

Aktenzeichen: 6 AZR 391/78

LAG München

Urteil des BAG vom 6. August 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: ZPO §§ 139, 286, 313, 565 a; BGB §§ 133, 157, 242, 611

Leitsätze:

K e i n e



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



6 AZR 391/78

2 (3) Sa 510/77 München

Verkündet am
6. August 1981

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. August 1981 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth als Vorsitzenden, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Hohnheit und Spiegelhalter für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 23. Februar 1978 - 2 (3) Sa 510/77 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. April 1976 aufgrund schriftlichen Arbeitsvertrages vom 17. Februar 1976 "als Mitarbeiter für den Bereich Kleinkreditgeschäft der S AG, dessen Generalrepräsentanz die Firma A innehat", bei der Beklagten tätig. Der zwischen der S und der Beklagten bestehende Repräsentanzvertrag wurde von der Beklagten zum 30. Juni 1976 gelöst, da sich die in Aussicht genommene Zusammenarbeit als mit liechtensteinischem Recht nicht vereinbar herausstellte. Wegen dieser sich abzeichnenden Entwicklung verhandelten die Parteien im Mai/Juni 1976 über eine Tätigkeit des Klägers als freier Mitarbeiter der Beklagten. Die hierüber entworfene Vereinbarung wurde von den Parteien aber nicht unterschrieben. Am 30. August 1976 schloß der Kläger mit dem Steuerbevollmächtigten D einen Vertrag über ein monatliches Beratungshonorar von 50,-- DM. Im Vertrag spricht der Kläger von "meinem Betrieb". Ab Juli 1976 verhandelte der Kläger allein mit verschiedenen Teilzahlungsbanken, besonders mit solchen, die keine eigene Vertriebsorganisation haben. Seit Juni 1976 erhielt der Kläger von der Beklagten keine Vergütung mehr. Er hat das seiner Auffassung nach fortbestehende Arbeitsverhältnis Ende September 1976 fristlos gekündigt und verlangt Gehalt, Urlaubsentgelt und Spesen in Höhe von insgesamt 10.716,65 DM zuzüglich 4 % Zinsen seit den jeweiligen Fälligkeitsdaten für Juni bis September 1976.

Die Beklagte wurde durch Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts entsprechend verurteilt. Auf ihren zulässigen Einspruch hin hat das Arbeitsgericht das Versäumnisurteil aufrechterhalten. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht insbesondere ausgeführt, die Ansprüche seien nach § 611 Abs. 1 BGB begründet. Die Beklagte habe den Dienstvertrag, dessen Kündigung nach Ziff. 12 des Vertrages der Schriftform bedurft hätte, nicht gekündigt. Auch eine einvernehmliche Änderung dieses Vertrages, nach der der Kläger ab 1. Juli 1976 als freier Mitarbeiter für die Beklagte tätig werden sollte, sei nicht

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



- 3 -

schriftlich vereinbart worden. Dies wäre nach Ziff. 13 des Vertrages erforderlich gewesen. Es sei eine neue schriftliche Vereinbarung entworfen worden, die jedoch nicht unterzeichnet worden sei. Das Arbeitsverhältnis sei auch nicht durch konkludentes Verhalten oder durch Wegfall der Geschäftsgrundlage beendet worden. Dem Kläger, der unstreitig in den Monaten Juni, Juli, August und September 1976 für die Beklagte gearbeitet habe, stehe daher das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt zu. Die Spesen habe die Beklagte der Höhe nach nicht bestritten. Gleiches gelte für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung.

Die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat auf den Tatbestand und die Entscheidungsgründe erster Instanz Bezug genommen und ausgeführt, die Beklagte habe ebensowenig wie in erster Instanz eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1976 dargelegt oder gar bewiesen. Zwar sei der Beklagten zuzugeben, daß die im Arbeitsvertrag vorgeschriebene Schriftformklausel einer formlosen einvernehmlichen Aufhebung des Vertrags nicht unbedingt im Wege stehe; auch eine einvernehmliche stillschweigende Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei rechtlich möglich. Schlüssige Tatsachen, aus denen sich eine ausdrückliche mündliche oder stillschweigende Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ergeben könnte, habe die Beklagte nicht vorgetragen. Die Beklagte habe auch keinen Beweis angeboten für ihre Behauptung, die Parteien hätten sich mündlich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Begründung eines freien Mitarbeiterverhältnisses geeinigt.

Dem Beweisantrag, die Zeugin S dafür zu hören, daß der Kläger praktisch die Stellung eines freien Handelsvertreters gehabt habe und seine Arbeitszeit frei habe einteilen



- 4 -

können, sei nicht zu entsprechen gewesen. Ein Zeuge könne nicht für rechtliche Wertungen angeboten werden, sondern nur für Tatsachen. Im übrigen gelte der Vortrag des Klägers nach § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden, er habe regelmäßige Arbeitszeiten eingehalten.

Die Verhandlungen und Verträge des Zeugen D mit dem Kläger sagten nichts über seine Beziehungen zu der Beklagten aus. Dies gelte auch für die Behauptung der Beklagten, der Kläger habe sich bestimmten Zeugen gegenüber als freier Handelsvertreter bezeichnet. Ebenfalls sei nicht ersichtlich, was diese unsubstantiiert vorgetragenen Auftritte des Klägers als freier Handelsvertreter mit seinem Vertrag und den Aufgaben bei der Beklagten zu tun haben könnten.

Der Vortrag der Beklagten, die Zusammenarbeit der Beklagten mit der S AG sei Bedingung des Arbeitsvertrages mit dem Kläger gewesen, die zum 30. Juni 1976 weggefallen sei, werde durch den Vertrag selbst widerlegt, denn nach Ziff. 3 des Vertrages habe die Beklagte dem Kläger auch andere Aufgaben als das Geschäft mit der S AG übertragen können. Auch auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage könne die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gestützt werden. Die Beklagte hätte den Wegfall der Geschäftsgrundlage allenfalls zum Anlaß einer Kündigung oder Änderungskündigung nehmen können. Dies sei jedoch nicht geschehen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien habe demnach über den 30. Juni 1976 hinaus fortbestanden. Damit seien die der Höhe nach nicht angegriffenen Zahlungsansprüche des Klägers begründet.

II. Die Revision rügt die Verletzung formellen und materiellen Rechts und trägt vor, der Tatbestand des angefochtenen Urteils verstoße gegen die Vorschrift des § 313 Abs. 1 Nr. 5, Abs. 2 ZPO. Im übrigen wird eine Verletzung der §§ 139, 286 ZPO gerügt.

Materiell rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Vorschriften der §§ 133 und 157 BGB über die Auslegung von Rechtsgeschäften verletzt. Die Zusammenarbeit der Beklagten mit der S AG sei sehr wohl eine Bedingung des Arbeitsvertrages mit dem Kläger gewesen, denn die Beklagte habe sich



- 5 -

in Ziff. 3 des Dienstvertrages lediglich vorbehalten, das Aufgabengebiet des Klägers nach ihren Bedürfnissen zu erweitern oder einzuschränken. Diese Bedürfnisse seien aber entscheidend an der Stellung der Beklagten als Repräsentantin der S AG ausgerichtet gewesen. Das Berufungsgericht habe auch die Rechtsgrundsätze über den Wegfall der Geschäftsgrundlage verkannt. Abgesehen davon sei der Vertrag mit dem Kläger stillschweigend aufgehoben worden.

III. Die Verfahrensrügen sind teils unzulässig, teils unbegründet; die materiellen Rügen sind unbegründet.

1. Der Senat hat die Verfahrensrügen der Revision geprüft. Sie greifen nicht durch. Von einer Begründung der Entscheidung wird insoweit nach § 565 a ZPO abgesehen. Diese Vorschrift ist anwendbar, nachdem der bisherige § 75 Abs. 3 ArbGG ersatzlos gestrichen worden ist. Der Senat ist demnach an die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gebunden, es sei zumindest nicht bewiesen, daß die Parteien durch eine Vereinbarung das Arbeitsverhältnis beendet und ein freies Mitarbeiterverhältnis begründet hätten.

2. Auch die materiellrechtlichen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind nicht zu beanstanden, das Arbeitsverhältnis sei weder durch eine auflösende Bedingung noch durch Wegfall der Geschäftsgrundlage beendet worden. Sie lassen einen revisiblen Rechtsfehler nicht erkennen.

a) Die Parteien haben im Dienstvertrag keine auflösende Bedingung vereinbart. Im Dienstvertrag ist lediglich der Tätigkeitsbereich des Klägers umschrieben, indem er als Mitarbeiter für den Bereich Kleinkreditgeschäfte der S AG, dessen Generalrepräsentanz die Beklagte innehat, bezeichnet wird. Es ist nicht vereinbart worden, daß das Arbeitsverhältnis auflösend bedingt sei durch Beendigung der Geschäftsbeziehungen der Beklagten mit der S AG. Es bedarf daher keiner Entscheidung, ob etwa Ziff. 3 des Vertrages, nach der sich die Beklagte vorbehalten hat, das Aufgabengebiet des Klägers nach ihren Bedürfnissen zu erweitern oder einzuschränken, dem Eintritt einer auflösenden Bedingung infolge Beendigung



der Geschäftsbeziehungen der Beklagten zur S AG
entgegengestanden hätte.

b) Die Beendigung der Geschäftsbeziehungen der Beklagten zu der S AG könnte allenfalls nach den Grundsätzen des "Wegfalls der Geschäftsgrundlage" geprüft werden. Selbst wenn insoweit die Geschäftsgrundlage für die Beschäftigung des Klägers entfallen wäre, so hätte dies im vorliegenden Fall doch nur die Beklagte zu einer Kündigung berechtigt. In der Regel führt der Wegfall der Geschäftsgrundlage nicht zur Vertragsbeendigung eines Arbeitsverhältnisses und die ganz ungewöhnlichen Voraussetzungen, unter denen in der Rechtsprechung eine derartige Vertragsbeendigung angenommen worden ist, liegen nicht vor. Regelmäßig berechtigt der Wegfall der Geschäftsgrundlage nur zum Ausspruch einer Kündigung. Nur wenn außergewöhnliche Verhältnisse eine an sich zulässige Kündigung unmöglich oder unzumutbar machen, können Arbeitsverhältnisse ausnahmsweise ihr Ende finden, ohne daß eine entsprechende rechtsgestaltende Erklärung abgegeben wird. Dies ist z.B. der Fall, wenn die tatsächlichen Grundlagen für eine Beschäftigung des Arbeitnehmers durch äußere Ereignisse, die sowohl für den Arbeitgeber wie auch für den Arbeitnehmer erkennbar sind, dauernd oder doch auf unabsehbare Zeit weggefallen sind. Eine diesen Fällen vergleichbare Ausnahmesituation lag nicht vor, als die Geschäftsbeziehungen der Beklagten zur S AG beendet worden sind. Der Beklagten wäre es leicht möglich gewesen, das Arbeitsverhältnis vorsorglich zu kündigen, anstatt lediglich mit dem Kläger über eine Tätigkeit als freier Mitarbeiter zu verhandeln. Im Kündigungsprozeß hätte dann u.a. geprüft werden können, ob es der Beklagten möglich gewesen wäre, den Kläger anderweitig zu beschäftigen. Würde man die Beendigung der Geschäftsbeziehungen zu einem besonders wichtigen Vertragspartner, für den ein Angestellter ganz oder überwiegend gearbeitet hat, für den Wegfall der Geschäftsgrundlage ausreichen lassen und damit für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so würde das Risiko der Fortdauer derartiger Geschäftsbeziehungen vom Unternehmer verlagert werden auf den Arbeitnehmer. Im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses kann überprüft werden, ob



- 7 -

die Beendigung wichtiger Geschäftsbeziehungen auch eine Kündigung rechtfertigen kann.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Dr. Auffarth Roeper Dr. Leinemann

Hohnheit Spiegelhalter

