

Aktenzeichen: 6 AZR 24/78

LAG Berlin

Urteil des BAG vom 18. März 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 615, § 157; ZPO §§ 314, 418

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 24/78

7 Sa 85/77 Berlin

Verkündet am
18. März 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 18. März 1980 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richterin Michels-Holl und den Richter Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Carl und Dr. Martin für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 10. November 1977 - 7 Sa 85/77 - wird zurückgewiesen.

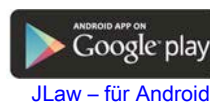
Die Kosten der Revision tragen die Beklagten.

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)



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1943 geborene Kläger ist ausgebildeter Gartenbauingenieur; er war seit dem 1. November 1975 bei der Beklagten zu 1) als Anlageleiter beschäftigt. Am 27. Juli 1976 kündigte die Beklagte zu 1) das Arbeitsverhältnis zum 30. Juli 1976. Hiergegen erhob der Kläger am 2. August 1976 Kündigungsschutzklage (40 Ca 243/76 Arbeitsgericht Berlin). In diesem Prozeß stritten die Parteien unter anderem auch über die Dauer der Kündigungsfrist. Der Kläger vertrat die Auffassung, er sei Angestellter und die Kündigung wirke daher erst zum 30. September 1976. Die Beklagte zu 1) war der Meinung, der Bundesrahmentarifvertrag für den Garten- und Landschaftsbau finde Anwendung und damit auch die kürzere Kündigungsfrist für gewerbliche Arbeitnehmer. In dem Kündigungsschutzprozeß hat die Beklagte zu 1) mit Schriftsatz vom 20. Oktober 1976 vorgetragen, im Einvernehmen mit dem Kläger sei der Kündigungszeitpunkt auf den 11. August 1976 verlegt worden, da der Kläger vom 30. Juli bis 11. August 1976 beurlaubt und bezahlt worden sei. Durch rechtskräftiges Urteil vom 10. November 1976 stellte das Arbeitsgericht fest, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die mit Schreiben vom 27. Juli 1976 ausgesprochene Kündigung der Beklagten zu 1) nicht aufgelöst worden ist. Im unstreitigen Teil des Tatbestandes heißt es:

"Mit Schreiben vom 27. Juli 1976 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 30. Juli 1976; da der Kläger noch Jahresurlaub zu beanspruchen hatte, den die Beklagte ihm bis zum 11. August 1976 gewährte, vereinbarten die Parteien als Beendigungszeitpunkt den 11. August 1976."

In den Entscheidungsgründen ist ausgeführt:

"Unstreitig haben die Beklagten die Kündigung später zum 11. August 1976 ausgesprochen, womit bei Kündigungszugang am 27. Juli 1976 die Zweiwochenfrist eingehalten war."

Mit seiner am 29. März 1977 erhobenen Klage hat der Kläger Lohnforderungen für die Zeit vom 12. August 1976 bis 5. Dezember 1976 geltend gemacht und vorgetragen, die Beklagte zu 1) habe sich in Annahmeverzug befunden. Am 6. Dezember 1976

- 3 -



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



- 3 -

habe er bei einer anderen Firma eine neue Stelle angetreten.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagten zu verurteilen, als Gesamtschuldner an ihn 8.265,60 DM brutto abzüglich 2.119,80 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Januar 1977 zu zahlen.

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt und vorgetragen, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger habe nicht bis zum 5. Dezember 1976 fortgedauert. Zwar sei die von der Beklagten zu 1) am 27. Juli 1976 ausgesprochene Kündigung nicht rechtswirksam. Das Arbeitsverhältnis sei jedoch von den Parteien einvernehmlich mit dem 11. August 1976 beendet worden. Diese Feststellung sei in dem unstreitigen Tatbestand des Urteils vom 10. November 1976 enthalten. Daher stünden dem Kläger für die Zeit vom 11. August bis 5. Dezember 1976 keine Lohnansprüche mehr zu.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagten antragsgemäß verurteilt, als Gesamtschuldner an den Kläger den eingeklagten Lohn zu zahlen.

Die von den Beklagten gegen dieses Urteil eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgen die Beklagten ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Dem Kläger steht der geltend gemachte Lohnanspruch aus § 615 BGB zu, da das Arbeitsverhältnis über den 11. August 1976 hinaus fortbestanden und die Beklagte zu 1) sich in Annahmeverzug befunden hat.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es sei nicht substantiiert dargetan, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien einvernehmlich zum 11. August 1976 beendet worden sei. Die Beklagten hätten nicht vorgetragen, wann, mit wem, auf welche Weise und an welchem Ort ein Aufhebungsvertrag zustande gekommen sei. Die erst im zweiten Rechtszug aufgestellte

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

- 4 -



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



- 4 -

Behauptung, die Parteien hätten sich im Büro der Beklagten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 11. August 1976 geeinigt, sei zu unsubstantiiert, um den angebotenen Beweis durch Vernehmung der Zeugin S zu erheben. Die Bezugnahme der Beklagten auf den Tatbestand des rechtskräftig gewordenen Urteils vom 10. November 1976 in dem Kündigungsschutzprozeß reiche nicht aus, um das Zustandekommen eines Aufhebungsvertrages darzutun. Die in dem Urteil enthaltene Formulierung, die Parteien hätten als Beendigungszeitpunkt den 11. August 1976 vereinbart, dürfe nicht isoliert gesehen werden. Da die Parteien in dem Vorprozeß nicht nur über die Sozialwidrigkeit der Kündigung, sondern auch über die Länge der Kündigungsfrist gestritten hätten, habe sich das Einverständnis des Klägers mit dem Datum vom 11. August 1976 nur auf die Berichtigung der Kündigungsfrist, nicht aber auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezogen. Aus der gesetzlichen Beweisregelung des § 314 ZPO ergebe sich nichts anderes. Zum einen gelte diese Vorschrift jeweils nur für den Rechtsstreit, dessen Tatbestand von dieser Vorschrift erfaßt werde. Zum anderen ergebe sich aus dieser Tatbestandsfeststellung auch nicht der Wille des Klägers, das Arbeitsverhältnis mit dem 11. August 1976 einvernehmlich zu beenden. Das gehe daraus hervor, daß die Parteien den Kündigungsschutzprozeß über diesen Zeitpunkt hinaus fortgeführt hätten. Da der Kläger seine Arbeitskraft durch Erhebung der Kündigungsschutzklage am 2. August 1976 und später noch einmal durch das Schreiben seines Prozeßbevollmächtigten vom 20. August 1976 angeboten habe, seien die Beklagten in Annahmeverzug gesetzt worden, so daß die geforderten Lohnansprüche aus § 615 BGB begründet seien.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts lassen Rechtsfehler nicht erkennen.

1. Entgegen der von den Beklagten in der Revision vertretenen Auffassung sind sie für ihre Behauptung, das Arbeitsverhältnis sei mit dem 11. August 1976 einvernehmlich beendet worden, darlegungs- und beweispflichtig. Da die von der Beklagten zu 1) am 27. Juli 1976 ausgesprochene Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat, hätte es zur Auflösung des Arbeits-

- 5 -



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

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

verhältnisses eines Aufhebungsvertrages bedurft. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, wonach die Beklagten einen Aufhebungsvertrag nicht substantiiert behauptet haben, werden von den Beklagten in der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffen. Insbesondere haben die Beklagten nicht gerügt, daß das Landesarbeitsgericht ihrem Beweisantritt im Schriftsatz vom 29. August 1977 durch Vernehmung der Zeugin S nicht nachgegangen ist, weil es ihn als unsubstantiiert angesehen hat. Angesichts des Umstands, daß die Beklagten in dem Kündigungsschutzprozeß und in der ersten Instanz dieses Prozesses keine Tatsachen vorgetragen haben, aus denen auf eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zu schließen ist, reicht die erstmals in der Berufungsinstanz gebrachte Behauptung, im Büro der Beklagten sei das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger in einem Gespräch einvernehmlich beendet worden, nicht aus, um einen Aufhebungsvertrag darzutun.

2. Der Hinweis der Beklagten auf den Tatbestand des Urteils vom 10. November 1976 läßt ebenfalls keine Rückschlüsse auf einen wirksam abgeschlossenen Aufhebungsvertrag zu.

a) Zunächst ist festzustellen, daß der Tatbestand dieses Urteils keine Feststellungen über einen zwischen den Parteien zustande gekommenen Aufhebungsvertrag enthält. Die Beklagten haben den Passus, aus denen sie einen Aufhebungsvertrag herauslesen, in ihrer Revisionsschrift nur bruchstückhaft wiedergegeben. Der vollständige Satz im Tatbestand heißt wörtlich:

"Da der Kläger noch Jahresurlaub zu beanspruchen hatte, den die Beklagte ihm bis zum 11.8.1976 gewährte, vereinbarten die Parteien als Beendigungszeitpunkt den 11.8.1976."

Auch ein Tatbestand ist auslegungsfähig (Wieczorek, Kommentar zur ZPO, 2. Aufl., § 314 Rdn. A I c mit Hinweis auf OGH in NJW 1950, 696). Die Auslegung erfolgt nach denselben Grundsätzen wie bei anderen Erklärungen. Da in den Sitzungsprotokollen des Kündigungsschutzprozesses keine entsprechenden Erklärungen der Parteien festgehalten sind, muß zur Auslegung der schriftliche Parteivortrag herangezogen werden. Hierbei ist zu berücksichtigen, daß die Parteien in dem Kündigungsschutzprozeß nicht nur über die Sozialwidrigkeit der Kündigung,



- 6 -

sondern auch darüber gestritten haben, ob der Kläger hinsichtlich der Kündigungsfrist als gewerblicher Arbeitnehmer oder als Angestellter zu behandeln war. Die in dem Tatbestand als unstreitig aufgenommene "Vereinbarung" bezog sich nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten in ihrem Schriftsatz vom 20. Oktober 1976 lediglich auf die Dauer der Kündigungsfrist. Eine Einigung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann hieraus nicht entnommen werden. Hinzu kommt, daß die Beklagten eine einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zum 11. August 1976 auch erst dann behauptet haben, als ihnen die Ausfertigung des Urteils vom 10. November 1976 zugegangen war.

b) Die Revision irrt auch in der Annahme, das Berufungsgericht habe die Rechtsfolgen der §§ 314, 418 ZPO verkannt.

§ 314 ZPO enthält lediglich eine gesetzliche Beweisregel (§ 286 Abs. 2 ZPO). Diese ist beschränkt auf den Beweis "des mündlichen Parteivorbringens" (Wieczorek, aaO, § 314 Rdn. A I). Die dem Tatbestand nach § 418 ZPO zukommende Beweiskraft wird durch § 314 ZPO durch die Erschwerung des Gegenbeweises erhöht (Baumbach-Lauterbach, ZPO, 37. Aufl., § 314 Anm. 1). Da die Beweiskraft des Tatbestandes sich lediglich auf das mündliche Vorbringen der Parteien in dem Prozeß bezieht, erstreckt sich die Beweiskraft auch nicht über den Rechtsstreit hinaus (Wieczorek, aaO, § 314 B II b mit Hinweis auf RGST 59, 13 [19]). Durch den Tatbestand wird nur der Beweis dafür erbracht, daß eine Partei in einem Rechtsstreit einen bestimmten mündlichen Vortrag gebracht hat. Da aber die Feststellung in dem Tatbestand des Urteils vom 10. November 1976, wie bereits ausgeführt, nicht dahin auszulegen ist, daß die Parteien einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben, vermag auch der Tatbestand des Urteils als Urkunde keinen Beweis dafür zu erbringen, daß die Parteien sich seinerzeit tatsächlich über eine Aufhebung des Arbeitsverhältnisses geeinigt haben.

III. Das Landesarbeitsgericht ist daher zu Recht davon ausgegangen, daß das Arbeitsverhältnis über den 11. August 1976 fortgedauert hat. Da die Beklagte zu 1) durch den Kläger

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

auch in Annahmeverzug gesetzt worden ist, steht dem Kläger
der geltend gemachte, der Höhe nach unstreitige Lohnanspruch
zu.

gez.: Dr. Auffarth Roeper Michels-Holl
 Carl Dr. Martin

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



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

