

Aktenzeichen: 2 AZR 362/95
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 21. März 1996
- 2 AZR 362/95 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 26. Januar 1994
- 6 Ca 347/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 08. November 1994
- 3 Sa 37/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Annahmeverzug

Gesetz:

BGB §§ 615, 296; ZPO § 554 Abs. 3

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](#)

2 AZR 362/95

3 Sa 37/94 Hamburg

Verkündet am
21. März 1996

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 21. März 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Bröhl sowie die ehrenamtlichen Richter Thelen und Beckerle für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 8. November
1994 - 3 Sa 37/94 - wird auf seine Kosten zurück-
gewiesen.

Tatbestand:

Die Klägerin wurde vom Beklagten seit dem 1. August 1982 als
Hilfe im Haushalt seiner Mutter zu einem Bruttogehalt von
1.965,13 DM monatlich beschäftigt. Am 18. Februar 1992 kam es
zwischen der Klägerin und der Mutter des Beklagten zu einem Zer-
würfnis. Die Klägerin verließ den Arbeitsplatz und übersandte dem
Beklagten zunächst eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom
19. Februar 1992 für die Zeit vom 18. bis 21. Februar 1992 und in
der Folgezeit weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für die
Zeit bis einschließlich 3. April 1992. Insgesamt war die Klägerin
bis zum 26. April 1992 arbeitsunfähig krank. Mit Schreiben vom
25. Februar 1992 schickte der Beklagte der Klägerin ihre Arbeits-
papiere "zur Entlastung" zurück und teilte ihr mit, Arbeitsende
sei der 18. Februar 1992 gewesen, unter Berücksichtigung von drei
Urlaubstagen sei die Abmeldung zum 21. Februar 1992 erfolgt.

In einem Vorprozeß erhob die Klägerin gegen den Beklagten
mit Schriftsatz vom 6. März 1992 Klage mit dem Antrag festzustel-
len, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die
Kündigung vom 25. Februar 1992 nicht aufgelöst worden ist, son-
dern fortbesteht. Mit der Klageerwiderung vom 24. März 1992 in
dem Vorprozeß machte der Beklagte geltend, sein Schreiben vom
25. Februar 1992 stelle keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses
dar, vielmehr habe die Klägerin am 18. Februar 1992 selbst gekün-



digt. Mit Schriftsatz vom 8. April 1992 trug die Klägerin in dem Vorprozeß vor, sie habe das Arbeitsverhältnis am 18. Februar 1992 nicht gekündigt, sie sei an diesem Tag gegangen, weil sie sich arbeitsunfähig krank gefühlt habe. Nach Scheitern des Güutetermins am 13. April 1992 beantragte die Klägerin im Kammertermin vom 22. Juli 1992 vor dem Arbeitsgericht festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien ungekündigt fortbesteht. Das Arbeitsgericht erkannte mit Urteil vom gleichen Tag nach dem Antrag der Klägerin, die Berufung des Beklagten blieb - auch mit einem Auflösungsantrag - erfolglos. Nach Erlaß des Berufungsurteils am 11. Dezember 1992 einigten sich die Parteien auf eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ab 1. Januar 1993 mit einer Weiterbeschäftigung der Klägerin in den Geschäftsräumen des Beklagten.

Im vorliegenden Verfahren verlangt die Klägerin vom Beklagten aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges Entgelt für die Zeit vom 27. April bis 31. Dezember 1992 - unterbrochen durch eine Kur - in unstreitiger Höhe von 13.624,90 DM brutto abzüglich 4.224,00 DM netto (Arbeitslosengeld).

Die Klägerin macht geltend, der Beklagte habe sich ab 27. April 1992 in Annahmeverzug befunden. Im Verlauf des Vorprozesses habe sie immer zu erkennen gegeben, daß sie arbeiten wolle. Der Beklagte hätte sie deshalb nach Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung auffordern müssen.

Die Klägerin hat - soweit für die Revisionsinstanz noch von Interesse - beantragt,



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



- 4 -

den Beklagten zu verurteilen, an sie 13.624,90 DM abzüglich 4.224,00 DM netto nebst 4 % Zinsen auf den Bruttobetrag seit dem 13. August 1993 zu zahlen.

Der Beklagte hat zur Stützung seines Klageabweisungsantrags vorgetragen, spätestens seinem Schriftsatz vom 24. März 1992 hätte die Klägerin entnehmen müssen, daß er nicht die Absicht gehabt habe, das Arbeitsverhältnis von sich aus zu beenden. Seine Meinung, daß die Klägerin das Arbeitsverhältnis gekündigt habe, sei jedenfalls nicht völlig unsinnig, sondern durch die tatsächlichen, von der Klägerin ausgelösten Ereignisse durchaus begründet gewesen. Es wäre daher Sache der Klägerin gewesen, ihre Arbeitskraft anzubieten, um ihm eine Gelegenheit zu geben, auf dieses Angebot zu reagieren. Ein Arbeitsangebot der Klägerin sei aber erst am 15. Dezember 1992 erfolgt. Er habe auch erst Anfang 1993 von der Klägerin erfahren, daß diese bis zum 26. April 1992 arbeitsunfähig gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag der Klägerin erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision des Beklagten.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Der Klägerin steht der geltend gemachte Anspruch aus Annahmeverzug (§§ 615, 293 ff. BGB) zu.



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, ein Arbeitgeber gerate nach § 296 BGB auch dann in Annahmeverzug, wenn er zwar nicht unwirksam kündigt, aber während einer befristeten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers gegenüber diesem anderweitig zu Unrecht zum Ausdruck bringe, daß das Arbeitsverhältnis seiner Auffassung nach beendet sei, und er hieran auch dann festhalte, wenn der Arbeitnehmer den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geltend mache.

II. Dem folgt der Senat.

1. Nach der ständigen Senatsrechtsprechung (Urteil vom 9. August 1984 - 2 AZR 374/83 - BAGE 46, 234 = AP Nr. 34 zu § 615 BGB; zuletzt Urteil vom 24. November 1994 - 2 AZR 179/94 - AP Nr. 60, aaO, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen), von der auch das Berufungsgericht ausgeht, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen funktionstüchtigen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Erst durch die Erfüllung dieser kalendermäßig festgesetzten Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmer in der Lage, seine tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der vorgesehenen Arbeitszeit zu bewirken. Hat der Arbeitgeber etwa durch Ausspruch einer fristlosen Kündigung zum Ausdruck gebracht, er sei nicht mehr zur Erbringung dieser Mitwirkungshandlung bereit, so gilt § 296 BGB: Der Arbeitgeber gerät auch ohne Arbeitsangebot des Arbeitnehmers in Annahmeverzug, solange er den Arbeitnehmer nicht auffordert, die Arbeit wieder aufzunehmen. Die Anwendung des § 296 BGB im Rahmen des § 615 BGB entspricht, was teilweise verkannt wird, dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers. Bei den Ausschlußberatungen



des späteren § 615 BGB (vgl. Mugdan, Die gesamten Materialien zum BGB, zu § 562 des Entwurfs, S. 900) ist ausdrücklich erklärt worden, der Dienstgeber komme in Annahmeverzug, wenn der Dienstnehmer sich zur Leistung der Dienste erbiere und persönlich dazu imstande sei, die zu bearbeitende Sache ihm aber vom Dienstgeber nicht bereitgestellt werde.

2. Zu Recht hat das Berufungsgericht die Anwendung des § 296 BGB nicht auf die Fälle beschränkt, in denen der Arbeitgeber zu Unrecht fristlos gekündigt hat. Zwar bringt der Arbeitgeber durch eine fristlose Kündigung besonders deutlich zum Ausdruck, daß er dem Arbeitnehmer keine Arbeit mehr zuweisen und ihm keinen funktionstüchtigen Arbeitsplatz mehr zur Verfügung stellen will. Der Arbeitgeber kann jedoch seine Ablehnung, die Arbeitsleistung entgegenzunehmen, auch in anderer Weise zum Ausdruck bringen mit der Folge, daß er in Annahmeverzug gerät, bis er dem Arbeitnehmer wieder einen funktionstüchtigen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Macht der Arbeitgeber zu Unrecht geltend, das Arbeitsverhältnis sei durch eine Kündigung des Arbeitnehmers beendet, übersendet dem Arbeitnehmer unter Hinweis auf die Beendigung die Arbeitspapiere, meldet ihn bei der Krankenkasse ab und hält an seiner falschen Rechtsansicht auch im Prozeß fest, so bringt er damit hinreichend deutlich zum Ausdruck, daß er in Zukunft seine Mitwirkungshandlung nicht mehr erfüllen und dem Arbeitnehmer keine Arbeit mehr zuweisen will. Vom Empfängerhorizont des Arbeitnehmers aus gesehen ist dieser Fall dem einer durch den Arbeitgeber ausgesprochenen fristlosen Kündigung durchaus ver-



gleichbar, so daß es nicht mehr darauf ankommt, ob in der Übersendung der Arbeitspapiere eine eigenständige Arbeitgeberkündigung zu sehen war.

3. Es ist danach revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht aufgrund des von ihm festgestellten Sachverhalts angenommen hat, der Beklagte sei nach §§ 615, 296 BGB auch ohne wörtliches Arbeitsangebot der Klägerin in Annahmeverzug geraten. Schon durch das Schreiben vom 25. Februar 1992 hat der Beklagte zum Ausdruck gebracht, daß er die Arbeitsleistung der Klägerin nicht mehr entgegennehmen wollte. Diese Weigerung des Beklagten, der Klägerin Arbeit zuzuweisen, mußte die Klägerin auch angesichts der Gesamtumstände zunächst jedenfalls als endgültig ansehen: Nach dem Zerwürfnis mit der Mutter des Beklagten und der von dieser geforderten Rückgabe des Wohnungsschlüssels mußte die Klägerin, wovon auch das Arbeitsgericht in seinem Urteil ausgeht, annehmen, daß ihr jedenfalls ihr bisheriger Arbeitsplatz im Haushalt der Mutter des Beklagten nicht mehr zur Verfügung stand. Die zwischen den Parteien vereinbarte Weiterbeschäftigung ist dann später auch nicht bei der Mutter des Beklagten, sondern im Betrieb des Beklagten, erfolgt. Die Klägerin hatte demgegenüber ihre Leistungsbereitschaft bekundet: Unverzüglich nach dem 18. Februar 1992 hatte sie dem Beklagten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen übersandt, Anfang März 1992 Klage erhoben und in dem Vorprozeß stets klargestellt, daß sie an dem Arbeitsverhältnis festhalten wollte. Wenn der Beklagte demgegenüber nach der Klagezustellung am 19. März 1992 in dem Vorprozeß Ende März 1992 einen Klageabweisungsantrag stellte und noch in dem Gütetermin vom 13. April 1992 keine Bereitschaft erkennen ließ, der Klägerin



wieder einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, so ist mit dem Berufungsgericht davon auszugehen, daß sich der Beklagte zumindest in dem hier in Rede stehenden Zeitraum ab 27. April 1992 gemäß §§ 615, 296 BGB in Annahmeverzug befand.

4. Es kann offen bleiben, ob der Annahmeverzug dann nicht eintritt, wenn vor Ablehnung der Mitwirkungshandlung durch den Arbeitgeber der Arbeitnehmer selbst definitiv zum Ausdruck gebracht hat, er sei nicht leistungsbereit (vgl. dazu Senatsurteil vom 9. März 1995 - 2 AZR 552/94 - n.v.). Ein solcher Fall liegt hier, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, nicht vor. Aufgrund der Entscheidung des Vorprozesses steht rechtskräftig fest, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch eine fristlose Kündigung der Klägerin beendet worden ist, mit der diese möglicherweise ihre mangelnde Leistungsbereitschaft hätte zum Ausdruck bringen können. Im vorliegenden Verfahren hat der Beklagte jedenfalls - davon geht das Landesarbeitsgericht aus, ohne daß entsprechende Revisionsrügen vorlägen - eine mangelnde Leistungsbereitschaft der Klägerin nicht unter Beweis gestellt. Es ist darüber hinaus schon fraglich, ob der Beklagte im vorliegenden Verfahren überhaupt schlüssig dargelegt hat, die Klägerin habe durch Ausspruch einer fristlosen Kündigung ihre mangelnde Leistungsbereitschaft zum Ausdruck gebracht, wenn der Beklagte nur geltend gemacht hat, es sei nicht "unsinnig" gewesen, die Erklärungen der Klägerin als Kündigung auszulegen.

5. Hat der Arbeitgeber die Erbringung der nach § 296 BGB erforderlichen Mitwirkungshandlung abgelehnt, so treten die Verzugsfolgen (§ 615 BGB) unabhängig davon ein, ob der arbeitsunfähig



erkrankte Arbeitnehmer seine wiedergewonnene Arbeitsfähigkeit dem Arbeitgeber anzeigt (ständige Senatsrechtsprechung: vgl. Urteile vom 19. April 1990 - 2 AZR 591/89 - BAGE 65, 98 = AP Nr. 45 zu § 615 BGB; vom 24. Oktober 1991 - 2 AZR 112/91 - AP Nr. 50 zu § 615 BGB; vom 24. November 1994 - 2 AZR 179/94 - AP Nr. 60 zu § 115 BGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Da der Beklagte spätestens seit seinem Klageabweisungsantrag in dem Vorprozeß die weitere Entgegennahme der Arbeitsleistung der Klägerin abgelehnt hatte, hätte es ihm obliegen, der Klägerin nach ihrer Genesung wieder einen funktionstüchtigen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Dies gilt umso mehr, weil der Beklagte nach seinem eigenen Vorbringen zu diesem Zeitpunkt bereits von einer Arbeitsfähigkeit der Klägerin ausging, weil die letzte übersandte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am 3. April 1992 abgelaufen war. Da der Beklagte seine kalendermäßige Mitwirkungshandlung nicht erbracht hat, befand er sich ab 27. April 1992 in Annahmeverzug, ohne daß die Klägerin ihm ihre Arbeitsfähigkeit anzeigte. Damit ist die der Höhe nach unstreitige Klageforderung begründet.

6. Es kann deshalb dahinstehen, ob nicht die Hilfserwägungen des Landesarbeitsgerichts, die Erklärungen der Klägerin in dem Vorprozeß seien als wörtliches Angebot im Sinne von § 295 BGB auszulegen, ebenfalls zutreffen.

III. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 284 Abs. 1, 288 Abs. 1, 291 Abs. 1 BGB. Soweit das Landesarbeitsgericht den Beklagten zur Zahlung der gesetzlichen Zinsen nicht nur auf den Netto-, sondern



auch auf den Bruttobetrag verurteilt hat, ist die Revision bereits unzulässig, weil keine den Anforderungen der § 72 Abs. 5 ArbGG, § 554 Abs. 3 ZPO entsprechende Revisionsbegründung vorliegt. Bezieht sich die Revision auf mehrere Ansprüche im prozessualen Sinn, so muß zu jedem Anspruch eine ausreichende Revisionsbegründung gegeben werden. Die Revisionsbegründung muß jedenfalls eine sachliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen enthalten, deren Mindestgehalt vom Gehalt der Urteilsbegründung abhängt (BAG Urteil vom 4. September 1975 - 3 AZR 230/75 - AP Nr. 15 zu § 554 ZPO). Dies gilt grundsätzlich auch für das Zinsbegehren, das einen prozessual selbständigen Anspruch darstellt (Schneider, MDR 1975, 801; Müller-Rabe, NJW 1990, 283, 284; Zöl-ler/Gummer, ZPO, 19. Aufl., § 519 Rz 38). Eine gesonderte Begründung kann nur dann entbehrlich sein, wenn zwei Ansprüche derart in einem Eventualverhältnis stehen, daß die Entscheidung über den einen Streitgegenstand zwangsläufig auch eine parallel gerichtete Entscheidung über den zweiten Streitgegenstand nach sich zieht (vgl. BAG Urteil vom 20. Juli 1989 - 2 AZR 114/87 - BAGE 62, 256 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG Sicherheitsbedenken). Ein solcher Fall liegt bei einer Zinsforderung jedenfalls dann nicht vor, wenn - wie hier - die Vorinstanz mit einer mehrseitigen Begründung einen in der Rechtsprechung und Lehre umstrittenen Zinsanspruch auch für Beträge zuerkannt hat, die dem Arbeitnehmer nicht unmittelbar zufließen. Die Revisionsbegründungsschrift hätte sich insoweit mit den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils auseinandersetzen müssen. Dies ist mit keinem Wort geschehen.

Etzel

Bitter

Bröhl

Thelen

Beckerle



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS