

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

13. APR. 1972

Gesetz: BGB §§ 140, 119, 133, 157, 305, 626, 628

Leitsätze:

1. Eine unwirksame fristlose Kündigung kann nicht nur in eine fristgemäße, sondern auch in ein Vertragsangebot zur sofortigen einverständlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses umgedeutet werden, wenn es dem mutmaßlichen Willen des Kündigenden entspricht, auch beim Fehlen eines wichtigen Grundes gleichwohl unter allen Umständen das Arbeitsverhältnis sofort zu beenden.
2. Aufgrund eines derartigen Angebots des Kündigenden kommt es nicht stets zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages, wenn der Kündigungsempfänger die Kündigung "akzeptiert", sondern nur dann, wenn das in dem Bewußtsein geschieht, eine rechtsgeschäftliche Willenserklärung abgeben zu können und zu wollen. Das setzt voraus, daß der Kündigungsempfänger die Unwirksamkeit der Kündigung erkannt hat, diese als Angebot zur Vertragsaufhebung werten kann und diesem mutmaßlichen Willen des Kündigenden zu entsprechen bereit ist.

Aktenzeichen: 2 AZR 243/71

Urteil des BAG vom 13. April 1972

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 13. April 1972

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

55

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. April 1972 durch den Vizepräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Gröninger und Hillebrecht sowie die Bundesarbeitsrichter Wirtz und Hauenschild für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. April 1971
- 1 Sa 131/71 - aufgehoben.

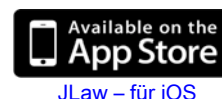
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger war seit 1954 bei der Beklagten beschäftigt, und zwar zunächst als Polier und seit 1961 als Zimmermeister. Sein Monatsgehalt betrug zuletzt 1.657,50 DM brutto. Am 15. Oktober 1970 wurde der Kläger ohne Angabe von Gründen beurlaubt und erhielt Hausverbot. Ihm wurde erklärt, bis zum Ablauf seines restlichen Jahresurlaubs am 22. Oktober 1970 werde ihm eine Erklärung für das Verhalten der Beklagten gegeben werden. Der Kläger wandte sich daraufhin an seinen späteren Prozeßbevollmächtigten, der unter dem 19. Oktober 1970 an die Beklagte u.a. schrieb:

"Mein Mandant ist nicht gewillt, diese Sache einfach hinzunehmen und auf eine Nachricht zu warten, aus welchen Gründen ihm das Betreten der Baustelle verboten worden ist, zumal Herr S bereits Ihre anderen Arbeitnehmer über das Verbot informiert hat und gerade auch dadurch alle möglichen Gerüchte in Umlauf gesetzt wurden. Ich habe Sie aufzufordern, binnen zwei Tagen ab heute meinem Mandanten selbst oder mir mitzuteilen, welchen Grund Sie für die Erteilung des Verbots gehabt haben. Mein Mandant behält sich im übrigen vor, das Arbeitsverhältnis mit Ihnen fristlos aufzukündigen."

Mit Schreiben vom 22. Oktober 1970, das bei dem Prozeßbevollmächtigten des Klägers am 24. Oktober 1970 eingegangen ist, kam die Beklagte durch ihren Prozeßbevollmächtigten der Aufforderung des Klägers nach und teilte die Gründe für die Suspension des Klägers mit. In Unkenntnis dieses Schreibens schrieb der Prozeßbevollmächtigte des Klägers am 27. Oktober 1970 wie folgt an die Beklagte:

"In Sachen des von mir vertretenen Zimmermeisters H L haben Sie auf mein an Sie gerichtetes Schreiben vom 19. Oktober 1970 überhaupt nicht reagiert. Ich kündige daher namens und kraft anliegender Vollmacht meines Mandanten mit sofortiger Wirkung das Arbeitsverhältnis auf."

Sie wollen bitte meinem Mandanten die Arbeitspapiere zusenden und im übrigen eine Lohnabrechnung erteilen."

Mit Schreiben vom 30. Oktober 1970 teilte die Beklagte dem Kläger mit, das Kündigungsschreiben seines Anwaltes sei bei ihr eingegangen und werde "akzeptiert".

Am 2. November 1970 beantwortete der Prozeßbevollmächtigte des Klägers das inzwischen zur Kenntnis genommene Schreiben der



Beklagten vom 22. Oktober 1970, bestritt das Vorliegen von Gründen für die Suspendierung des Klägers und erklärte die Anfechtung der für den Kläger ausgesprochenen fristlosen Kündigung, weil sie irrtümlich, d. h. in Unkenntnis des Schreibens vom 22. Oktober 1970, erfolgt sei.

Die Parteien streiten darüber, ob die Kündigung des Klägers wirksam angefochten worden ist. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, daß sein Arbeitsverhältnis über den 28. Oktober 1970 hinaus ungekündigt fortbestehe, und zunächst auf Fortzahlung seines Gehalts bis einschließlich Dezember 1970 nebst Zinsen sowie auf Zahlung von Überstundenvergütung, Kilometergeld und Wegegeld geklagt. Er hat die Auffassung vertreten, er habe seine fristlose Kündigung wegen eines beachtlichen Irrtums über den Inhalt seiner Erklärung angefochten; denn er habe den vermeintlichen Kündigungsgrund ausdrücklich im Kündigungsschreiben erwähnt. Die Beklagte, die Klagabweisung beantragt hat, hat demgegenüber den Standpunkt vertreten, der Kläger habe nur in einem unbeachtlichen Motivirrtum gehandelt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage hinsichtlich der Ansprüche des Klägers auf Zahlung von Überstundenvergütung, Kilometer- und Wegegeld stattgegeben und im übrigen die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt und in der zweiten Instanz seine Klage auf Zahlung des Gehalts für Januar und Februar 1971 erweitert. Seinen Zahlungsanspruch hat er sodann vorsorglich auch auf § 628 Abs. 2 BGB gestützt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen und den Wert des Streitgegenstandes neu festgesetzt auf 8.287,50 DM.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses über den 28. Oktober 1970 hinaus und auf Zahlung des Gehalts für die Zeit vom 28. Oktober 1970 bis zum 28. Februar 1971 weiter. Er rügt die Verletzung formellen und materiellen Rechts, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die nach dem vom Landesarbeitsgericht festgesetzten Streitwert zulässige Revision ist begründet.



1. Das Landesarbeitsgericht hält in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht den Antrag des Klägers auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses über den 28. Oktober 1970 hinaus für unbegründet. Es vertritt dazu die Auffassung, das Arbeitsverhältnis sei bereits durch den Zugang des Kündigungsschreibens des Klägers vom 27. Oktober 1970 beendet worden, weil die Kündigung ein einseitiges Rechtsgeschäft sei. Weiter heißt es dann in den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils, ob die im Kündigungsschreiben angegebenen Gründe zutreffend seien oder nicht, sei für die Rechtswirksamkeit der Kündigung unerheblich. Für einen Anspruch des Klägers aus § 628 Abs. 2 BGB fehle es an einem spezifizierten Vorbringen des Klägers zu den von der Beklagten gegen ihn erhobenen Vorwürfen.

2. Der Standpunkt des Landesarbeitsgerichts, das Arbeitsverhältnis sei durch die Kündigung des Klägers vom 27. Oktober 1970 beendet worden, läßt sich mit der bisherigen Begründung nicht halten. Schon deshalb muß das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache an die Vorinstanz zurückverwiesen werden.

Eine wirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die fristlose Kündigung des Klägers setzt voraus, daß der Kläger einen wichtigen Grund hatte, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen (§ 626 Abs. 1 BGB). Ob Tatsachen vorliegen, die dem Kläger unter Berücksichtigung aller Umstände die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar gemacht haben, läßt das Landesarbeitsgericht aber in Verkenennung der Rechtslage dahinstehen. Wenn das Landesarbeitsgericht darüber hinaus noch annimmt, der Kläger habe nicht schlüssig dargelegt, daß er durch Verschulden der Beklagten zur vorzeitigen Beendigung des Vertrages veranlaßt worden sei, wird vollends unverständlich, weshalb das Arbeitsverhältnis gleichwohl durch die fristlose Kündigung des Klägers beendet worden sein soll.

3. Die Entscheidung hängt nicht in erster Linie davon ab, ob die vom Kläger erklärte Anfechtung seiner Kündigungserklärung wirksam ist, sondern davon, ob und auf welche Weise das Arbeitsverhältnis überhaupt am 28. Oktober 1970 beendet worden ist.



Zu diesem Zwecke hätte das Landesarbeitsgericht zunächst prüfen müssen - was von ihm nachzuholen ist -, welche Tatsachen, die einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB bilden könnten, der Kläger vorgetragen hat.

An einem wichtigen Grunde fehlt es, soweit nur sein im Kündigungsschreiben vom 27. Oktober 1970 erhobener Vorwurf, die Beklagte habe auf sein Schreiben vom 19. Oktober 1970 nicht reagiert, in Betracht zu ziehen ist. Dieser Grund trifft nämlich nicht zu, weil dem Prozeßbevollmächtigten des Klägers bereits am 24. Oktober 1970 die Antwort der Beklagten auf das Schreiben vom 19. Oktober 1970 zugegangen war.

Eine wirksame Kündigung durch den Kläger könnte demgemäß nur dann erfolgt sein, wenn die Kündigung vom Kläger auf weitere tatsächlich vorhandene Gründe gestützt würde, insbesondere darauf, daß es eine schwere Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Beklagte darstellte, ihn nach 16-jähriger Betriebszugehörigkeit ohne sofortige Angabe von Gründen zu suspendieren, ihm Hausverbot zu erteilen und die Beweggründe für diese einschneidenden und diskriminierenden Maßnahmen auch nicht, wie versprochen, bis zum 22. Oktober 1970 nachgeschoben zu haben.

Dazu muß vom Landesarbeitsgericht geklärt werden, ob das Kündigungsschreiben vom 27. Oktober in Verbindung mit dem Schreiben vom 19. Oktober 1970 eine so weitgehende Bezugnahme des Klägers auf an sich mögliche Kündigungsgründe enthält und ob der Kläger sich darauf auch im Prozeß berufen hat (vgl. BAG AP Nr. 11 zu § 626 BGB), oder ob nach seinem Hauptvorbringen nicht allein auf den vermeintlichen Kündigungsgrund (die irrtümliche Annahme, das Schreiben vom 22. Oktober sei bis zum 27. Oktober 1970 nicht beantwortet worden) abzustellen ist. Der Kläger hat nämlich in der Berufungsbegründung lediglich "rein vorsorglich" geltend gemacht, aus einem tatsächlich vorhandenen wichtigen Grunde fristlos gekündigt zu haben. Sein bisheriger Vortrag zielte hingegen darauf ab, das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses, die für ihn bestehende Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung und einen Anspruch aus § 615 BGB wegen Annahmeverzugs der Beklagten darzulegen. Hinsichtlich seines Feststellungsantrags wäre die Klage wegen Fehlens eines Rechts-



schutzbedürfnisses unzulässig oder zumindest unbegründet, wenn er selbst von dem Vorliegen eines wichtigen Grundes und damit einer wirksamen Kündigung ausgehen würde.

4. Fehlt es an einem schlüssigen Vortrag von Tatsachen durch den Kläger, aus denen sich ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB herleiten läßt - was bei verbleibendem Zweifel vom Landesarbeitsgericht durch Aufklärung gemäß § 139 ZPO zu ermitteln ist -, dann ist zu erwägen, ob es im Anschluß an eine unwirksame fristlose Kündigung des Klägers zu einer vertraglichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zum 28. Oktober 1970 gekommen ist. Eine unwirksame fristlose Kündigung kann nämlich in zumindest analoger Anwendung des § 140 BGB grundsätzlich nicht nur in eine fristgemäße Kündigung, sondern auch in das Angebot zur sofortigen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses umgedeutet werden; wird das Angebot vom Kündigungsempfänger angenommen, dann endet das Arbeitsverhältnis kraft Aufhebungsvertrags (vgl. Molitor, Die Kündigung, 2. Aufl., S. 9 f.; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 528 Anm. 3; Joachim, BB 1958, 345 ff. [347]; RAG in ARS 11, 524 und 20, 304; RGZ 143, 124 ff.). Diese an sich bestehende Möglichkeit darf jedoch nicht dazu verleiten, ohne eingehende Prüfung der Umstände des konkreten Falles stets eine einverständliche Aufhebung anstelle einer unwirksamen Kündigung anzunehmen (vgl. Molitor, aaO, S. 10 bis 11). Dazu sind vielmehr folgende Voraussetzungen erforderlich:

Seitens des Kündigenden muß es dem aus der Sachlage und dem Zweck seines Handelns abzuleitenden mutmaßlichen Willen entsprechen, auch bei Kenntnis der Unwirksamkeit der Kündigung gleichwohl unter allen Umständen sofort aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden zu wollen. Dieser hypothetische Parteiwille kann nicht ausschließlich nach objektiven Gesichtspunkten, d. h. nach der verständig gewürdigten Interessenlage, ermittelt werden, sondern dabei sind auch die besondere Willensrichtung und die Vorstellungen der Partei hinsichtlich des wirtschaftlichen und rechtlichen Zwecks der beabsichtigten Rechtsfolge zu berücksichtigen (vgl. RGZ 121, 80 [85] und BGHZ 19, 269 [273 bis 274]).



Auf seiten des Kündigungsempfängers kann seine Stellungnahme oder sein Verhalten nur dann eine ausdrückliche oder schlüssige Annahmeerklärung darstellen, wenn er das Bewußtsein hat, eine rechtsgeschäftliche Willenserklärung abgeben zu können und zu wollen, und wenn ein entsprechender Geschäftswille auch erkennbar zum Ausdruck kommt (vgl. Joachim, aaO, S. 347 und Enneccerus-Nipperdey, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 15. Aufl., 1. Bd. 2. Halbbd. S. 896 ff. [901]). Andernfalls wäre die Annahme einer Bereitschaft zur sofortigen Vertragsaufhebung durch den Kündigungsempfänger eine reine und als solche unzulässige Fiktion. Von einem Erklärungsbewußtsein und einem Geschäftswillen des Kündigungsempfängers kann nur dann gesprochen werden, wenn er die Unwirksamkeit der Kündigung erkannt hat und einem mutmaßlichen Willen des Kündigenden auf sofortige Beendigung des Vertrages entsprechen will.

a) Ob diese wesentlichen Merkmale für einen Aufhebungsvertrag auf seiten beider Parteien gegeben sind, kann aufgrund des vorliegenden Sachverhalts noch nicht abschließend beurteilt werden. Die Lage, in der sich der Kläger am 27. Oktober 1970 befand, läßt es schon allein nach objektiven Gesichtspunkten zweifelhaft erscheinen, ob ein vernünftig handelnder Arbeitnehmer (vgl. Erman-Westermann, BGB, 3. Aufl., § 140 Anm. 4) sich auch bei Fehlen eines wichtigen Grundes und vor Antritt einer neuen Stellung auf jeden Fall sofort vom Vertrag hätte lösen wollen. Fraglich bleibt auch, ob das den Vorstellungen des Klägers entsprach, wie sie in seinem Schreiben vom 2. November 1970 zum Ausdruck kommen. Hierin hat er die Kündigung sofort angefochten, nachdem ihm bewußt geworden war, daß der im Kündigungsschreiben erhobene Vorwurf nicht zutraf. Was den Zweck, den der Kläger mit seiner fristlosen Kündigung verfolgte, angeht, so geht aus diesem Schreiben hervor, daß er zwar grundsätzlich gegen eine sofortige Vertragsbeendigung nichts einzuwenden hatte, aber auf Fortzahlung des Gehalts bis zum Antritt einer neuen Stellung oder bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist bestehen wollte.

b) Die Beklagte hat zwar mit Schreiben vom 30. Oktober 1970 dem Kläger mitgeteilt, das Kündigungsschreiben seines Anwalts



sei bei ihr eingegangen und "akzeptiert". Daraus allein ist jedoch noch nicht zu schließen, daß die Beklagte die Unwirksamkeit der Kündigung bereits zu diesem Zeitpunkt erkannt, als Angebot zur Auflösung des Vertrages verstanden hat und dieses Angebot auch hat annehmen wollen. Eine "Akzeptierung" der Kündigung kann nämlich lediglich eine Bestätigung ihres Empfangs sein und ist kein zwingendes Anzeichen für den eigenen rechtsgeschäftlichen Willen zur Beendigung des Rechtsverhältnisses (vgl. Mollitor, aaO, S. 11). Es stellt sich vielmehr die vom Landesarbeitsgericht noch zu prüfende Frage, ob die Beklagte etwa mit der "Akzeptierung" der Kündigung das Vorliegen eines wichtigen Grundes für den Kläger anerkennen wollte. Dem kann allerdings entgegenstehen, daß die Beklagte im Prozeß geltend gemacht hat, der Kläger räume mit seinen eigenen Ausführungen selbst ein, zur fristlosen Kündigung nicht durch ein ihr vorwerfbares vertragswidriges Verhalten veranlaßt worden zu sein. Bei der Würdigung dieser Einlassung der Beklagten ist jedoch zu berücksichtigen, daß sie sich nur auf den Hilfsvortrag des Klägers bezieht, mit dem er einen Anspruch aus § 628 Abs. 2 BGB zu begründen versucht hat.

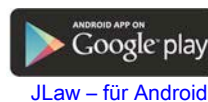
Gegen die Deutung, die Beklagte habe mit ihrem Schreiben vom 30. Oktober 1970 rechtsgeschäftlich in die Auflösung des Arbeitsverhältnisses eingewilligt, spricht, daß sie sich im Prozeß auf dieses Schreiben lediglich zur Begründung dafür berufen hat, sie habe die Vertretungsmacht des Prozeßbevollmächtigten des Klägers zum Ausspruch der Kündigung zu keiner Zeit bezweifelt; überdies hat sie die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis sei mit dem Zugang der Kündigung des Klägers beendet worden, wobei es nicht darauf ankomme, welche Gründe ihn dazu veranlaßt hätten. Schließlich hat die Beklagte - allerdings als Argument gegen die Wirksamkeit der vom Kläger erklärten Anfechtung - noch vorgetragen, das Verhalten des Klägers habe erkennbar den Zweck gehabt, sich fristlos aus den Diensten der Beklagten zu lösen und die eigene Kündigung mit Gründen zu belegen, die die Beklagte zu vertreten habe, weil er damit den Zweck verfolgt habe, gemäß § 628 Abs. 2 BGB einen Anspruch auf Schadenersatz zu erlangen. Das bisherige Vorbringen der Beklagten



läßt erhebliche Zweifel daran aufkommen, ob sie tatsächlich davon ausgegangen ist, der Kläger wolle auf alle Fälle unter Verzicht auf etwaige Schadenersatzansprüche sofort bei ihr ausscheiden.

c) Diese Bedenken gegen das Zustandekommen eines Aufhebungsvertrages reichen jedoch nicht aus, schon aufgrund des vorliegenden Sachverhalts die Möglichkeit einer solchen Vereinbarung auszuschließen. Weder die Vorinstanzen noch die Parteien haben sich nämlich mit dieser entscheidungserheblichen Frage auseinandergesetzt, und es ist deshalb davon auszugehen, daß die rechtliche Beurteilung durch den Senat den Parteien Anlaß zu neuem Tatsachenvortrag geben kann, der ihnen nach dem bisherigen Verlauf des Rechtsstreits unerheblich erscheinen mußte (vgl. BAG 21, 46 = AP Nr. 127 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Bei einer abschließenden Entscheidung durch den Senat wäre die Möglichkeit nicht auszuschließen, daß die Prüfung der Umdeutung zu einer Bevormundung der Parteien führen könnte. Die danach erforderliche Zurückverweisung der Sache ist in vollem Umfange geboten, weil auch die vom Kläger weiter eingeklagten Zahlungsansprüche davon abhängen, ob und aus welchem Rechtsgrunde das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 28. Oktober 1970 beendet worden ist.

5. Falls vom Landesarbeitsgericht aufgrund einer entsprechenden weiteren Sachaufklärung der Abschluß eines Aufhebungsvertrages angenommen werden sollte, wird es weiter zu prüfen haben, ob die vom Kläger erklärte Anfechtung, die, wie bereits ausgeführt, schon für die Ermittlung seines mutmaßlichen Willens von Bedeutung ist, gegenüber einem vertraglichen Angebot zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses durchgreift. Die vom Landesarbeitsgericht hinsichtlich der Anfechtung der Kündigung vertretene Auffassung, es liege nur ein unbeachtlicher Motivirrtum vor, weil andernfalls alle mit einer irrtümlichen Begründung erfolgten einseitigen Willenserklärungen angefochten werden könnten, bedürfte für diesen Fall einer Überprüfung / (vgl. RGRK zum BGB, 11. Aufl., § 119 Anm. 35 mit weiteren Nachweisen).



6. Kommt das Landesarbeitsgericht hingegen aufgrund der Auslegung des Verhaltens und der Würdigung der Vorstellungen beider Parteien zu dem Ergebnis, daß ein Aufhebungsvertrag nicht zustande gekommen ist, dann könnte der Kläger Gehaltsansprüche nach § 615 BGB nur von dem Zeitpunkt an verlangen, zu dem dem Prozeßbevollmächtigten der Beklagten das Schreiben des Klägers vom 2. November 1970 zugegangen ist. Durch die Suspendierung des Klägers ist die Beklagte zwar zunächst in Annahmeverzug geraten (vgl. BAG 16, 72 [85 ff.] = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung). Dieser Annahmeverzug der Beklagten ist aber selbst bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses durch die fristlose Kündigung des Klägers und die darin liegende Ablehnung der weiteren Beschäftigung zunächst beendet worden (vgl. Nipperdey-Neumann, Der Dienstvertrag, 1958, § 615 Anm. 24; BAG 14, 156 = AP Nr. 23 zu § 615 BGB und AP Nr. 22 zu § 615 BGB). Um die Beklagte erneut in Annahmeverzug zu setzen, hätte es eines weiteren Angebots des Klägers bedurft. Das kann frühestens durch das Schreiben des Klägers vom 2. November 1970 geschehen sein.

Es kann in diesem Zusammenhang dahingestellt bleiben, ob auch eine unwirksame Kündigung angefochten werden kann (vgl. zu dieser Streitfrage BGH LM Nr. 2 zu § 142 BGB) und ob dem Kläger ein solches Anfechtungsrecht wegen Erklärungsinhaltsirrtums zugestanden hat. Auch bei einer Wirksamkeit der Anfechtung wird das angefochtene Rechtsgeschäft nämlich nicht als ungeschehen, sondern nach § 142 BGB nur als von Anfang an nichtig behandelt. Eine wirksame Anfechtung des Klägers könnte deshalb das Fehlen eines Leistungsangebots für die Zeit nach dem 28. Oktober 1970 nicht ersetzen.

Mit seinem Anspruch auf Zahlung des Restgehalts für Oktober 1970 könnte der Kläger somit nur durchdringen, wenn hierfür nicht § 615 BGB, sondern § 628 Abs. 2 BGB als Anspruchsgrundlage heranzuziehen ist.

Vizepräsident Dr. König
befindet sich im Urlaub

gez. Dr. Gröninger

Wirtz

Dr. Gröninger

Hauenschild

Hillebrecht



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

