

Aktenzeichen: 7 AZR 1079/77

LAG Niedersachsen Urteil des BAG vom 31. August 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 626 Abs. 1 und Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 1079/77

8 Sa 59/77 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
31. August 1979

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 31. August 1979 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Zeilinger und Schwarz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 19. Oktober 1977 - 8 Sa 59/77 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 -

T a t b e s t a n d :

Der Beklagte war früher Eigentümer eines 818 ha großen Landgutes in Portugal. Der Kläger war seit dem 1. September 1972 als Verwalter dieses Landgutes beschäftigt. Am 5. Februar 1975 schlossen die Parteien einen neuen Anstellungsvertrag, in dem u.a. vereinbart war, daß der Kläger weiterhin das Landgut in Portugal verwalten und neben einem Gehalt von 2.200,-- DM Naturalleistungen und eine Tantieme erhalten sollte. In § 8 des Vertrages war festgelegt, daß der Vertrag zunächst auf die Dauer von zwei Jahren geschlossen wird und mit einer Kündigungsfrist von 12 Monaten zum Ende eines Wirtschaftsjahres (1. Juni bis 31. Mai) gekündigt werden kann, erstmals zum Ende des Wirtschaftsjahres 1975/1976.

Am 22. Oktober 1975 wurde das Landgut im Zusammenhang mit den politischen Ereignissen in Portugal von kommunistischen Landarbeitern besetzt.

Mit Schreiben vom 16. August 1976 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos. Bis zu diesem Zeitpunkt hat der Beklagte an den Kläger das Gehalt zuzüglich Miete und Spesen gezahlt. Mit Schreiben vom 17. August 1976 teilte der Rechtsanwalt Dr. B , der die Interessen des Beklagten in Lissabon vertrat, dem Beklagten mit, daß die portugiesische Regierung aufgrund der Verfügung Nr. 493/76 vom 6. August 1976 unter der lfd. Nr. 103 das Landgut des Beklagten als enteignet bezeichnet habe.

Der Beklagte hat von der portugiesischen Regierung bisher keinerlei Entschädigung für den Verlust seines Landgutes erhalten. In einem Schreiben der Deutschen Botschaft in Lissabon vom 25. Januar 1977 wurde dem Beklagten mitgeteilt, daß sich eine befriedigende Regelung nicht abzeichne.

- 3 -



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



- 3 -

Mit der am 23. August 1976 eingereichten Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigung vom 16. August 1976. Der Kläger macht geltend, die fristlose Kündigung sei unwirksam, weil ein wichtiger Grund nicht vorgelegen habe. Bereits bei Abschluß des Vertrages vom 5. Februar 1975 hätten sich in Portugal die späteren revolutionären Entwicklungen abgezeichnet. Schon damals sei zu erkennen gewesen, daß eine einer Enteignung gleichkommende Besetzung des Betriebes erfolgen könnte. Er, der Kläger, habe den Beklagten vor Abschluß des neuen Vertrages auf die prekäre politische Situation hingewiesen. Dem Beklagten sei auch bekannt gewesen, daß bei Abschluß des Vertrages ein Nachbargut bereits besetzt gewesen sei. Der Beklagte habe jedoch gemeint, daß sich die politische Lage in Portugal wieder stabilisieren werde. Deshalb habe er ihn gebeten, in Portugal zu bleiben. Zum Vertragsabschluß habe er ihn dadurch bewogen, daß er ihm eine Weiterbeschäftigung in Deutschland versprochen habe, und zwar zu den gleichen Bedingungen wie in Portugal. Deshalb trage der Beklagte das wirtschaftliche Risiko dafür, daß die Erfüllung des Arbeitsvertrages unmöglich geworden sei. Für den Fall, daß das Arbeitsverhältnis beendet worden sei, müsse der Beklagte ihn so stellen, wie er gestanden hätte, wenn der Vertrag erfüllt worden wäre.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis entsprechend dem Anstellungsvertrag vom 5. Februar 1975 durch die fristlose Kündigung des Beklagten vom 16. August 1976 nicht beendet ist;

hilfsweise,

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Schadenersatz aufgrund einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu leisten.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er macht geltend: Bei Abschluß des Vertrages vom 5. Februar

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

1975 sei die politische Entwicklung in Portugal nicht vorausszusehen gewesen. Zu dieser Zeit hätten Deutsche in Portugal noch erhebliche Investitionen vorgenommen. Es sei weder von Besetzungen noch von anderen politischen Gefahren die Rede gewesen. Das Vertragsverhältnis sei nicht auf seinen Wunsch, sondern auf Wunsch des Klägers neu begründet worden. Nachdem der Kläger das vorhergehende Arbeitsverhältnis gekündigt habe, hätten sich bereits verschiedene portugiesische Verwalter um die Stelle beworben. Einer dieser Bewerber sei bereits unter Vorvertrag genommen gewesen. Nur auf ausdrücklichen Wunsch des Klägers sei diesen portugiesischen Bewerbern abgesagt und der Vertrag vom 5. Februar 1975 abgeschlossen worden.

Die Enteignung des Landgutes sei ein so außerordentliches Ereignis, daß ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger nicht zuzumuten sei. Durch die Enteignung sei die Erfüllung der beiderseitigen Verpflichtungen subjektiv und objektiv unmöglich geworden. In der Zeit von der Besetzung des Landgutes am 22. Oktober 1975 bis zur Kündigung am 16. August 1976 habe er dem Kläger Gelegenheit gegeben, sich nach einer gleichwertigen Stelle umzusehen.

Durch Urteil vom 15. März 1977 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen, die Kosten des Rechtsstreits dem Kläger auferlegt und den Wert des Streitgegenstandes auf 9.240,-- DM festgesetzt.

Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter, während der Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

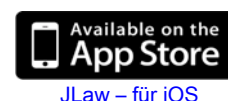
Entscheidungsgründe:

Die Revision führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz.

- 5 -



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



- 5 -

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß es dem Beklagten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile nicht zuzumuten gewesen sei, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen. Es hat dazu die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber habe die Vergütung nur während eines begrenzten Zeitraumes oder überhaupt nicht weiter zu zahlen, wenn er durch außergewöhnliche Ereignisse (Krieg, Demontage, Enteignung) seinen Betrieb verliere. Diese Grundsätze seien auf die Besetzung und Enteignung des dem Beklagten gehörenden Landgutes in Portugal anzuwenden, das er seit 22. Oktober 1975 nicht mehr habe bewirtschaften können. Von da an habe der Beklagte das Gehalt an den Kläger ohnehin für 10 Monate weitergezahlt, obwohl dieser seine Arbeitsleistung seit 22. Oktober 1975 nicht mehr habe erbringen können. Hinzu komme, daß die portugiesische Regierung das Landgut am 6. August 1976 enteignet habe; seither habe endgültig festgestanden, daß der Beklagte das Landgut in absehbarer Zeit nicht zurückerhalten würde. Da der Kläger seine Arbeitsleistung zum Kündigungszeitpunkt nicht mehr habe erbringen können, habe spätestens seither für ihn kein schutzwürdiges Interesse mehr daran bestanden, das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten bis zum 5. Februar 1977 fortzusetzen. Andererseits sei es dem Beklagten aus demselben Grunde nicht zuzumuten, das inhaltlos gewordene Arbeitsverhältnis über den Kündigungstermin hinaus bis zum 5. Februar 1977 fortzusetzen.

Die Behauptung des Klägers, der Beklagte habe ihm für den in Portugal eingetretenen Fall die Weiterbeschäftigung in Deutschland zu gleichen Bedingungen versprochen, hat das Landesarbeitsgericht für nicht bewiesen erachtet. Für den gestellten Hilfsantrag hat es das erforderliche Feststellungsinteresse verneint; der Kläger habe den Schaden beziffern und folglich Leistungsklage erheben können.

2. An die in der vorerwähnten Begründung enthaltenen tatsächlichen Feststellungen ist der Senat gemäß § 561 Abs. 2

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

- 6 -



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

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

- 6 -

ZPO gebunden, weil der Kläger Verfahrensrügen i.S. von § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO dagegen nicht vorgebracht hat. Neues Vorbringen ist in der Revisionsinstanz unzulässig (§ 561 Abs. 1 ZPO); ansonsten versucht der Kläger, die Beweiswürdigung des Berufungsgerichts durch eine andere Beweiswürdigung zu ersetzen. Auch das ist nicht möglich. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Beweiswürdigung ist für den Senat bindend. Die Nachprüfungsmöglichkeit der Revisionsinstanz beschränkt sich insoweit darauf, daß das Landesarbeitsgericht die Grenzen und Voraussetzungen der richterlichen Überzeugung gewahrt hat (BAG 5, 221 [224] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohn-erhöhung). Das ist hier der Fall.

3. In materieller Hinsicht findet dagegen eine uneingeschränkte Überprüfung des angefochtenen Urteils statt:

a) Dazu gehört zunächst die Entscheidung des Berufungsgerichts über das Vorliegen eines "wichtigen Grundes" i.S. des § 626 Abs. 1 BGB. Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes nicht verkannt (vgl. dazu: BAG 24, 401 [407] = AP Nr. 65 zu § 626 BGB). Zwar ist die "Betriebseinstellung" regelmäßig kein wichtiger Grund zur sofortigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, weil der Arbeitgeber das Betriebsrisiko trägt und ihm deshalb im Regelfalle auch zuzumuten ist, die vereinbarte Kündigungsfrist einzuhalten (vgl. BAG 24, 446 = AP Nr. 28 zu § 615 BGB Betriebsrisiko; Staudinger-Neumann, BGB, 12. Aufl., § 626 Rz 51), doch gilt unter Zumutbarkeitsgesichtspunkten dann etwas anderes, wenn die ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist (BAG AP Nr. 16 zu § 626 BGB) oder lange Kündigungsfristen bestehen sowie dann, wenn von außen kommende Ereignisse, sog. "objektive Gründe" eintreten (Staudinger-Neumann, aaO, Rz 51 u. 52). Dann ist es dem Arbeitgeber nicht in allen Fällen zumutbar, den Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Vertragsdauer unter Vertrag zu halten. Ob eine außerordentliche Kündigung in einem solchen Falle berechtigt ist, kann nur nach Abwägung aller für den Einzelfall

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

in Betracht kommenden Umstände entschieden werden (BAG AP Nr. 16 zu § 626 BGB). Wenn das Landesarbeitsgericht hier entscheidend mit darauf abgehoben hat, daß der Beklagte ohnehin schon 10 Monate das Gehalt an den Kläger weiterbezahlt hat, ohne von diesem eine Arbeitsleistung zu erhalten und erhalten zu können, so hat es damit sowohl objektiv die Voraussetzungen des Vorliegens eines wichtigen Grundes rechtlich zutreffend erwogen als auch eine - auf den Einzelfall bezogene - ausreichend und revisionsrechtlich unangreifbare Interessenabwägung nach Zumutbarkeit Gesichtspunkten vorgenommen.

b) Allerdings hat sich die Fallentscheidung nicht an den Ergebnissen der zum § 615 BGB entwickelten Betriebsrisikolehre auszurichten, weil dort gerade die Besonderheit ist, daß das Arbeitsverhältnis aus der Sicht des Arbeitgebers dem rechtlichen Bande nach bestehen bleiben soll, er aber wegen der unterbliebenen Arbeitsleistung an den Arbeitnehmer keine Arbeitsvergütung bezahlen will. Hier ist es anders. Der Arbeitgeber will das Arbeitsverhältnis dem rechtlichen Bande nach beenden, weil es funktionslos geworden ist. Deshalb ist - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - hier allein auf Zumutbarkeitserwägungen im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB abzustellen. Dieser Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts beeinträchtigt aber (allein) nicht die Richtigkeit der getroffenen Berufungsentscheidung (§ 563 ZPO).

c) Keine Rechtsausführungen hat das Landesarbeitsgericht zur Frage der Fristvorschrift des § 626 Abs. 2 BGB gemacht, was jedoch nach Lage des Falles geboten gewesen wäre. Nach dieser Vorschrift kann die Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen ab dem Zeitpunkt erfolgen, in dem der Kündigungsrechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Beklagte wußte nach den Feststellungen des Berufungsgerichts seit der Besetzung des Landgutes im Oktober 1975, daß er den Kläger dort nicht mehr als Verwalter beschäftigen konnte. Andererseits hat der Beklagte - ebenfalls nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts - gekündigt

- 8 -



- 8 -

(mit Schreiben vom 16. August 1976), bevor er durch das Schreiben des Rechtsanwalts Dr. B vom 17. August 1976 auch noch erfahren hatte, daß sein Gut durch eine Maßnahme der portugiesischen Regierung enteignet sei. Der zuletzt genannte Umstand scheidet damit als eine für die Kündigung maßgebende Tatsache i.S. des § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB aus, während die Besetzung des Gutes weit außerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB liegt. Es müssen deshalb andere Umstände hinzutreten, soll die Frist des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt sein. Ob solche hier vorliegen, ist für den Senat mangels entsprechender Feststellungen des Berufungsgerichts nicht ersichtlich. Deshalb führt der aufgezeigte, dem Berufungsgericht unterlaufene Rechtsfehler zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits in die Vorinstanz.

d) Das Landesarbeitsgericht wird festzustellen haben, wann sich (für den Beklagten) die Nachrichten über die Enteignung des Landgutes so verdichtet haben, daß dessen Verlust für den Beklagten praktisch zur Gewißheit geworden war. Von da ab kann die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB laufen. So ist z.B. denkbar, daß der Beklagte den Inhalt des Schreibens von Rechtsanwalt Dr. B vom 17. August 1976 (von diesem oder aber auch von anderer Seite) schon vor Erhalt dieses Schreibens (z.B. fernmündlich) erfahren hat. Zwar ist die Kündigung innerhalb zwei Wochen seit dem Erlaß der Verfügung Nr. 493/76 der portugiesischen Regierung vom 6. August 1976 erfolgt, ohne die Feststellung, daß dem Beklagten dieser Regierungserlaß im Zeitpunkt des Kündigungsanspruchs auch bekannt war, lassen sich hieraus aber keine rechtlichen Schlüsse für die in Rede stehende Frage ziehen.

4. Den Hilfsantrag hat das Landesarbeitsgericht jedenfalls im Ergebnis zutreffend abgewiesen. Die rechtmäßige Kündigung

- 9 -



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



- 9 -

kann - jedenfalls soweit sie die Beendigung des Vertragsverhältnisses zur Folge hat - keine zum Schadenersatz verpflichtende Handlung sein. Eine andere Begründung hat der Kläger nicht vorgebracht (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Dringt der Kläger aber mit seinem Hauptantrag durch, ist für eine Entscheidung nach dem Hilfsantrag ohnehin kein Raum.

gez.: Bichler

Dr. Jobs

Dr. Becker

Zeilinger

Schwarz

