

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: ZPO § 139, § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 29/76
Urteil des BAG vom 6. Mai 1977

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 29/76

6 Sa 526/75 Frankfurt/Main

Urteilstenor zugestellt
am 6. Mai 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 4. Mai 1977 durch
die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die
Richter Siara und Dr. Seidensticker sowie die ehren-
amtlichen Richter Röglin und Krebs für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Ur-
teil des Landesarbeitsgerichts Frank-
furt (Main) vom 2. Oktober 1975 - 6 Sa
526/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision
zu tragen.

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



- 2 -

Tatbestand:

Der am 25. Mai 1926 geborene Kläger, der Schwerbehinderter ist, bewarb sich bei dem Beklagten aufgrund einer Zeitungsannonce wegen einer Tätigkeit als Ingenieur. Nach einer ersten Vorsprache im Büro des Beklagten am 11. Januar 1975 fand am darauffolgenden Tag ein weiteres Gespräch zwischen dem Kläger und dem Beklagten statt. Bei diesem Gespräch am 12. Januar 1975 war, wenn auch nicht gleich zu Beginn, die mit dem Kläger bekannte Zeugin S

Br anwesend. Zwischen den Parteien herrscht über den Inhalt dieses Gesprächs Streit.

Der Kläger hat behauptet, der Beklagte habe ihn in dem Gespräch vom 12. Januar 1975 mit Wirkung zum 15. Januar 1975 als Ingenieur mit einem Monatsgehalt von 3.200,-- DM brutto eingestellt. Als er am 15. Januar 1975 zur Arbeitsaufnahme erschienen sei, habe ihm der Beklagte erklärt, er habe keine Arbeit für ihn und er könne ihn nur dann beschäftigen, wenn er ihm Arbeit mitbringe. Hierin sieht der Kläger eine unzulässige fristlose Kündigung, da ein Grund für die sofortige Vertragsauflösung nicht vorhanden gewesen sei und er als Schwerbehinderter nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle hätte gekündigt werden können. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, der Beklagte schulde ihm aus Annahmeverzug zunächst die Zahlung von Gehalt bis zum 30. April 1975.

Er hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 15. Januar 1975 nicht aufgelöst worden ist, ferner den Beklagten zu verurteilen, an ihn 11.200,-- DM brutto zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

- 3 -

Er hat behauptet, mit dem Kläger sei kein Arbeitsverhältnis vereinbart worden. Das Gespräch vom 12. Januar 1975 habe lediglich der Information gedient. Der Kläger habe keine Zeugnisse vorlegen können. Deshalb habe der Kläger auf seinen Wunsch Referenzen angegeben. Nach Einholung der Auskünfte habe er dann am 15. Januar 1975 noch einmal vorsprechen sollen. Da keine positiven Auskünfte erteilt worden seien, habe er dem Kläger bereits am 14. Januar 1975 mitgeteilt, daß die Referenzen unbrauchbar seien und er ihn aus diesem Grunde nicht einstellen wolle. Er habe dem Kläger auch nur einen schriftlichen Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt.

Das Arbeitsgericht hat nach Vernehmung der von dem Kläger benannten Zeugin Br der Klage stattgegeben. Im Berufungsverfahren hat das Landesarbeitsgericht die Zeugin Br erneut vernommen; außerdem sind die Ehefrau des Beklagten, die Zeugin Si K, und die Zeugen Bo und L vernommen worden. Das Landesarbeitsgericht hat alsdann auf die Berufung des Beklagten die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter; der Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat nach einer eingehenden Würdigung der Aussage der Zeugin Br nicht als erwiesen angesehen, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsvertrag zustandegekommen ist.

1. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe die Aussage der Zeugin Br nicht vollständig berücksichtigt; es habe nicht gewürdigt, daß die Zeugin bekundet habe, als Arbeitsbeginn sei zunächst ein früherer Zeitpunkt und sodann ein späterer festgelegt worden, nämlich der 15. Januar 1976 [gemeint ist offenbar der 15. Januar 1975]. Das Landesarbeits-



- 4 -

gericht hätte nach der Meinung der Revision auch nicht darüber hinweg gehen dürfen, daß die Parteien bei der Verabschiedung sich geäußert hätten: "Dann auf gute Zusammenarbeit". Das Landesarbeitsgericht ist indessen auf S. 13 oben der Entscheidungsgründe auf beide Punkte ausdrücklich eingegangen. Daß es dabei zu einer anderen Folgerung als der Kläger gekommen ist, ist als Ergebnis der dem Tatsachengericht vorbehaltenen Beweiswürdigung der Nachprüfung durch das Revisionsgericht entzogen. Ein Rechtsfehler ist nicht erkennbar.

2. Die Revision meint weiter, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht bestimmte Erfahrungssätze verallgemeinert und zur Widerlegung der Aussage der Zeugin Br verwendet, nämlich 1., daß üblicherweise bei Abschluß eines Arbeitsvertrages noch weitere Referenzen überprüft werden müßten, und 2., daß der Arbeitsvertrag üblicherweise schriftlich geschlossen werde.

Ein vermeintlicher Erfahrungssatz, daß Arbeitsverträge üblicherweise schriftlich geschlossen würden, ist im angefochtenen Urteil jedoch nicht aufgestellt. Das Berufungsgericht hat lediglich auf S. 9 als Ergebnis seiner Beweiswürdigung seine Überzeugung ausgesprochen, der Beklagte habe den mit dem Kläger vorbesprochenen Arbeitsvertrag schriftlich abschließen wollen, falls er sich aufgrund der noch einzuholenden Referenzen zu einer Einstellung entschließe.

Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht die Aussage der Zeugin Br als widerlegt erachtet, weil nach einem Erfahrungssatz üblicherweise vor der Einstellung Referenzen eingeholt würden. Das Landesarbeitsgericht ist vielmehr zu Recht – und insoweit von der Revision auch nicht beanstandet – davon ausgegangen, daß der Kläger die Beweislast für seine Behauptung trage, am 12. Januar 1975 sei ein Arbeitsvertrag mündlich abgeschlossen worden. Nach einer eingehenden Beweiswürdigung ist das Berufungsgericht



- 5 -

sodann zu dem Ergebnis gelangt, daß im Hinblick auf die gesamten Umstände des Falles, insbesondere auch mit Rücksicht auf die Aussagen der übrigen Zeugen, die Bekundungen der Zeugin Br allein nicht ausreichten, einen Vertragsabschluß am 12. Januar 1975 als bewiesen anzusehen. Es hat mithin die Aussagen der Zeugin nicht als widerlegt angesehen, sondern es hat den Kläger für beweisfällig erachtet. Das ist nicht dasselbe. In diesem Zusammenhang hat das Berufungsgericht sich auch den Vortrag des Beklagten zu eigen gemacht, es wäre von einem Arbeitgeber zumindest ungewöhnlich, einen Stellenbewerber ohne Überprüfung seiner Zeugnisse oder sonstiger schriftlicher Empfehlungen einzustellen. Noch ungewöhnlicher wäre es, einen Stellenbewerber, der überhaupt keine Unterlagen vorweisen könne, einzustellen, bevor nicht wenigstens die mündlich genannten Referenzen überprüft worden seien. Wenn das Berufungsgericht bei seiner Beweiswürdigung diese Erwägung als eine von mehreren Indizien verwendet hat, kann das aus Rechtsgründen nicht beanstandet werden.

3. Die Revision hat noch gerügt, daß das Landesarbeitsgericht in dem Urteil das Vorliegen eines Probearbeitsverhältnisses nicht hinreichend geprüft habe. Hierzu bestand jedoch kein Anlaß. Der Kläger hat selbst vorgetragen, daß eine Probezeit nicht vereinbart worden sei (S. 3 seines Schriftsatzes vom 26. September 1975).

4. Schließlich hat die Revision beanstandet, daß das Landesarbeitsgericht dem Kläger keine Gelegenheit gegeben habe, solche Tatsachen vorzutragen, die einen Schadenersatzanspruch aus culpa in contrahendo begründen könnten. Hiermit meint die Revision anscheinend, das Berufungsgericht habe die richterliche Aufklärungspflicht (§ 139 ZPO) verletzt. Auch diese Rüge ist nicht begründet.

Sollte der Beklagte im Verlauf der Einstellungsverhandlungen in dem Kläger voreilige Erwartungen erweckt haben, so könnte das nicht zu dem von diesem geltend gemachten Gehaltszahlungsanspruch führen. Der Kläger könnte allenfalls einen



