erfolgt. Die Revision erblickt die Grundlage für eine solche andere Gestaltung in dem Schreiben des beklagten Verbandes an die Raiffeisenbank C vom 23. Dezember 1964, in dem der beklagte Verband der Raiffeisenbank C u.a. anheimstellt, die Altersversorgung des Klägers zu regeln; damit sei, so meint die Revision, die Bank in C bevollmächtigt worden, zu Lasten des Beklagten zusätzliche Leistungen für die Altersversorgung zu bewilligen. Es ist bereits fraglich, ob die Revision nicht insoweit, als sie dem Schreiben vom 23. Dezember 1964 die genannte Bedeutung gibt, in Wahrheit neue Tatsachen vorbringt; dies wäre nach § 561 Abs. 1 ZPO unzulässig. Jedenfalls aber enthält das Schreiben weder seinem Wortlaut noch seinem Sinn nach eine solche Vollmacht; dies kann auch in der Revisionsinstanz abschließend festgestellt werden, da alle für die Auslegung maßgeblichen Umstände bekannt sind. Das Schreiben geht nämlich von der zutreffenden Rechtslage aus, daß den beklagten Verband weiterhin die vertragliche Gehaltszahlung treffe, und "stellt" die Regelung sonstiger finanzieller Fragen der Raiffeisenbank C lediglich "anheim". Damit ist nur auf die selbstverständliche Rechtslage hingewiesen, daß es dem entleihenden Arbeitgeber freisteht, dem Arbeitnehmer Leistun-



gen zu gewähren, die über den Rahmen des vom verleihenden Arbeitgeber vertraglich geschuldeten Lohns hinausgehen.

c) Schließlich ist der beklagte Verband auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes - nämlich wegen Verletzung der Fürsorgepflicht - gehalten, dem Kläger den begehrten Beitrag zur Altersversorgung zu gewähren. Zwar ist hierbei die ablehnende Begründung des Landesarbeitsgerichts insofern unhaltbar, als eine Verletzung der Fürsorgepflicht wegen des Fehlens arbeitsrechtlicher Bindungen der Parteien während der C Zeit verneint wird; dazu ist bereits unter a) Stellung genommen. Selbst wenn daher hier von einem Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses auszugehen ist, läßt sich der Anspruch nicht mit einer Verletzung von Fürsorgepflichten des Beklagten begründen. Der Beklagte war nämlich in diesem Falle als verleihender Arbeitgeber gegenüber dem Kläger überhaupt nicht verpflichtet, sich für dessen weiteres Verbleiben bei der Raiffeisenbank C einzusetzen. Über die weitere Dauer eines mit Zustimmung des Arbeitnehmers begründeten Leiharbeitsverhältnisses entscheidet grundsätzlich die Vereinbarung der beteiligten Arbeitgeber; der Arbeitnehmer hat im Regelfall hierauf keinen Einfluß (Hueck-Nipperdey, aaO, S. 525 unter 5 a). Der Arbeitnehmer hat daher auch kein selbstverständliches Recht, die vorgesehene Zeit zu den vorgesehenen Bedingungen im Betrieb des Entleihers zu verbleiben (Nikisch, aaO, S. 243 unter g).

Der Kläger hat auch keine andere Gestaltung seiner Beziehungen zu den beteiligten Arbeitgebern vorgetragen. Auch wenn man sein ganzes Vorbringen als richtig unterstellt, folgt daraus nicht, daß der Beklagte sich ihm gegenüber verpflichtet hätte, ihn für eine bestimmte Zeit bei der Raiffeisenbank in C zu belassen. Möglicherweise war die letztere Bank dem Kläger gegenüber, wie er es im einzelnen vorgetragen hat, verpflichtet, ihn nur unter bestimmten Voraussetzungen aus der Geschäftsführerstellung zu entlassen. Damit waren jedoch nicht im geringsten zugleich entsprechende Pflichten des Beklagten dem Kläger gegenüber verbunden.



Der Beklagte war aus keinem Rechtsgrund verpflichtet, sich für den weiteren Bestand des Leiharbeitsverhältnisses im Interesse des Klägers fürsorglich einzusetzen. Für die Rechtsbeziehungen der hier streitenden Parteien wäre es daher gleichgültig, falls der Beklagte sich so, wie der Kläger dies im einzelnen vorgetragen hat, nicht genügend um dessen weiteres Verbleiben bei der Bank in C bemüht haben sollte. Es stellt daher entgegen der Ansicht der Revision auch keinen den Bestand des Berufungsurteils berührenden Verfahrensmangel dar, daß das Landesarbeitsgericht nicht näher auf die Einzelheiten der Ablösung des Klägers von der C Tätigkeit eingegangen ist.

2. Anspruch auf Gehaltsdifferenz von 5.400,-- DM.

Dieser Streitpunkt ist, worauf die Revision zu Recht hinweist, im Tatbestand des angefochtenen Urteils widersprüchlich bezeichnet. Einmal heißt es (S. 2 des Urteils), der Kläger verlange die Differenz von 300,-- DM monatlich zwischen dem Gehalt beim Beklagten in Höhe von 1.700,-- DM und dem Gehalt bei der Raiffeisenbank C in Höhe von 2.000,-- DM monatlich. Auf Seite 5 spricht der Tatbestand jedoch von dem Verlangen des Ausgleichs der Gehaltsdifferenz zu den Bezügen bei der Raiffeisenbank H ; hierauf weist auch die allgemeine Bezugnahme auf die Schriftsätze der Berufungsinstanz hin, die nur von einer Gehaltsdifferenz im letzteren Sinne sprechen. Es bleibt angesichts dieses Widerspruchs zweifelhaft, welchen Sachverhalt das Landesarbeitsgericht bei der Erörterung des hier behandelten Punktes zugrunde gelegt hat.

Dieser Mangel zwingt jedoch nicht zur teilweisen Aufhebung des angefochtenen Urteils. Der Anspruch des Klägers auf die Gehaltsdifferenz von monatlich 300,-- DM (zusammen 5.400,-- DM) ist nämlich schon nach dem unstreitigen Sachverhalt unschlüssig, wenn man - entsprechend dem Anliegen der Revision - den Anspruch aus der Gehaltsdifferenz zu den Einkünften bei der Raiffeisenbank H herleitet. Es steht nämlich fest, daß aus Anlaß der Rückkehr des Klägers



zum beklagten Verband die Gehaltsbedingungen zwischen den Parteien neu geregelt worden sind. Sie sind enthalten in dem Schreiben des beklagten Verbandes vom 24. Mai 1968; darin ist das Gehalt des Klägers ohne Vorbehalt auf 1.700,-- DM festgesetzt. Zu den Bedingungen dieses Schreibens hat der Kläger die Tätigkeit bei dem Beklagten wieder aufgenommen. Damit haben die Parteien dem Arbeitsverhältnis einen festen auch den Kläger verpflichtenden Inhalt gegeben.

Dabei kann unterstellt werden, daß, wie die Revision dies entgegen dem angefochtenen Urteil annimmt, das Arbeitsverhältnis der Parteien während der gesamten Dauer der Tätigkeit des Klägers in H rechtlich fortbestanden hat. In diesem Fall stellt sich die mit dem Schreiben vom 24. Mai 1968 erzielte abschließende Einigung als zulässige inhaltliche Änderung des Arbeitsverhältnisses der Parteien dar. Un- erheblich ist für den hier behandelten Anspruch ferner, ob der Beklagte mit der Vermittlung der Geschäftsführerstelle in H seine Verpflichtungen aus dem Schreiben vom 22. Februar 1965 erfüllt hatte. Denn der Kläger hat sich, ohne irgendeinen Vorbehalt zu machen, auf die neuen Gehaltsbedingungen eingelassen. Damit hat er einen sonst möglicherweise gegen den Beklagten bestehenden Anspruch auf Weitergewährung des von der Raiffeisenkasse H bezogenen Gehalts aufgegeben.

3. Schadenersatz wegen entzogener Urlaubsabgeltung.

Das Landesarbeitsgericht sieht diesen Anspruch deshalb als unbegründet an, weil zwischen den Parteien während der Tätigkeit des Klägers in C kein Arbeitsverhältnis bestanden habe und daher eine Fürsorgepflichtverletzung des Beklagten nicht in Frage komme. Diese Begründung kann aus den bereits unter Nr. 1 a erörterten Gründen die Abweisung des Anspruchs nicht tragen. Außerdem ist in der Argumentation des Landesarbeitsgerichts übersehen, daß der Kläger den Anspruch aus dem nach der C Zeit bestehenden Arbeitsverhältnis der Parteien herleitet.

Die vorstehenden Rechtsverstöße zwingen jedoch nicht



zur Aufhebung des Berufungsurteils im erörterten Punkt. Denn die Entscheidung stellt sich aus anderen Gründen als richtig mit der Folge dar, daß die Revision trotz der bezeichneten Rechtsverstöße zurückzuweisen ist (§ 563 ZPO).

Allein der eigene Vortrag zeigt nämlich mit Gewißheit, daß der Beklagte bereits objektiv keine Vertragspflichten verletzt hat, als er den Kläger zur Rückzahlung der Urlaubsabgeltung veranlaßt und ihm stattdessen zu einer bezahlten Urlaubsfreizeit verhalf. Dabei ist nach dem Tatbestand des angefochtenen Urteils davon auszugehen, daß der Kläger selbst auf das Verlangen des Beklagten nach Rückzahlung der Urlaubsabgeltung eingegangen ist; die Revision kann nicht damit gehört werden, der Beklagte habe "eigenmächtig" die Abbuchung des entsprechenden Betrages vom Konto des Klägers verfügt. Der danach von den Parteien einverständlich eingeschlagene Weg bedeutet nichts anderes, als daß der Beklagte sich für die Erreichung des mit jeder Urlaubsgewährung erstrebten Ziels eingesetzt hat, nämlich dem Arbeitnehmer durch Freistellung von der Arbeitspflicht eine angemessene Erholung zu verschaffen. Diesem Ziel kommt nach ständiger Rechtsprechung des Senats ein höherer Rang zu als der Verwirklichung des Urlaubs in Gestalt der Abgeltung (z.B. BAG AP Nr. 1 zu § 7 BUrtG Abgeltung). Der Beklagte durfte es sich auch angelegen sein lassen, das genannte vorrangige Urlaubsziel für den Kläger zu erreichen. Denn er war nach dem eigenen Vorbringen des Klägers dessen Arbeitgeber auch während der C Zeit verblieben und durfte sich in dieser Stellung mit Recht dafür einsetzen, daß der Urlaub zweckgerecht verwirklicht wurde; damit nahm er wegen der Weiterbeschäftigung des Klägers in seinen Diensten zugleich ein berechtigtes Eigeninteresse wahr. Es ist bei alledem gänzlich unerheblich, daß der Kläger durch die Rückzahlung des Urlaubsentgelts finanzielle Einbußen erlitten haben mag; denn dies setzte notwendigerweise eine Entscheidung des Klägers voraus, die empfangene Urlaubsabgeltung nicht bestimmungsgemäß - d.h. zu Urlaubszwecken - zu verwenden. Damit könnte der Kläger aber



angesichts des auch für die Abgeltung geltenden Urlaubszwecks nicht gehört werden.

4. Anspruch auf Ersatz der Umzugskosten.

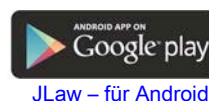
Diesen Anspruch hat das Landesarbeitsgericht mit der Erwägung abgewiesen, mit der Übernahme der Geschäftsführerstelle in H seien die arbeitsvertraglichen Bindungen der Parteien erloschen. Der Senat sieht von einer näheren Erörterung dieses Standpunktes ab; denn der Anspruch ist auch dann unbegründet, wenn man von dem ununterbrochenen Weiterbestand arbeitsvertraglicher Beziehungen auszugehen hätte.

Der Kläger hat nämlich, wie unstreitig ist, einen ihm mit Schreiben vom 30. April 1969 vom Beklagten bewilligten Zuschuß von 1.000,-- DM zu den Umzugskosten entgegengenommen und sich hierfür ohne jeden weiteren Vorbehalt mit Schreiben vom 8. Mai 1969 bedankt. Dieses Verhalten des Klägers läßt keinen anderen Schluß zu, als daß auch er die Umzugskostenfrage als abschließend geregelt ansah; dieser Schluß kann, da eine andere Erklärung ausscheidet, erstmals auch in der Revisionsinstanz gezogen werden (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 550 ZPO und AP Nr. 11 zu § 611 BGB Gratifikation). Damit ist dem jetzigen Begehren des Klägers die Grundlage entzogen.

5. Anspruch auf 970,-- DM Weihnachtsgeld.

Nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts scheitert dieser Anspruch daran, daß der Kläger mit seiner Arbeitsleistung ab August 1969 nicht habe zurückhalten dürfen. Dem stehe schon die allgemeine Vorleistungspflicht jedes Arbeitnehmers entgegen, im vorliegenden Fall ferner der Umstand, daß der Beklagte keine vertraglichen Pflichten gegenüber dem Kläger verletzt habe.

Auch die Richtigkeit dieser Klagabweisungsgründe kann unerörtert bleiben. Denn der Anspruch ist bereits nach dem unstreitigen Sachverhalt unbegründet. Dies ergibt sich eindeutig aus der Vertragslage, wie sie während des Jahres 1969 zwischen den Parteien bestanden hat. In diesem Jahr hatte der Kläger nämlich auf Grund bestimmter Absprachen zwischen allen Beteiligten seine Arbeitspflicht bei der Raiffeisenbank



G zu erfüllen; damit war auch hier ein zeitlich begrenztes Leiharbeitsverhältnis mit Zustimmung des Klägers begründet worden. Auf Grund dieser Sondervereinbarung war der Kläger - die grundsätzliche Anerkennung eines Arbeitsverweigerungsrechts einmal vorausgesetzt - aus Rechtsgründen gehindert, gegenüber der entleihenden Arbeitgeberin mit der Arbeitsleistung aus Gründen zurückzuhalten, die in der Person des Beklagten als des verleihenden Arbeitgebers entstanden waren. Jedenfalls während eines zeitlich begrenzten Leiharbeitsverhältnisses kommen, da der Anspruch auf die Arbeitsleistung auf einen anderen als den ursprünglichen Arbeitgeber übertragen ist und der Entleiher damit einen unmittelbaren Anspruch auf die Arbeitsleistung hat (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, S. 524), Rechte und Pflichten in Bezug auf die Arbeitsleistung begrifflich nur im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Entleiher in Frage; nur wenn letzterer daher seine Pflichten gegenüber dem Arbeitnehmer irgendwie verletzt, mag für den Arbeitnehmer daher ein Zurückhaltungsrecht in Frage kommen. Eine Ausnahme kann nur dann in Betracht kommen, wenn der verleihende Arbeitgeber die ihm etwa weiter obliegende Lohnzahlungspflicht verletzen sollte.

Vorliegendenfalls hatte die Raiffeisenbank G dem Kläger keinen Anlaß gegeben, die weitere Arbeitsleistung zu verweigern. Damit war der Kläger für die vorgesehene Dauer des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, die Arbeitspflicht gemäß seinem vertraglichen Versprechen gegenüber der Entleiherin zu erfüllen, auch wenn seine sonstigen gegenüber dem Beklagten bestehenden Rechte beeinträchtigt waren. Das gilt hier um so mehr, als dem Kläger schon beim Übertritt zur Raiffeisenbank G der den Anlaß zur Arbeitsverweigerung bildende Sachverhalt bekannt war.

Hat der Kläger daher selbst ohne ausreichenden Rechtsgrund die Arbeit bei der Raiffeisenbank G niedergelegt, so hat er sämtliche mit dem Wegfall der Arbeitsleistung verbundenen Rechtsfolgen selbst zu tragen; dies gilt auch für den teilweisen Verlust des Weihnachtsgeldes, das er im Falle der Weiterarbeit an sich erwarten durfte.



6. Anspruch auf Gehaltsdifferenz und auf Altersversorgungsbeitrag ab 1. Januar 1970.

Das Landesarbeitsgericht hat diesen Anspruch, der allein auf die vertragliche Zusicherung laut Schreiben vom 22. Februar 1965 gestützt werden kann, zu Recht abgewiesen. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Beklagte habe die bezeichnete Pflicht mit der Vermittlung der Geschäftsführerstelle in H gehörig erfüllt, läßt keinen durchgreifenden Rechtsirrtum erkennen. Dies gilt zunächst hinsichtlich des Anspruchs auf fortlaufende Gewährung des Altersversorgungsbeitrages von 225,-- DM monatlich. Hier ist der Senat, wie bereits unter Nr. 1 a dargelegt, an die Auslegung des Schreibens vom 22. Februar 1965 gebunden. Umfaßt danach die Zusicherung nicht die Weitergewährung des Versorgungsbeitrages, so kann der Kläger folgerichtig auch keinen Anspruch darauf erheben, nur in eine solche Geschäftsführerstelle vermittelt zu werden, die mit einer Leistung dieser Art verbunden war.

Hinsichtlich der sonstigen inhaltlichen Bedingungen hat der Kläger selbst die Geschäftsführerstelle in H nicht als unangemessen bezeichnet; es fehlen im Vortrag des Klägers ferner detaillierte Angaben, inwiefern die Stelle in H nicht seiner "Gesamtlaufbahn angemessen" gewesen sei. Es kommt dazu, daß er sich ausweislich des Dienstvertrages vom 17. November 1967 zum vorbehaltlosen Antritt der Stelle entschlossen hat; dabei hatte er vorher nahezu drei Monate Gelegenheit gehabt, die Arbeitsbedingungen in H kennen zu lernen und Vorbehalte anzubringen. Solche Vorbehalte hat er erstmals mit Schreiben vom 18. März 1968 angemeldet, mit dem er die Unterschrift unter eine Ausgleichsquittung abgelehnt hat. Dies ist verspätet und daher unbeachtlich. Außerdem erwähnt der Kläger in diesem Schreiben nur allgemein seine "ungeklärte Situation" in H ; damit mag auf die von ihm im vorliegenden Verfahren geschilderten Schwierigkeiten der Arbeit in H hingewiesen sein. Derartige Schwierigkeiten sind aber ohne Belang für die Frage, ob die Geschäftsführerstelle in H ihrer Bedeutung und finan-



ziellen Ausstattung nach der Gesamtlaufbahn des Klägers in etwa entsprach.

Die Revision rügt zwar, daß das Landesarbeitsgericht bei seiner rechtlichen Würdigung unter Verstoß gegen § 286 ZPO zahlreiche bereits in der ersten Instanz vorgebrachte Tatsachen und Beweismittel unberücksichtigt gelassen habe. Als Verfahrensrüge kann der Senat dies jedoch nicht beachten, da es an der näheren Bezeichnung der den Verfahrensmangel ergebenden Tatsachen fehlt (§ 554 Abs. 3 Nr. 2 b ZPO).

Offen bleiben kann auch hier, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien im Zeitpunkt der Übernahme der Geschäftsführerstelle in H rechtlich beendet worden ist, wie das Landesarbeitsgericht entgegen der Ansicht der Revision annimmt. Für den Standpunkt des Landesarbeitsgerichts spricht an sich viel. Denn der Kläger übernahm die Stelle in H als Dauertätigkeit; damit war die Ausübung weiterer Verbandstätigkeit schon rein zeitlich unvereinbar. Es drängt sich damit die Annahme einer stillschweigenden Parteiübereinkunft über das Ende des bisherigen Arbeitsverhältnisses auf. Letztlich kann dies offen bleiben, denn unabhängig von der Art der beiderseitigen rechtlichen Beziehungen war der Kläger, wie gesagt, mit dem vorbehaltlosen Antritt der Dauerstelle in H in den Genuß des zugesicherten und erstrebten Geschäftsführeramtes gelangt.

Die Revision war somit mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Schröder

Dr. Auffarth

Siara

Werner

Krebs



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)