

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

24. Juni 1965

80

Gesetz: BGB § 612; ZPO § 287

- Leitsätze: 1. Sind Dienstleistungen z. T. gegen eine Barvergütung, z. T. in Erwartung einer späteren Erbeinsetzung erbracht worden, so ist im Falle des Fehlgehens der Erwartung eine Vergütung auch für den durch die Barvergütung nicht gedeckten Teil der Dienstleistungen als vereinbart anzusehen (im Anschluß an AP Nr. 22 zu § 612 BGB mit weiteren Nachweisen). Bei der Festsetzung der Gesamtvergütung ist in diesem Falle die Gesamtheit der geleisteten Dienste in die Wertung nach § 612 Abs. 2 BGB einzubeziehen.
2. Die Anwendung des § 612 BGB in den Fällen des Fehlgehens einer Vergütungserwartung setzt nicht voraus, daß der Dienstberechtigte eine sichere Aussicht auf den vom Dienstverpflichteten als Ausgleich für die Dienstleistungen erwarteten späteren Vermögenserwerb eröffnet hat.

Aktenzeichen: 5 AZR 443/64

Urteil des BAG vom 24. Juni 1965

LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 443/64

6 Sa 170/64 N Bayern
(Ermittlung)

Im Namen des Volkes! ⁸⁰

Verkündet

am 24. Juni 1965

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juni 1965 durch die Bundesrichter Wichmann, Dr. Auffarth und Siara sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Eck und die Bundesarbeitsrichterin Schäfer für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 31. August 1964 – 6 Sa 170/64 N – wird auf Kosten des Beklagten 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 ist der Sohn des Bruders des Beklagten. Der Beklagte, dessen Ehe kinderlos geblieben ist und der ein landwirtschaftliches Gut mit Forst- und Sägewerksbetrieb in Größe von etwa 700 ha in L bei L besitzt, nahm den Kläger im Alter von sechs Jahren in seine Familie auf und ließ ihn in der Folgezeit auf seine Kosten ausbilden, um ihn so in die Lage zu versetzen, den Gutsbetrieb dereinst als Erbe zu übernehmen.

Im Rahmen dieser Ausbildung besuchte der Kläger die Oberrealschule bis zur mittleren Reife und anschließend für ein Jahr eine private Handelsschule in Regensburg. Von 1952 bis 1954 stand er beim Forstamt des Wittelsbacher Ausgleichsfonds in praktischer Ausbildung. Das folgende Jahr 1955 verbrachte der Kläger als Privatangler an der staatlichen Forstschule in Lohr am Main. Während der Wintermonate führte der Beklagte den Kläger in die eigene Betriebsbuchführung ein. Von Frühjahr bis Herbst 1956 war der Kläger in einem landwirtschaftlichen Lehrbetrieb tätig. Vom Winter 1956 bis zum Sommer 1957 nahm er an Landmaschinenkursen, Reit- und Fahrkursen sowie an Viehhaltungs- und Melkkursen der Tierzucht- und Landwirtschaftsschule Rotthalmünster teil. Von Mai 1958 an arbeitete der Kläger neun Monate lang als Praktikant in einem Sägewerk in München.

Anschließend kehrte der Kläger auf den Wunsch des Beklagten hin in dessen Betrieb zurück und arbeitete dort von Februar 1959 bis Januar 1962. Für seine Tätigkeit erhielt er vom Beklagten neben Unterkunft und Verpflegung Barlohn in folgender Höhe:

vom 3.2.1959 bis zum 31.3.1960 monatlich 114,29 DM,
vom 1.4.1960 bis zum 30.6.1960 monatlich 126,02 DM,
vom 1.7.1960 bis zum 31.12.1960 monatlich 126,62 DM,
vom 1.1.1961 bis zum 28.1.1962 monatlich 132,57 DM.

Während dieser Zeit kam es zwischen den Parteien wiederholt zu Differenzen. Daraufhin gab der Beklagte

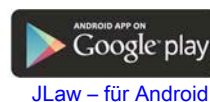


seine Absicht, dem Kläger sein Gut später als Erbe zu hinterlassen, auf. Als der Kläger davon erfuhr, entschloß er sich, den Betrieb des Beklagten zu verlassen und die Inspektorenlaufbahn im Zolldienst einzuschlagen, wo er heute noch tätig ist.

Mit der am 20. August 1963 erhobenen Klage hat der Kläger vom Beklagten eine Lohnnachzahlung von 12.600,-- DM für die Zeit vom 3. Februar 1959 bis zum 28. Januar 1962 gefordert. Hierzu hat er vorgetragen, das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien in der fraglichen Zeit sei im Hinblick auf die spätere Übernahme des Gutes durch ihn abgeschlossen worden. Dieser Umstand sei sowohl für seine Tätigkeit im Betrieb des Beklagten wie auch für die Höhe der Vergütung und sein Ausscheiden von entscheidender Bedeutung gewesen. Er habe unter Einschluß der Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung während der gesamten Zeit vom Beklagten nur 8.850,-- DM Vergütung erhalten. Lediglich im Hinblick auf die vereinbarte spätere Übernahme des Gutes sei er mit dem sich daraus ergebenden monatlichen Durchschnittsbetrag von 245,-- DM zufrieden gewesen. Weder seiner umfangreichen Vorbildung noch dem Umfang seiner Tätigkeit habe diese Vergütung entsprochen. Er habe alle anfallenden Büroarbeiten nebst Lohnabrechnung, Kassenführung, Buchführung und Vorbereitung der Bilanzen erledigt, daneben in der Land-, Forst- und Viehwirtschaft sowie im Sägewerk des Gutes mitgearbeitet und durch seine Ratschläge wesentlich zur Modernisierung des Betriebes beigetragen. Angemessen sei hierfür eine monatliche Vergütung von mindestens 600,-- DM.

Der Kläger hat beantragt, den Beklagten zur Zahlung von 12.600,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Februar 1962 zu verurteilen.

Der Beklagte hat zu seinem Klageabweisungsantrag folgendes ausgeführt: Dem Kläger sei das Gut nur für den Fall in Aussicht gestellt worden, daß er durch seine Leistungen die Eignung zur Fortführung des Betriebes beweise.



- 4 -

Der Kläger habe also keinesfalls mit einer solchen Regelung fest rechnen dürfen. Damit stehe aber gleichzeitig fest, daß die Möglichkeit der Erbeinsetzung weder für die Höhe des Arbeitsentgelts noch für das Ausscheiden des Klägers ausschlaggebend gewesen sei. Der dem Kläger gezahlte Barlohn nebst den sonstigen Aufwendungen sei als die zwischen den Parteien abschließend vereinbarte Vergütung anzusehen.

Gegen den Klageanspruch hat der Beklagte ferner die Einrede der Verjährung erhoben. Nach seiner Auffassung ist der Klageanspruch mindestens auch verwirkt.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten verurteilt, an den Kläger 6.883,92 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Februar 1962 zu zahlen. Die gegen dieses Urteil vom Beklagten eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Der Kläger hat beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. Es steht außer Zweifel, daß zwischen den Parteien in der Zeit von Februar 1959 bis Januar 1962 ein vergütungspflichtiges Arbeitsverhältnis bestanden hat. Eine andere Rechtsgrundlage für die Dienstleistungen des Klägers als auf dem Boden eines Arbeitsverhältnisses ist nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht ersichtlich. Auch beide Parteien gehen von dieser Rechtsgrundlage aus.

2. Zum Rechtsgrund des vom Kläger verfolgten Lohnzahlungsanspruchs hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt:

Der zwischen den Parteien lediglich mündlich abgeschlossene Arbeitsvertrag habe keine bestimmten Abreden über die Höhe der Arbeitsvergütung enthalten. Das Arbeitsver-

- 5 -



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



hältnis wie die gesamte Tätigkeit des Klägers seien jedoch eindeutig durch die Vereinbarung der Parteien geprägt worden, daß der Kläger dereinst als Erbe nach dem Beklagten dessen Gut habe übernehmen sollen. Diese Vereinbarung, deren Nichtigkeit weder dem Kläger noch dem Beklagten bewußt gewesen sei, habe sich unverkennbar auf das Arbeitsverhältnis ausgewirkt. Der Kläger habe nach einer umfangreichen Ausbildung, die ihn offenkundig zur Übernahme und Leitung des Gutes befähigen sollte, praktisch in allen Zweigen des Betriebes gearbeitet. Dabei habe er nicht nur nahezu die gesamte anfallende Büroarbeit nebst Lohnabrechnung, Buchführung und Vorbereitung der Bilanzen erledigt, sondern sei auch in der Land-, Forst- und Viehwirtschaft und im Sägewerk des Gutes tätig gewesen. Neben freier Unterkunft und Verpflegung habe er, eingeschlossen einen für Bekleidung einzusetzenden Betrag von 50,-- DM monatlich, in der gesamten fraglichen Zeit eine Vergütung von insgesamt 6.261,25 DM erhalten. Diese Vergütung stehe in keinem angemessenen Verhältnis zu Aufgaben und Tätigkeit des Klägers. Mit dem unangemessen niedrigen Gehalt sei der Kläger allein deshalb zufrieden gewesen, weil vereinbart gewesen sei, daß er später Erbe des Gutes werden solle. Selbst der Beklagte habe die gezahlte Vergütung in einem Randvermerk zu einem vorprozessualen Schreiben der Bevollmächtigten des Klägers als "Taschengeld" bezeichnet. Da der Beklagte nunmehr die Absicht, das Gut dem Kläger zu übertragen, aufgegeben habe, seien diese das Arbeitsverhältnis in erster Linie bestimmenden Umstände auszuklammern, und die Tätigkeit des Klägers sei jetzt nach ihrem wahren Wert für den Betrieb des Beklagten zu entgelten. Dem Kläger stehe nach § 612 BGB die übliche Vergütung zu, die in Höhe des seinen Leistungen entsprechenden Tariflohns festzusetzen sei.

Diese Darlegungen des Berufungsgerichts halten im Ergebnis den Angriffen der Revision stand. In ihrem Mit-



- 6 -

telpunkt steht die ohne Rechtsverstoß getroffene Feststellung, daß die - von beiden Parteien als vergütungspflichtig gewollten - Dienstleistungen des Klägers nach den Vorstellungen beider Seiten ihren erschöpfenden Ausgleich nicht allein in den dem Kläger tatsächlich gewährten Leistungen - freie Station und (vom Beklagten selbst als "Taschengeld" bezeichnet) Bargeldzahlung -, sondern darüber hinaus in der, wie das Berufungsgericht allerdings meint, festen Zusage der Erbeinsetzung finden sollten. Der Beklagte meint zwar, das Berufungsgericht habe insoweit Folgerungen aus dem Sachverhalt gezogen, die der Kläger selbst nicht einmal behauptet habe; dies ist aber ausweislich des Tatbestandes des angefochtenen Urteils nicht richtig, in dem als Vortrag des Klägers angeführt ist, er sei mit dem ihm tatsächlich gewährten geringen Lohn nur im Hinblick auf die vereinbarte spätere Übernahme des Gutes des Beklagten einverstanden gewesen. Ob es nun tatsächlich zu einer festen Zusage der Erbeinsetzung gekommen ist oder nur zu einer eingeschränkten, wie sie der Beklagte behauptet, daß nämlich die spätere Erbeinsetzung vom Wohlverhalten, der Würdigkeit und den Leistungen des Klägers abhängen sollte, kann hier dahingestellt bleiben, so daß es auf die gegen diesen Teil der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils gerichteten Revisionsangriffe nicht ankommt. Denn auch dann, wenn man in diesem Punkte von der Darstellung des Beklagten ausgeht, ändert sich damit für die rechtliche Würdigung der Sachverhalte nicht entscheidend. Hat der Kläger nur eine unsichere Aussicht auf die Übertragung des Gutes gehabt, so berührt das nicht das für ein Arbeitsverhältnis allein maßgebliche Bild, daß er die Dienstleistungen - z. T. - in Erwartung einer ihm später zufallenden Vergütung erbracht hat. Es kann überdies, worauf in diesem Zusammenhang besonders hinzuweisen ist, auch vom Standpunkt des Klägers, also bei Annahme einer festen Zusage, nicht von einer damit verbundenen, in jeder Hinsicht sicheren Aussicht auf den Gutserwerb gesprochen

- 7 -



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

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

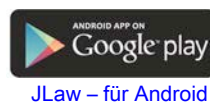
werden. Mündliche "feste" Zusagen der Art, wie sie hier zur Sprache stehen, sind, wie jedem verständigen Beurteiler nicht verborgen bleiben kann, von vornherein mit allen Risiken belastet, die die Wechselfälle des Lebens und die wandelbaren Anschauungen der Menschen mit sich bringen; selbst eine testamentarische Erbeinsetzung hätte den Kläger hier von diesen Risiken nicht völlig befreien können.

Aus diesem Sachverhalt ergibt sich, nachdem die - gleichviel ob auf einer festen oder einer eingeschränkten Zusage beruhende - Aussicht auf den Erwerb des Gutes sich für den Kläger nicht erfüllt hatte, daß der Beklagte nicht die volle Gegenleistung für die in ihrer Gesamtheit vergütenswerten Dienstleistungen des Klägers erbracht hat. Nur zu einem Teil ist diese Gegenleistung in bestimmter Form erfolgt, nämlich insoweit, als der Kläger Natural- und Barleistungen erhalten hat. Hier irrt, wie der Revision zuzugeben ist, das Landesarbeitsgericht allerdings, wenn es meint, es lägen keine bestimmten Abreden über die Höhe der Vergütung vor; denn die jahrelange Gewährung dieser Leistungen hat sich ohne Zweifel im Rahmen einer bestimmten vertraglichen Abmachung vollzogen. Zum Teil hat der Kläger die Dienste für den Beklagten jedoch nur in Erwartung einer künftigen Vergütung, nämlich der erhofften späteren Gutsübertragung, erbracht, hat also insoweit zunächst einen bestimmten Gegenwert für seine Dienstleistungen nicht erhalten. Insgesamt gesehen ist er damit nur unzureichend für die geleisteten Dienste entgolten worden. Da die Erwartung auf die künftige Vergütung fehlgegangen ist, gilt gemäß § 612 Abs. 1 BGB auch für den Teil der Dienste des Klägers, der nicht durch die in bestimmter Höhe festgesetzte Vergütung gedeckt ist, eine Vergütung als vereinbart. Denn § 612 Abs. 1 BGB hat den Sinn, demjenigen, der Leistungen, die normalerweise vergütenswert sind, in Erwartung einer besonderen Vergütung zunächst unentgeltlich erbringt, zu ei-



nem vertraglichen Entgeltanspruch zu verhelfen, wie der Senat in einer Reihe ähnlich gelagerter Sachverhalte bereits mehrfach entschieden hat (AP Nr. 13 und 15 zu § 612 BGB; BAG 14, 291 = AP Nr. 20 zu § 612 BGB; AP Nr. 22 zu § 612 BGB; AP Nr. 2 zu § 146 KO). Es ergibt sich aus dieser Rechtsprechung als fester Grundsatz, daß immer dann, wenn einer normalerweise vergütenswerten Dienstleistung eine Vergütungserwartung zugrunde liegt, im Falle des Fehlschlagens der Erwartung eine Vergütung als vereinbart anzunehmen ist, also auf vertraglicher Grundlage geschuldet wird, wobei die Höhe der Vergütung nach näherer Maßgabe des § 612 Abs. 2 BGB zu bestimmen ist.

Dieser Grundsatz ist auch auf den vorliegenden Fall anzuwenden, der sich von den vom Senat früher beurteilten Sachverhalten allerdings insofern unterscheidet, als es dort - abgesehen von der Gewährung freier Station, z. T. auch von Taschengeld - an der Vereinbarung einer bestimmten Gegenleistung gefehlt hat, die Vergütungserwartung also der im wesentlichen allein die Dienstleistungen motivierende Grund war; vorliegendenfalls haben die Dienstleistungen dagegen zum Teil ihr Äquivalent in einer bestimmten Barvergütung gefunden, die - zusammen mit den Leistungen für freie Station - ganz nach Art einer Arbeitsvergütung behandelt worden ist. Dies kann jedoch nicht zu einer grundsätzlich verschiedenen rechtlichen Würdigung des vorliegenden Sachverhalts führen. Denn auch dann, wenn eine in bestimmter Höhe gewährte Arbeitsvergütung nicht das volle Äquivalent für die erbrachten Dienstleistungen darstellt, diesen vielmehr daneben auch eine - später fehlgegangene - Vergütungserwartung zugrunde liegt, ist der Rechtsgedanke des § 612 Abs. 1 BGB mit der Folge anwendbar, daß nunmehr auch für den nicht durch die Barvergütung gedeckten Teil der Dienste eine Vergütung auf vertraglicher Grundlage - und zwar gemäß § 612 Abs. 2 BGB in der üblichen Höhe - geschuldet wird. Sind in ihrer Gesamtheit vergütenswerte Dienstleistungen



z. T. gegen eine Vergütungserwartung erbracht worden, so ist im Falle des Fehlgehens der Erwartung also auch für die Gesamtheit der Dienste eine Vergütung als vereinbart anzusehen. Die Gesamtvergütung des Arbeitnehmers setzt sich in einem solchen Falle aus dem bestimmten Teil der Vergütung und einem gemäß § 612 Abs. 2 BGB festzusetzenden Teil zusammen; sie läßt sich praktisch nur ermitteln, wenn, so wie auch das Berufungsgericht verfahren ist, die Gesamtheit der vom Arbeitnehmer geleisteten Dienste in die Wertung gemäß § 612 Abs. 2 BGB einbezogen wird.

3. Dem Berufungsgericht ist grundsätzlich darin zuzustimmen, daß es mangels eines eine andere Festsetzung zulassenden tatsächlichen Vorbringens der Parteien als üblicherweise vereinbarte Vergütung diejenige ansieht, die sich, falls Tarifbindung vorläge, aus der einschlägigen tariflichen Regelung, hier dem Rahmentarifvertrag für die Angestellten in Land- und Forstwirtschaft, Garten- und Weinbau vom 16. Dezember 1953 nebst angeschlossener Gehaltsordnung und dem besonderen - mehrfach geänderten - Gehaltstarifvertrag ergeben würde; auch die Revision greift diesen rechtlichen Ansatzpunkt nicht an. Da das Berufungsgericht auf die tarifliche Regelung bei der Prüfung der Üblichkeit vollständig Bezug nimmt, ist vom Revisionsgericht vollnachprüfbar, ob die tariflichen Normen, obwohl sie hier nicht unmittelbar gelten, richtig angewandt sind; denn andernfalls würde sich, wenn einmal ein normativ von der tariflichen Regelung beherrschter Arbeitsvertrag in Rede steht, die Gefahr einer gespaltenen Auslegung ergeben, und der Zweck der Revisionsinstanz, die Rechtseinheit zu wahren, wäre gefährdet (vgl. BAG 8, 91 296 - AP Nr. 1 zu § 305 BGB).

Bei der Anwendung der bezeichneten tariflichen Regelungen ist das Berufungsgericht allerdings, wie von der Revision zutreffend vorgetragen wird, insofern rechtsfehlerhaft verfahren, als es den Kläger, obwohl er hierzu die persönlichen Voraussetzungen nicht erfüllte, sofort in die höchste Dienstaltersstufe der von ihm angenommenen



Vergütungsgruppe III - Unterverwalter - der Gehaltsordnung eingestuft hat. Mit der summarischen Feststellung, der Kläger habe "praktisch in allen Zweigen des Betriebs" gearbeitet, läßt sich der von den Tarifvertragsparteien offensichtlich gewollte Aufbau einer festen Dienstaltersordnung nicht aus den Angeln heben.

Dieser Rechtsverstoß bleibt aber auf das vom Berufungsgericht gewonnene Ergebnis ohne Einfluß und nötigt nicht zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§563 ZPO). Die tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts und der unstreitige Sachverhalt gestatten es nämlich, den Kläger in die Vergütungsgruppe IV der Gehaltsordnung unter der Position "Kanzleiangestellte mit kaufmännischer Vorbildung in mittleren Betrieben unter Leitung, jedoch mit selbständiger verantwortlicher Führung der Kasse und der Betriebsbuchhaltung und Mitwirkung bei der Erstellung der Bilanz" einzuordnen. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts hat der Kläger, der unstreitig die dazu erforderliche kaufmännische Vorbildung erhalten hat, die Betriebsbuchhaltung geführt und an der Erstellung der Bilanz mitgewirkt; es ergibt sich aus dem unstreitigen Sachverhalt, daß er auch die Kasse geführt hat. In seinen Händen lag, wie sich aus dem Gesamtzusammenhang der Darlegungen des Berufungsgerichts ergibt, die Erledigung und damit die selbständig und unter eigener Verantwortung geführte Abwicklung der gesamten in der inneren Verwaltung des Gutes anfallenden Arbeiten.

Bei der Einstufung in die Anfangsstufe der Vergütungsgruppe IV der Gehaltsordnung des bezeichneten Tarifvertrages ergibt sich folgender Vergütungsanspruch aus den Gehaltstarifverträgen:

- a) für die Zeit vom 3.2.1959 bis 30.6.1960
(17 Monate à 325,-- DM) = 5.525,-- DM
- b) für die Zeit vom 1.7.1960 bis 31.5.1961
(11 Monate à 348,-- DM) = 3.828,-- DM
- c) für die Zeit vom 1.6.1961 bis 31.1.1962
(8 Monate à 401,-- DM) = 3.208,-- DM

Hierzu treten nach § 8 Ziff. 2 des Rahmentarifvertrages noch Dienstalterszulagen in Höhe von 44,-- DM (4 Monate



à 11,-- DM) für die Zeit vom 1. Februar 1961 bis 31. Mai 1961 und von 104,-- DM (8 Monate à 13,-- DM) für die Zeit vom 1. Juni 1961 bis 28. Januar 1962. Die tarifübliche Vergütung beläuft sich damit insgesamt auf 12.709,-- DM. Hiervon ist, da die oben erwähnten Barvergütungen die Gewährung von "freier Station" voraussetzen, nur die dem Kläger gewährte Barvergütung von 4.461,25 DM abzusetzen, so daß 8.247,75 DM verbleiben.

Das Berufungsgericht hat dem Kläger weiterhin einen Betrag von 50,-- DM monatlich für erhaltene Bekleidung, zusammen 1.800,-- DM, in Rechnung gestellt. Damit kürzt es die dem Kläger nach Ansicht des angefochtenen Urteils zustehende Forderung. Diese Kürzung erscheint jedoch jedenfalls nicht in vollem Umfang gerechtfertigt. Der Kläger hat in Bezug auf die Überlassung von Kleidung die Berechnung des Beklagten bestritten. Die Angaben des Beklagten hierzu sind nicht ausreichend substantiiert, um erkennen zu lassen, daß er im gesamten Dienstzeitraum einen Betrag von 1.800,-- DM in Form von Bekleidung zur Verfügung gestellt hätte; dies ist nach allen Umständen auch nicht wahrscheinlich. Eine weitere Aufklärung dieses Streitpunktes ist hier jedoch mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden, die zudem zu der Bedeutung der streitigen Forderung in keinem Verhältnis mehr stehen. Denn dem Kläger könnte, auch wenn man seinem Vorbringen voll folgte, nicht der volle ermittelte Betrag von 8.247,75 DM zugesprochen werden, da er die Abweisung des 6.883,92 DM übersteigenden Teils der Klageforderung durch das Arbeitsgericht nicht angegriffen hat. Der Streit der Parteien bezüglich der Überlassung von Bekleidung kann dem Kläger nach der prozessualen Lage also nur noch einen Vorteil von 436,17 DM (8.247,75 abzgl. 1.800,-- bis 6.883,92 DM) bringen. Bei dieser Sachlage kann der Senat unter Würdigung aller Umstände nach freier Überzeugung gemäß § 287 ZPO schätzen, daß dem Kläger jedenfalls nicht der gesamte Betrag von 1.800,-- DM in Rechnung zu stellen ist, sondern nur soviel, daß ihm zumindest noch der zuge-

sprochene Teil der Klageforderung (6.883,92 DM) verbleibt.

4. Aufrechenbare Ansprüche gegen die Klageforderung stehen dem Beklagten, wie das Berufungsgericht zu Recht ausgeführt hat, nicht zu. Irgendwelche Angriffe gegen diesen Teil des Urteils führt die Revision nicht.

5. Die Klageforderung ist auch, wie das Berufungsgericht ohne Rechtsirrtum dargelegt hat, nicht verjährt. Solange der Kläger nicht wußte, daß sich die Aussicht auf die Erbeinsetzung nicht verwirklichen würde, muß sein Vergütungsanspruch aus § 612 BGB als solcher angesehen werden, für den von ihm mit dem Beklagten eine Stundung vereinbart war (BAG 14,291 = AB Nr. 20. zu § 612 BGB mit weiteren Nachweisen). Den Zeitpunkt, zu dem der Kläger Kenntnis von dem Fehlschlagen der Vergütungserwartung erlangt hat, hat das Landesarbeitsgericht unangegriffen auf die Zeit Ende 1961/ Anfang 1962 festgestellt. Erst mit diesem Zeitpunkt ist die Hemmung der Verjährung weggefallen. Zur Zeit der Klageerhebung - August 1963 - war der Anspruch, für den die zweijährige Verjährungsfrist gemäß §§ 201, 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB gilt, daher noch nicht verjährt.

Der Klageanspruch ist entgegen der Auffassung des Beklagten ebenfalls nicht verwirkt. Irgendwelche für die Annahme einer Verwirkung in Betracht kommenden Umstände hat der Beklagte nicht vorgetragen. Da der Anspruch, wie gesagt, gestundet war, kann er normalerweise auch nicht von der Verwirkung betroffen werden.

6. Nach alledem hat das Landesarbeitsgericht zu Recht die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Dies macht auch die Zurückweisung der Revision erforderlich.

gez. Wichmann
Bundesrichter Dr.
Auffarth befindet
sich im Urlaub.
Wichmann

Siara

Dr. Eck

E. Schäfer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)