

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: BGB § 242, Fürsorgepflicht

Leitsätze:

1. Die von den Berliner Altbanken mit ihren Angestellten 1945 vereinbarte Umgestaltung der Arbeitsverhältnisse in ruhende Arbeitsverhältnisse kann von den Angestellten durch einseitige Erklärung nicht rückgängig gemacht werden.
2. Die fortwirkende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch im ruhenden Arbeitsverhältnis gebietet es, daß der Arbeitgeber vor Einstellung von Arbeitskräften, die bisher betriebsfremd waren, geeignete Angestellte heranzieht, deren Arbeitsverhältnis ruht.

Aktenzeichen: 1 AZR 355/55

Urteil des BAG vom 26. Januar 1959

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 355/55

4 Sa 94/55 Berlin

Urteilstenor zugestellt
am 26. Januar 1959

gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

9

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 22. Januar 1959
durch die Bundesrichter Professor Dr.Dr.Boldt,
Dr. Schröder und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeits-
richter Kettner und Hüsing für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
der 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts
Berlin vom 5. Mai 1955 - 4 Sa 94/55 - wird
zurückgewiesen.

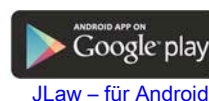
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der 1900 geborene Kläger war mit Unterbrechungen seit 1915 bei der beklagten [REDACTED] Bank in Berlin, zuletzt als Angestellter, beschäftigt. Am 1. September 1939 wurde er zur Wehrmacht einberufen; er kehrte am 16. Juli 1945 aus der Kriegsgefangenschaft zurück und meldete sich am 11. September 1945 bei der Beklagten zur Wiederaufnahme seiner Arbeit. Die Beklagte konnte jedoch den Kläger im Hinblick auf die von der Sowjetischen Besatzungsmacht verfügte Schließung der Berliner Altbanken durch den Befehl Nr. 1 vom 28. April 1945 nicht beschäftigen. Sie hatte bereits vor der Rückkehr des Klägers ihren Angestellten durch Aushang vom 15. Juni 1945 mitgeteilt, daß die nicht für die restlichen Verwaltungs- und Instandhaltungsarbeiten benötigten Angestellten sich als "bis auf weiteres ohne Gehalt beurlaubt" betrachten müssten. Der Kläger sprach in der Folgezeit wiederholt bei der Beklagten mit der Bitte um Wiederbeschäftigung vor. Die Beklagte kam diesen Bitten jedoch nicht nach, da noch zahlreiche andere Angestellte ohne Gehalt beurlaubt seien und für den Kläger keine Arbeit vorliege. Am 28. April 1948 bestätigte die Beklagte dem Kläger, daß er ohne Gehalt beurlaubt sei, und stellte ihm gleichzeitig ein Zeugnis aus. Auch eine weitere Bitte des Klägers, ihn wieder zu beschäftigen, lehnte die Beklagte am 11. Juni 1954 ab.

Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte hätte ihn, nachdem das Berliner Altbankengesetz vom 10. Dezember 1953 (Berliner GVBl. 1953, S. 1483) am 15. Dezember 1953 in Kraft getreten sei, vom 1. Dezember 1953 an wieder beschäftigen müssen. Die Beklagte könne die ausgesprochene Beurlaubung ohne Gehalt nicht auf unabsehbare Zeit aufrechterhalten. Dadurch, daß sie ihn vom 1. Dezember 1953 an nicht wieder beschäftigt habe, sei sie in Annahmeverzug geraten und müsse von da an Gehalt bezahlen.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 439,64 DM als Gehalt für die Monate Dezember 1953 und Januar 1954 zu zahlen.



Die Beklagte hat gebeten, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, sie habe den Kläger von 1945 an nicht mehr beschäftigen können und habe auch jetzt keine Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sei beendet.

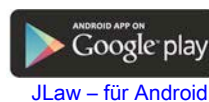
Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist kraft Zulassung statthaft und auch in rechter Frist und Form eingelegt worden.

Der Angriff der Revision gegen die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts greift nicht durch. Es trifft zwar zu, daß im Tatbestand des landesarbeitsgerichtlichen Urteils angegeben ist, der Aushang über die Beurlaubung der Angestellten sei am 15. Juni 1945 angeheftet worden, und weiter vermerkt ist, der Kläger habe sich am 11. September 1945 bei der Beklagten zurückgemeldet. Gleichwohl konnte das Landesarbeitsgericht aus dem Aushang einerseits und dem Verhalten der Parteien andererseits im Rahmen der ihm nach § 286 ZPO offenstehenden Beweiswürdigung auf eine Vereinbarung zwischen den Parteien über eine Beurlaubung des Klägers ohne Gehalt schließen. Aus der Wertung des Landesarbeitsgerichts ist nicht etwa die denkgesetzlich unmögliche Annahme zu unterstellen, das Landesarbeitsgericht sei - entgegen seiner Feststellung über den Tag der Beurlaubung des Klägers - davon ausgegangen, daß der Kläger bereits vor seiner Rückkehr Kenntnis von dem Aushang gehabt habe. Es handelt sich vielmehr nur um die Feststellung, daß dem Kläger bei seiner Rückmeldung am 11. September 1945 der Inhalt des Aushangs als auch auf ihn anwendbar bekanntgegeben wurde. Das liegt nach den ganzen Um-



- 4 -

ständen so nahe, daß die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nur in diesem Sinne auszulegen sind. Damit liegt eine Verletzung des § 286 ZPO nicht vor. Im übrigen hat auch die Beklagte bereits im Schriftsatz vom 21. Oktober 1954 ausgeführt, dem Kläger sei bei seiner Rückmeldung die angeordnete Betriebsruhe und die Unmöglichkeit seiner Beschäftigung mitgeteilt worden. Das hat der Kläger nicht bestritten.

Die Wertung des Landesarbeitsgerichts, daß mit dem Kläger eine Beurlaubung ohne Gehalt vereinbart ist, kann sonach in der Revisionsinstanz nicht nachgeprüft werden. Insbesondere ist die Auffassung, daß es sich um eine Vereinbarung handele, nicht nachprüfbar. Sie ist jedenfalls möglich, denn der Kläger hat sich notgedrungen mit der Beurlaubung einverstanden erklärt.

Der Kläger macht unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs im Sinne des § 615 BGB Gehaltsansprüche für die Monate Dezember 1953 und Januar 1954 geltend. Das setzt zunächst voraus, daß zu dieser Zeit noch ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestand, auf Grund dessen der Kläger Beschäftigung gegen Gehalt verlangen konnte.

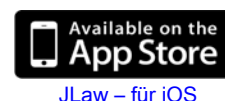
1. Wie auch die Beklagte nicht bestreitet, ist das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht dadurch beendet worden, daß der Kläger 1939 zur Wehrmacht eingezogen wurde. Als der Kläger 1945 aus der Kriegsgefangenschaft zurückkehrte, hatte er grundsätzlich aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung und - im Falle des Annahmeverzugs - einen Anspruch auf Gehaltszahlung auch ohne Leistung der geschuldeten Dienste (§ 615 BGB).

2. Als aber der Kläger sich zurückmeldete, lag die Ruhensanordnung der Besatzungsmacht und des Berliner Magistrats gegen die Beklagte vor, die eine weitere Betätigung der Beklagten in dem bisherigen Umfang auf nicht absehbare Zeit völlig ausschloß. Die Beklagte hatte deshalb

- 5 -



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



bereits durch Aushang vom 15. Juni 1945 ihren Belegschaftsmitgliedern mitgeteilt, daß sich diese als ohne Gehalt beurlaubt betrachten müssten. Sie hatte ihnen empfohlen, anderweite Gelegenheiten zur Schaffung einer neuen Existenzgrundlage auszunutzen. Einen Zeitpunkt, von dem an sie die Angestellten wieder gegen Gehalt beschäftigen wollte, hatte sie nicht genannt. Der Senat muß nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts davon ausgehen, daß entsprechende Erklärungen auch dem Kläger gegenüber bei seiner Rückmeldung am 11. September 1945 abgegeben und von ihm hingenommen worden sind. Jedenfalls ergibt sich aus dem unstreitigen Sachverhalt, daß die Beklagte 1945 und auch später die Beschäftigung des Klägers unter Hinweis auf die durch die Ruhensanordnung geschaffene Lage abgelehnt hat. Der Kläger hat nicht vorgetragen, daß er damals gleichwohl auf Beschäftigung gegen Gehalt bestanden habe. Dementsprechend hat die Beklagte auch das Zeugnis vom 28. April 1948 ausgestellt und der Kläger hat dieses angenommen.

Es kann dahingestellt bleiben, ob die Ruhensanordnung und die damit verbundene Unmöglichkeit zur weiteren Arbeit im bisherigen Umfange zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch ohne rechtsfeststellende oder rechtsgestaltende Maßnahmen der Beklagten hätte führen können. Hierauf kommt es deshalb nicht an, weil die Beklagte sich 1945 weder auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch ohne rechtsfeststellende oder rechtsgestaltende Erklärungen berufen hat noch aber 1945 und in den folgenden Jahren bis zum Beginn des Rechtsstreits eine Kündigung dem Kläger gegenüber ausgesprochen und damit durch rechtsgestaltende Erklärung das Arbeitsverhältnis beendet hat. Die Beklagte will jedoch jetzt ihre 1945 abgegebenen Erklärungen über die Beurlaubung ohne Gehalt als Kündigung oder Aufhebung des Arbeitsverhältnisses gewertet sehen. Das Landesarbeitsgericht hat diese Erklärungen nicht als Kündigung angesehen. Diese Wertung des Landesarbeitsgerichts ist möglich und damit in der Revisions-



- 6 -

instanz nicht nachprüfbar. Sie entspricht im übrigen auch der Rechtsansicht des Senats, wie sie dieser in dem zur Veröffentlichung vorgesehenen Urteil vom 22. Januar 1959 (1 AZR 535/55) des Näheren begründet hat. Es ist somit für die Entscheidung des Rechtsstreits davon auszugehen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers weder 1945 noch in den Jahren bis Ende 1953 durch rechtsgestaltende Erklärungen einer Partei beendet worden ist oder aber ohne Zutun der Parteien erloschen ist.

3. Das Arbeitsverhältnis ist vielmehr durch die zwischen den Parteien zustande gekommenen Vereinbarungen zu einem ruhenden Arbeitsverhältnis geworden. Die Auslegung der gegenseitigen Rechte und Pflichten aus diesem Arbeitsverhältnis ergibt sich im vorliegenden Falle aus dem Gesamtzusammenhang, unter dem es zu der Vereinbarung über das Ruhen des Arbeitsverhältnisses gekommen ist.

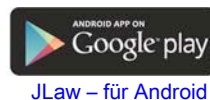
Als die Vereinarung im Jahre 1945 getroffen wurde, lag die Ruhensanordnung der Besatzungsmacht und damit die Unmöglichkeit zur Beschäftigung aller bisherigen Angestellten der Beklagten vor. Die Beklagte hatte die Möglichkeit, die überzähligen Angestellten zu entlassen. Statt einer Kündigung, verbunden mit der Erklärung, zu gegebener Zeit die gekündigten Angestellten wieder einzustellen, ist sie den Weg der Beurlaubung ohne Gehalt gegangen. Sie hat aber bei der Beurlaubung einen Zeitpunkt, bis zu dem diese Beurlaubung dauern sollte, nicht genannt, insbesondere auch nicht gesagt, daß von einem bestimmten Zeitpunkt an der Kläger wieder gegen Gehalt beschäftigt werde. Sie konnte einen solchen Zeitpunkt unter den Verhältnissen des Jahres 1945 auch gar nicht nennen. Später hat die Beklagte dann in dem dem Kläger erteilten Zeugnis ausgeführt, der Kläger sei "bis auf weiteres" ohne Gehalt beurlaubt, also auch hierbei keinen festen oder aus der Erklärung bestimmbaren Endigungszeitpunkt der Beurlaubung genannt. Eine derartige vertragliche Abrede, durch die das Arbeitsverhältnis dem Bande nach aufrechter-

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

- 7 -



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



halten wird, ist rechtswirksam. Ihr kann insbesondere nicht entgegengesetzt werden, daß dadurch der Arbeitnehmer in der Auswertung seiner Arbeitskraft unbillig beschränkt werde. Dem Kläger ist für die Zeit seiner Beurlaubung ausdrücklich die anderweite Verwertung seiner Arbeitskraft freigestellt worden. Er konnte nicht nur Aushilfsstellen annehmen, sondern sich auch eine andere Dauerstellung beschaffen, ohne gegen die Pflichten aus dem ruhenden Arbeitsverhältnis zu verstoßen. Ihm war es auch unbenommen, etwa noch aus der Abrede über das Ruhen des Arbeitsverhältnisses und aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten selbst ihn belastende Bindungen dadurch zu beseitigen, daß er seinerseits das Arbeitsverhältnis kündigte. Andererseits begünstigte ihn die Abrede insoweit, als sie ihm - wie die Beklagte selbst vorträgt - etwaige Ruhegehaltsansprüche, Berufsjahre für Steigerung der Vergütung im Falle der Wiederbeschäftigung und für die Urlaubsdauer beließ und ihm gegenüber eine etwa bereits begründete Versorgungsanwartschaft aufrechterhalten wurde. Die Vereinbarung über das Ruhen des Arbeitsverhältnisses stellte den Kläger sonach besser, als wenn er 1945 gekündigt worden wäre. Eine solche Kündigung wäre aber, wie nach Erfahrungsgrundsätzen ohne weiteres anzunehmen ist, ausgesprochen worden, wenn der Kläger sich nicht mit dem Vorschlag der Beklagten, das Arbeitsverhältnis durch Parteivereinbarung zu einem ruhenden Arbeitsverhältnis zu machen, einverstanden erklärt hätte.

4. Der Kläger sagt sich jetzt, jedenfalls mit der Klage, in der er Gehalt aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges begehrt, von dieser Vereinbarung los. Er will erreichen, daß das Arbeitsverhältnis wieder in vollem Umfange durchgeführt wird.

Zu einer einseitigen Kündigung der Vereinbarung über die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in ein ruhendes Arbeitsverhältnis mit dem Ziele, daß das Arbeitsverhältnis wieder voll wirksam wird, ist aber der Kläger nicht befugt.



- 8 -

Bei dieser Wertung ist entscheidend davon auszugehen, daß die Beklagte die Form der Beurlaubung ohne Gehalt anstelle einer an sich möglichen ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses gewählt hat. Damit ist das Arbeitsverhältnis einverständlich umgestaltet worden. Es ist zu einem ruhenden Arbeitsverhältnis oder zu einem Vertragsverhältnis eigener Art geworden. Ein solches so gestaltetes Vertragsverhältnis kann nicht, jedenfalls nicht von dem Kläger, einseitig zu einem wieder voll wirksamen Arbeitsverhältnis umgestaltet werden. Eine solche Umgestaltung ist vielmehr ebenso wie die Vereinbarung, die das Arbeitsverhältnis von einem lebenden Arbeitsverhältnis zu einem ruhenden Arbeitsverhältnis gemacht hat, nur durch Willensübereinstimmung beider Parteien möglich. Der Kläger kann also durch eine einseitige Kündigung einer Vereinbarung über das ruhende Arbeitsverhältnis das Arbeitsverhältnis nicht einseitig wieder zu einem voll wirksamen lebenden Arbeitsverhältnis machen.

5. Es ist jedoch nicht zu verkennen, daß das ruhende Arbeitsverhältnis auch der Beklagten Pflichten auferlegt. Insbesondere wohnt auch einem solchen ruhenden Arbeitsverhältnis eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers inne. Diese Fürsorgepflicht in dem besonderen Falle des ruhenden Arbeitsverhältnisses ist dahin gestaltet, daß der Arbeitgeber das ihm Zumutbare zu tun hat, um im Interesse seines beurlaubten Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis möglichst bald wieder zu einem lebenden Arbeitsverhältnis zu machen und damit dem Arbeitnehmer Arbeit und Gehalt zu gewähren.

Es ist also zu prüfen, ob die Beklagte im vorliegenden Fall das ihr insoweit Zumutbare getan hat, um das ruhende Arbeitsverhältnis wieder zu einem lebenden Arbeitsverhältnis zu gestalten. Das Arbeitsgericht hat insoweit die Grundsätze des § 315 BGB angewendet und geprüft, ob die den Grund der Beurlaubung bildenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten behoben sind. Nach Verneinung dieser Fra-

- 9 -



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

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

ge hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat sich zwar mit der Frage der entsprechenden Anwendbarkeit des § 315 BGB nicht ausdrücklich beschäftigt, hat aber unter Zugrundelegung seiner Feststellung, der Beklagten sei weder eine Zulassung zum Neugeschäft noch eine Abwicklung möglich, die Berufung gegen das klagabweisende Urteil zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich die Revision, die bemängelt, das Landesarbeitsgericht habe ohne ausreichende Begründung angenommen, die Beklagte könne nicht zum Neugeschäft zugelassen werden.

Es kann dahingestellt bleiben, ob bei einem Sachverhalt der vorliegenden Art überhaupt der Grundsatz des § 315 BGB unmittelbar oder entsprechend anwendbar ist. Denkbar wäre es auch, insoweit die Grundsätze des § 162 BGB anzuwenden.

Die Frage, ob die Beklagte zum Neugeschäft zugelassen werden kann, ist jedoch für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht ausschlaggebend. Wenn auch die Beklagte kraft der fortwirkenden Fürsorgepflicht gehalten ist, auf die Belange ihrer Arbeitnehmer bei ihren Entschlüssen Rücksicht zu nehmen, so ist sie doch nicht gehalten, allein wegen der sich dann vielleicht ergebenden Beschäftigungsmöglichkeit für ihre Angestellten und damit auch für den Kläger ihre Zulassung zum Neugeschäft zu betreiben. Insoweit ist eine unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers erforderlich, bei der wohl die Belange der Arbeitnehmer im ruhenden Arbeitsverhältnis mit zu berücksichtigen sind, bei der aber diese Belange allein nicht den Ausschlag geben. Wenn also die Beklagte aus wohl erwogenen unternehmerischen Gründen eine Zulassung zum Neugeschäft nicht betreibt, so kann ihr daraus allein nicht eine Verletzung der Fürsorgepflicht dem Kläger gegenüber vorgeworfen werden. Daß die Beklagte etwa gerade deshalb die Zulassung zum Neugeschäft nicht betreibt, um ihre beurlaubten Arbeitnehmer nicht wieder beschäftigen zu müssen, hat der Kläger selbst nicht vortragen.

Eine Verletzung der Fürsorgepflicht dem Kläger gegenüber könnte allerdings dann vorliegen, wenn die Beklagte nach



1945 neue Arbeitnehmer eingestellt hätte, obwohl aus dem Kreis ihrer beurlaubten Arbeitnehmer geeignete Kräfte zu finden waren. Wenn also die Beklagte, statt auf beurlaubte Arbeitnehmer zurückzugreifen, bisher betriebsfremde Personen eingestellt hätte, so könnte darin eine Verletzung der Fürsorgepflicht liegen. Dies gilt jedoch nur dann, wenn es sich um solche Arbeitsplätze handelt, für die im Kreis der beurlaubten Arbeitnehmer geeignete Personen zur Verfügung gestanden hätten. Insoweit hat aber der Kläger nichts vorgetragen. Er hat insbesondere nicht geltend gemacht, daß die Beklagte nach 1945 bis zum Anfang des Jahres 1954, als er noch ohne Gehalt beurlaubt war, andere Arbeitnehmer aus dem freien Arbeitsmarkt eingestellt hätte, und zwar auf Posten, die er mindestens ebensogut hätte ausfüllen können. Auf die Auflage des Arbeitsgerichts vom 17. Dezember 1954, in der das Arbeitsgericht ausdrücklich gefragt hat, ob nach dem 8. Mai 1945 mit dem Kläger vergleichbare Arbeitskräfte bei der Beklagten eingestellt worden sind, die vorher nicht zu ihr in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 28. Dezember 1954 mitgeteilt, daß mit dem Kläger vergleichbare Arbeitskräfte nach dem 8. Mai 1945 bei ihr nicht eingestellt worden seien. Diese Angabe der Beklagten hat der Kläger nicht bestritten. Es ist also bei der Entscheidung davon auszugehen, daß eine insoweit der Beklagten vorwerfbare Verletzung der Fürsorgepflicht dem Kläger gegenüber nicht vorliegt.

Daher erweist sich die Revision als unbegründet und muß mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Boldt

Dr. Schröder

Dr. Stumpf

Kettner

Hüsing



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

