

Aktenzeichen: 5 AZR 327/81
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 26. Oktober 1983
- 5 AZR 327/81 -

I. Arbeitsgericht
Arnsberg

Urteil vom 12. November 1980
- 1 Ca 173/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 29. April 1981
- 14 Sa 1398/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Ansprüche aus beendetem Arbeitsverhältnis; Ausschlußfrist

Gesetz:

TVG § 1 Auslegung; Manteltarifvertrag für Angestellte im Groß- und Einzelhandel Nordrhein-Westfalen vom 22. Februar 1977 § 1 Nr. 2 c cc; § 11 Nr. 5

Leitsätze:

K e i n e



5 AZR 327/81

14 Sa 1398/80 Hamm

Verkündet am
26. Oktober 1983

Clobes,

Justizsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Oktober 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterinnen Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Werner und Dr. Schönherr für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 29. April 1981 - 14 Sa 1398/80 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als es die Klage in Höhe von 16.363,64 DM nebst zugehörigen Zinsen abgewiesen hat.
2. Im Umfang dieser Aufhebung wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die gesamten Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.
3. Die weitergehende Revision wird zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger aus einem in-
zwischen beendeten Arbeitsverhältnis noch Ansprüche gegen die
Beklagte zustehen.

Der damals in Algerien ansässige Kläger schloß mit der Be-
klagten am 12. September 1978 einen schriftlichen "Coopera-
tionsvertrag", wonach er als Repräsentant einer zwischen der Be-
klagten und der niederländischen Firma Sch gebildeten
Arbeitsgemeinschaft in Algerien tätig werden sollte. Der Kläger
sollte zunächst als Angestellter und später als freier Handels-
vertreter für die Beklagte Aufträge hereinholen. Während der An-
laufzeit, in der nach übereinstimmender Meinung der Vertrags-
partner noch keine Aufträge zu erwarten waren, bezog der Kläger
als Angestellter ein Gehalt von 6.000,-- DM monatlich. Mit



Schreiben vom 7. Mai 1979 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis fristlos und teilte der Beklagten gleichzeitig mit, er werde seine aus dem Arbeitsverhältnis noch bestehenden Ansprüche demnächst auflisten. Am 25. Mai 1979 fand zwischen dem Kläger und den Partnern der Arbeitsgemeinschaft ein Abrechnungsgespräch statt. Mit Schreiben vom 19. Juni 1979 teilte die Beklagte dem Kläger mit, aufgrund der bei der Besprechung am 25. Mai 1979 getroffenen gemeinsamen Feststellungen schulde die Beklagte dem Kläger noch 9.861,36 DM an restlicher Vergütung. Andererseits seien am 25. Mai 1979 aufgrund der von der Beklagten nicht akzeptierten monatlichen Abrechnungen des Klägers Berichtigungen vorgenommen worden, wonach an den Kläger 25.037,72 Dinare (das sind rund 12.000,-- DM) zuviel gezahlt worden seien. Diese Überzahlung sei erfolgt, weil die "dubiosen Buchungen" des Klägers erst später festgestellt worden seien. Die Beklagte werde die restliche Vergütung daher nicht auszahlen. Durch die unberechtigte Arbeitsniederlegung habe der Kläger weitere erhebliche Kosten verursacht. Der Kläger hat die Beklagte danach mit Schreiben vom 24. Juni 1979, 15. Juli 1979 und 11. Januar 1980 vergeblich aufgefordert, an ihn die restliche Vergütung zu zahlen.

Mit seiner am 21. Februar 1980 erhobenen Klage hat der Kläger gegen die Beklagte Ansprüche in Höhe von 63.365,47 DM geltend gemacht und diese später um weitere 60.975,61 DM erhöht. Der Kläger hat hierzu, soweit in der Revisionsinstanz noch interessierend, vorgetragen, die Beklagte schulde ihm noch rückständiges Gehalt einschließlich Urlaubsabgeltung in Höhe von



9.861,36 DM. Diesen Anspruch habe die Beklagte mit Schreiben vom 19. Juni 1979 anerkannt. Im Dezember 1978 habe er 527,-- DM an Spesen für die Beklagte verauslagt; den entsprechenden Beleg habe er an die Beklagte übersandt. Die Beklagte sei ihm ferner zum Ersatz eines Schadens an seinem eigenen Pkw in Höhe von 16.363,64 DM verpflichtet. Am 25. November 1978 habe er auf einer Dienstreise in Algerien einen Unfall erlitten. Den ihm zur Verfügung gestellten Dienstwagen der Beklagten habe er zu dieser Dienstreise nicht benutzen können, da der Wagen weder zugelassen noch versichert gewesen sei und im übrigen einen Scheinwerferschaden gehabt habe.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 63.365,47 DM
nebst 4 % Zinsen seit dem 1. August 1979 sowie
weitere 60.975,61 DM nebst 4 % Zinsen seit dem
15. Januar 1980 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat sich darauf berufen, etwaige Forderungen des Klägers seien nach § 11 des für allgemeinverbindlich erklärten Manteltarifvertrages für Angestellte im Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen verfallen. Die Ansprüche seien aber auch unbegründet. Gegenüber dem Gehaltsanspruch habe sie mit einer Gegenforderung auf Schadenersatz in Höhe von 17.350,-- DM aufgerechnet. Über die behaupteten Reisespesen aus Dezember 1978 habe der Kläger einen Beleg bei ihr nicht eingereicht. Sie sei auch nicht verpflichtet, dem Kläger den Schaden an seinem eigenen Pkw zu ersetzen. Der Kläger sei gehalten gewesen, für Geschäftsreisen den Dienstwagen zu benutzen. Der Dienstwagen sei zur damaligen Zeit fahrbereit gewesen,



-5-

es habe lediglich ein Sprungfederdefekt bestanden. Im übrigen werde bestritten, daß es sich bei der Fahrt des Klägers um eine Dienstreise gehandelt habe. Zudem sei der Unfall offensichtlich vom Kläger grob fahrlässig verschuldet.

Der Kläger hat dagegen die Auffassung vertreten, als leitender oder zumindest außertariflicher Angestellter unterliege er nicht dem persönlichen Geltungsbereich des MTV. Durch den Co-operationsvertrag sei die Anwendung tariflicher Regelungen inzidenter ausgeschlossen. Im übrigen widerspreche es Treu und Glauben, wenn die Beklagte sich auf die tarifliche Verfallklausel berufe.

Das Arbeitsgericht hat den Anspruch auf Ersatz vorvertraglicher Auslagen in Höhe von 52.682,40 Dinare abgetrennt und einer gesonderten Entscheidung vorbehalten. Der um den abgetrennten Anspruch verminderten Klage hat es in Höhe von 9.861,36 DM stattgegeben und die weitergehende Klage abgewiesen.

Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und auf die Berufung der Beklagten das angefochtene Urteil abgeändert und die Klage in vollem Umfang abgewiesen.

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger den Klageanspruch lediglich noch in Höhe von 26.752,-- DM weiter. Bei diesem Betrag handelt es sich um den Gehaltsanspruch in Höhe von 9.861,36 DM, den Anspruch auf Reisespesen in Höhe von 527,-- DM und den Ersatz



des Pkw-Schadens in Höhe von 16.363,64 DM.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nur zum Teil begründet.

Das Berufungsgericht hat die Klage, soweit der Kläger mit ihr 9.861,36 DM als restliche Vergütung und 527,-- DM als Spesenersatz begehrt, zu Recht abgewiesen. Soweit das angefochtene Urteil den darüber hinaus in der Revisionsinstanz noch im Streit befindlichen Klagebetrag von 16.363,64 DM abgewiesen hat, den der Kläger als Auslagenersatz für den an seinem Pkw entstandenen Schaden begehrt, ist das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen (§ 565 Abs. 1 ZPO).

I. Der Anspruch auf restliche Vergütung und auf Ersatz von Spesen ist nach der im Manteltarifvertrag für Angestellte im Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen vom 22. Februar 1977 enthaltenen Ausschußfrist verfallen.

1. Das Berufungsgericht hat den für allgemeinverbindlich erklärten Manteltarifvertrag für das Arbeitsverhältnis als verbindlich angesehen. Die Revision meint, durch die in dem Cooperationsvertrag enthaltene Schiedsklausel habe die Beklagte den ordentlichen Rechtsweg und damit auch die Anwendung des MTV auf das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ausschließen wollen. Dem ist nicht zu folgen. Zwar können die Tarifpartner den betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrags



begrenzen und damit die Tarifwirkung auf bestimmte Arbeitsverhältnisse ausschalten (Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 3 Rz 17). Die Revision verkennt jedoch, daß die Parteien eines Arbeitsverhältnisses die Geltung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nicht ausschließen können. Darüber hinaus haben die Parteien auch nicht durch die in dem Arbeitsvertrag enthaltene Schiedsklausel zum Ausdruck gebracht, daß das Arbeitsverhältnis einzelnen tarifvertraglichen Bestimmungen nicht unterliegen soll. Entgegen der von der Revision vertretenen Auffassung läßt sich auch nichts daraus herleiten, daß der Kläger von der Beklagten nicht nach den Bestimmungen des § 5 Nr. 1 und 4 MTV eingruppiert worden ist. Dadurch, daß in einem Arbeitsvertrag zwingende Vorschriften des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages nicht beachtet werden, wird die Verbindlichkeit des Tarifvertrages für das betreffende Arbeitsverhältnis nicht ausgeschlossen.

2. Zutreffend ist das Berufungsgericht auch davon ausgegangen, daß der Tarifvertrag auf den im Ausland tätigen Kläger anzuwenden ist. Nach § 1 MTV gilt der Tarifvertrag im Land Nordrhein-Westfalen, und zwar für alle Groß- und Außenhandelsunternehmen und für die von ihnen beschäftigten Angestellten, und zwar auch bei einer Tätigkeit außerhalb des örtlichen Geltungsbereichs. Die Ausdehnung bei einer Tätigkeit außerhalb des örtlichen Geltungsbereichs bezieht sich nicht allein auf die anderen Länder innerhalb der Bundesrepublik, sondern auch auf eine Tätigkeit im Ausland. Denn Ziel des Tarifvertrages ist es, alle Beschäftigten eines Betriebes unter den Schutz und die Begünstigungen des Ta-



rifvertrags zu stellen. Hiervon ist auch dann keine Ausnahme zu machen, wenn die Mitarbeiter im Ausland tätig sind (Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz 62). Lediglich dann, wenn sich das Arbeitsverhältnis insgesamt nicht nach deutschem Recht richtet, erstreckt sich der Tarifvertrag nicht auf die Arbeitsverhältnisse im Ausland (Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz 34). Das Berufungsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Parteien das Arbeitsverhältnis deutschem Arbeitsrecht unterstellt haben. Bei der Beklagten handelt es sich um ein deutsches Unternehmen und der Kläger ist deutscher Staatsangehöriger. Dafür, daß die Parteien des Arbeitsvertrags das Arbeitsverhältnis ausländischem, vorliegend etwa algerischem Recht hätten unterstellen wollen, sind keine Anhaltspunkte ersichtlich.

3. Der Kläger ist auch nicht nach § 1 Nr. 2 c cc MTV aus dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags ausgeschlossen. Nach dieser Tarifvorschrift gilt der Tarifvertrag nicht für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 1 bis 3 BetrVG. Dem Berufungsgericht ist insofern zwar im Ergebnis, nicht jedoch in der Begründung zu folgen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat den Status des Klägers als leitender Angestellter als unstreitig angesehen und deshalb keine weitere rechtliche Würdigung vorgenommen. Das ist rechtsfehlerhaft. Bei der Frage, ob der Kläger nach seinem Tätigkeitsbereich leitender Angestellter ist, handelt es sich um einen Rechtsbegriff, der nicht unstreitig gestellt werden kann. Auf die Rüge der Revision, das Berufungsgericht habe die Eigenschaft des Klä-



gers als leitender Angestellter zu Unrecht als unstreitig angesehen und damit gegen § 139 ZPO verstoßen, kommt es daher nicht an.

b) Die vom Berufungsgericht unterlassene Prüfung, ob der Kläger nach seinem Aufgabenbereich als leitender Angestellter anzusehen ist, kann das Revisionsgericht selbst vornehmen, denn die Aufgaben und Funktionen des Klägers stehen fest. Sie ergeben sich aus dem zu den Akten gereichten Cooperationsvertrag, auf den der Kläger sich ausschließlich bezieht. Der Kläger hat nicht vorgebracht, daß abweichend von dem schriftlichen Vertrag das Arbeitsverhältnis anders gestaltet worden ist und er zusätzliche, im Vertrag nicht enthaltene Aufgabenbereiche übernommen hatte.

Nach dem Cooperationsvertrag war das Arbeitsverhältnis in zwei Abschnitte eingeteilt. Zunächst sollte der Kläger während einer Anlaufzeit als Angestellter, und zwar ausschließlich für die Beklagte tätig werden. Die Anlaufzeit sollte so lange dauern, bis die ersten Aufträge hereinkamen. Danach sollte der Kläger als freier Handelsvertreter für die zwischen der Beklagten und der Firma Sch gebildete Arbeitsgemeinschaft tätig werden. In dem Cooperationsvertrag ist der Aufgabenbereich des Klägers für die Zeit der Angestelltentätigkeit und die Tätigkeit als freier Handelsvertreter gesondert aufgeführt. Als das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung des Klägers endete, war er noch als Angestellter für die Beklagte tätig. Für diese Zeit ist der Aufgabenbereich in dem Cooperationsvertrag wie folgt umschrieben:

"Akquisition und Kundenpflege, Abgabe von Ange-



boten und deren Verfolgung, Berichtswesen, Vertretung der Partner bei Messen in Algerien, Abrechnung aller Einlagen während der Vorlaufzeit, Terminüberwachung von Angeboten, Beschaffung von Kalkulationsunterlagen, Bereich Algerien, Wahrnehmung der Interessen aller Partner."

c) Für die Frage, ob ein Angestellter als leitender Angestellter im Sinne des § 5 Abs. 3 Nr. 1 bis 3 BetrVG anzusehen ist, kommt es wesentlich darauf an, ob er maßgeblichen Einfluß auf die wirtschaftliche, technische, kaufmännische, organisatorische oder wissenschaftliche Führung des Unternehmens ausübt (BAG Beschluß vom 1. Juni 1976 - 1 ABR 118/74 - AP Nr. 15 zu § 5 BetrVG 1972). Wesentlich ist danach, ob der Arbeitnehmer unternehmerische Entscheidungen trifft. Das war bei der Tätigkeit des Klägers nicht der Fall. Seine Arbeit bestand im wesentlichen darin, Aufträge einzuholen, Kundenpflege zu betreiben und die damit zusammenhängenden Aufgaben wahrzunehmen. Daraus, daß der Kläger auch die Interessen der Beklagten in Algerien wahrzunehmen hatte, ist nicht auf eine unternehmerische Führungsposition zu schließen. Denn in dem Vertrag ist ausdrücklich gesagt, daß der Kläger infolge der besonderen rechtlichen Bestimmungen in Algerien "im Außenverhältnis in Algerien als vollintegrierter Vertreter" der Beklagten auftreten sollte. Es kommt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jedoch nicht darauf an, daß der Angestellte lediglich nach außen hin die Funktionen eines leitenden Angestellten wahrnimmt; entscheidend ist vielmehr, daß er auch im Innenverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber eigenverantwortlich diese Funktionen auszuüben hat (BAG Urteil vom 11. März 1982 - 6 AZR 136/79 - AP Nr. 28 zu § 5 BetrVG 1972). Durch die erwähnte Vertragsklausel ist klargestellt, daß der



Kläger zwar in Algerien als Vertreter der Beklagten auftreten sollte, im Innenverhältnis zur Beklagten diese leitende Funktion jedoch nicht hatte.

4. Der Kläger hat seine Ansprüche auf restliche Vergütung und auf Ersatz von Spesen nicht rechtzeitig innerhalb der tariflichen Ausschlussklausel geltend gemacht.

a) Nach § 11 Nr. 2 MTV sind Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers sowie alle sonstigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen drei Monaten nach Fälligkeit dem anderen Vertragspartner gegenüber schriftlich geltend zu machen. Spätestens innerhalb eines weiteren Monats nach Ablauf dieser Frist ist Klage zu erheben. Nach § 11 Nr. 4 MTV ist eine Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf der genannten Fristen ausgeschlossen.

b) Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts hat der Kläger zwar den Anspruch auf restliche Vergütung rechtzeitig schriftlich geltend gemacht; er hat jedoch die Frist zur Klageerhebung versäumt. Die Revision kann sich insoweit nicht mit Erfolg darauf berufen, einer gerichtlichen Geltendmachung innerhalb der Ausschlussfrist habe es deshalb nicht mehr bedurft, weil die Beklagte die Forderung in ihrem Schreiben an den Kläger vom 19. Juni 1979 anerkannt habe. In dem Schreiben ist zwar ausgeführt, die Beklagte schulde dem Kläger aufgrund der gemeinsamen Feststellungen noch 9.861,36 DM. Hierbei handelt es sich um die restliche Vergütung, die die Beklagte für die Monate April und Mai bereits deswegen einbehalten hat, weil sie eine Überzahlung festgestellt



hatte. Die Einbehaltung dieser Vergütung führte dazu, daß der Kläger das Arbeitsverhältnis am 7. Mai 1979 fristlos gekündigt hat. In dem Schreiben vom 19. Juni 1979 hat die Beklagte gleichzeitig darauf hingewiesen, daß bei der am 25. Mai 1979 erfolgten Abrechnung eine Berichtigung dahin vorgenommen worden sei, daß der Kläger an die Beklagte einen überbezahlten Betrag von 25.037,72 Dinare zurückzuzahlen habe. Dem restlichen Vergütungsanspruch des Klägers standen nach der Behauptung der Beklagten Ansprüche aus Überzahlung gegenüber, mit denen die Beklagte die Aufrechnung erklärte. Ein Anerkenntnis dahin, daß die Beklagte dem Kläger nach erfolgter Abrechnung noch einen Betrag von 9.861,36 DM zu zahlen habe, ist in dem Schreiben der Beklagten vom 19. Juni 1979 nicht enthalten.

c) Bei dem Anspruch auf Spesenersatz handelt es sich um einen sonstigen Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis, der ebenfalls unter die Ausschlußfrist des § 11 MTV zu fassen ist. Auch insoweit hat der Kläger die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung versäumt.

5. Es ist auch nicht rechtsmißbräuchlich, wenn die Beklagte sich auf die Ausschlußfrist des MTV beruft.

a) Das Berufungsgericht hat angenommen, die im Arbeitsvertrag enthaltene Schiedsgerichtsklausel sei kein Hindernis dafür gewesen, daß der Kläger seine Ansprüche rechtzeitig hätte geltend machen können. Durch die Schiedsgerichtsklausel sei der Kläger nicht von einer zeitgerechten gerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche abgehalten worden.



b) Die Revision ist der Auffassung, durch die Schiedsgerichtsklausel habe die Beklagte bereits bei Vertragsabschluß den Anschein erweckt, daß sie sich nicht auf die tarifliche Ausschlußfrist berufen werde. Entgegen der Auffassung der Revision ist bei objektiver Betrachtung aus der Schiedsgerichtsklausel, deren Wirksamkeit im übrigen ohnehin in Frage steht (vgl. § 101 ArbGG), nicht zu entnehmen, daß die tarifliche Bestimmung über die Ausschlußfrist keine Anwendung finden soll.

c) Die Revision rügt in diesem Zusammenhang auch eine Verletzung der §§ 286, 288 ZPO und trägt vor, die Beklagte habe den Kläger im Glauben gelassen, sie werde sich nicht auf etwaige tarifliche Ausschlußfristen berufen. Sie habe die Vorkorrespondenz hinausgezögert und mit Schreiben vom 17. August 1979 erklärt, eine Stellungnahme zu den Ansprüchen des Klägers könne erst nach dem 17. September 1979 erfolgen. Diese Verfahrensrüge ist bereits deshalb unzulässig, weil die Beklagte nicht angegeben hat, daß sie diesen Vortrag bereits in der Vorinstanz gebracht und hierzu evtl. Beweise angeboten habe. Das von der Beklagten in der Revision zitierte Schreiben vom 17. September 1979 ist in den Vorinstanzen auch nicht zu den Akten gereicht worden.

6. Da die Ansprüche des Klägers auf restliche Vergütung und auf Ersatz von Reisekosten nicht rechtzeitig in der tariflichen Ausschlußfrist geltend gemacht worden sind, hat das Berufungsgericht die Klage hinsichtlich dieser Ansprüche zu Recht abgewiesen, so daß die Revision insoweit zurückzuweisen war.

II. Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf Ersatz des Ei-



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



genschadens an seinem Pkw ist dagegen noch nicht zur Entscheidung reif.

1. Dem Berufungsgericht ist darin zu folgen, daß dieser Anspruch nach der Ausnahmeregel des § 11 Nr. 5 MTV nicht verfallen ist. Nach dieser Vorschrift gelten die Ausschlußfristen zur Geltendmachung und Klageerhebung nicht für Schadenersatzansprüche aus Verkehrsunfällen und mit Strafe bedrohten Handlungen. Das Berufungsgericht hat angenommen, diese Formulierung umfasse auch den Ersatz von Eigenschäden, die der Arbeitnehmer bei einem Verkehrsunfall erleide. Diese Auslegung ist nicht zu beanstanden. Tarifliche Ausschlußklauseln sind zwar grundsätzlich eng auszulegen; folglich sind die im Tarifvertrag enthaltenen Ausnahmeregelungen für Ausschlußfristen jedoch weit auszulegen (Wiedemann/Stumpf, TVG, § 4 Rz 417 und die dort angeführte Rechtsprechung und Literatur).

2. Das Berufungsgericht hat den Anspruch des Klägers auf Ersatz seines Eigenschadens am Wagen jedoch als unbegründet abgewiesen. Das Berufungsgericht hat hierzu ausgeführt, der Kläger habe zwar vorgetragen, er habe sein Fahrzeug mit Billigung des Arbeitgebers zu einer Dienstfahrt benutzt und dabei ohne Verschulden einen Unfall erlitten. Nach dem Vortrag der Beklagten sei der Kläger jedoch ausdrücklich angewiesen gewesen, für Geschäftszwecke nur den Firmenwagen zu benutzen. Hierfür habe die Beklagte Schreiben vom 10. November und 28. November 1978 vorgelegt. Danach sei es Aufgabe des Klägers gewesen, Beweis dafür anzutreten, daß die Beklagte die Weiterbenutzung des Privatwagens des Klägers für



Beklagte die Weiterbenutzung des Privatwagens des Klägers für Geschäftsfahrten geduldet habe. Dies habe der Kläger nicht getan und er sei deswegen beweisfällig geblieben.

a) Die von der Revision hiergegen auf § 286 ZPO gestützte Verfahrensrüge greift durch. Der Kläger hat in beiden Vorinstanzen vorgetragen und unter Beweis gestellt, daß er den Firmenwagen zu der Dienstfahrt am 25. November 1978 nicht habe benutzen können, weil der Wagen weder zugelassen noch betriebsbereit gewesen sei. Dieses Vorbringen befindet sich im Schriftsatz vom 4. Mai 1980 (Bl. 53 der Prozeßakten) und in der Berufungsbegründung vom 13. Februar 1981 (Bl. 183, 184 d.A.). Der Kläger hat für sein Vorbringen auch Beweis angetreten durch Benennung des Herrn J D als Zeugen. Dessen ladungsfähige Anschrift ist im Schriftsatz des Klägers vom 22. Mai 1980 (Bl. 60 d.A.) angegeben. Das Berufungsgericht hat von einer Beweiserhebung abgesehen, weil es der Auffassung war, es gehöre zu den Aufgaben des Klägers, die ihm zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel, darunter auch den Pkw, jederzeit einsatzbereit zu haben. Der Kläger habe nicht vorgetragen, daß ihm eine rechtzeitige Reparatur des Firmen-Pkw nicht möglich gewesen sei.

b) Mit dieser Begründung durfte das Berufungsgericht nicht von einer Beweiserhebung absehen. Das Berufungsgericht unterstellt dabei, daß der Kläger sich ohne zwingenden Grund mit seinem Privat-Pkw auf eine Geschäftsreise begeben habe. Dafür, daß dies geschehen ist, fehlt es aber an jeglichen Anhaltspunkten.



3. Zu der Frage, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger den ihm an seinem Pkw entstandenen Schaden zu ersetzen, muß das Berufungsgericht die angebotenen Beweise noch erheben. Sollte sich eine Ersatzpflicht ergeben, müssen auch noch die nötigen Feststellungen zur Höhe des am Pkw des Klägers entstandenen Schadens getroffen werden.

4. Da das Berufungsgericht die notwendigen Feststellungen noch treffen muß, konnte der Senat über den vom Kläger geltend gemachten Anspruch auf Ersatz seines Schadens am Pkw noch nicht entscheiden. Insoweit war das angefochtene Urteil daher aufzuheben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Dr. Thomas

Michels-Holl

Schneider

Werner

Dr. Schönherr

