

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

Gesetz: BGB § 615 Satz 2; KSchG § 9

Leitsätze:

Im Falle des § 9 KSchG ist der anderweitige Arbeitsverdienst grundsätzlich auf die vertragsmäßige Vergütung für die ganze Dauer des Annahmeverzuges und nicht nur für denjenigen Zeitabschnitt anzurechnen, in dem der anderweitige Arbeitsverdienst erzielt worden ist.

Aktenzeichen: 2 AZR 533/55

-Urt. - ~~Beschl.~~ - des BAG v. 1. März 1958. LAG ... Mainz ...



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. AZR 533/55

2 Sa 43/55 (Mainz)

Urteilsformel
den Prozeßbevollmächtigten
der Parteien zugestellt
am 1. März 1958
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 27. Februar 1958
durch die Bundesrichter Dr. Berger, Professor Dr. Dr.
Boldt und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter
Dr. Eberhard und Falk für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
der 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Mainz
vom 31. Mai 1955 - 2 Sa 43/1955 - aufgehoben
und die Berufung des Klägers gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Neuwied vom 7. Februar 1955
- 1 Ca 73/55 - zurückgewiesen.

Die Kosten der Berufung und der Revision werden
dem Kläger auferlegt.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der bei der Beklagten als Hilfsarbeiter mit einem Stundenlohn von 0,90 DM beschäftigt war, wurde am 14. Dezember 1953 fristlos entlassen. In dem anschließenden Rechtsstreit hat das Landesarbeitsgericht Mainz durch Urteil vom 29. September 1954 (2 Sa 145/54) rechtskräftig festgestellt, daß das Rechtsverhältnis zwischen den Parteien durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Seit dem 29. Dezember 1954 ist der Kläger wieder unter den alten Bedingungen bei der Beklagten tätig.

Die Parteien streiten darüber, in welchem Umfang die Beklagte zur Fortzahlung des Lohnes für den Zeitraum zwischen der Entlassung des Klägers und seiner Wiedereinstellung verpflichtet ist. Unstreitig ist zwischen den Parteien, daß der Kläger in diesem Zeitraum einen Betrag von brutto DM 2.487,59 verdient hat, während er bei der Beklagten nur brutto DM 2.354,-- verdient hätte. Der Kläger macht aber geltend, daß er in der Zeit vom 14. Dezember 1953 bis zum 30. März 1954 und vom 2. November 1954 bis zum 28. Dezember 1954 arbeitslos gewesen sei und während dieser Zeit kein Einkommen gehabt habe. Er meint, die Beklagte müsse ihm noch den Betrag zahlen, den er während dieser Zeit bei ihr verdient haben würde, und hat beantragt, die Beklagte zur Zahlung von brutto DM 907,20 zu verurteilen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt.

Mit der vom Landesarbeitsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter, während der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Durch die unberechtigte Entlassung des Klägers ist die Beklagte mit der Annahme der Dienste des Klägers in Verzug gekommen. Dieser kann daher gemäß § 615 Satz 1 BGB für die infolge dieses Annahmeverzuges nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muß sich aber gemäß § 9 KSchG auf

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

das Arbeitsentgelt, das ihm die Beklagte für die Zeit nach der unberechtigten Entlassung schuldet, u. a. anrechnen lassen, was er durch anderweitige Arbeit verdient hat. Diese Bestimmung, die insoweit inhaltlich mit § 615 Satz 2 BGB übereinstimmt, kann nur dahin verstanden werden, daß die ganze Zeit, für die Arbeit noch zu leisten war und nicht angenommen worden ist, in Betracht gezogen werden muß und daß dem Anspruch des Arbeitnehmers auf die vereinbarte Vergütung für diese Zeit gegenüberzustellen ist, was er in dieser Zeit durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft erworben hat. Eine Anrechnung nach einzelnen Zeitabschnitten sieht das Gesetz nicht vor (so auch für § 9 KSchG: Erdmann-Müller, Kündigungsschutzgesetz § 9, Anm. 2; Herschel-Steinmann, Kündigungsschutzgesetz, 3. Aufl., § 9, Anm. 3; Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 3. Aufl., § 9, Anm. 5; Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, 6. Aufl., Bd. 1, S. 300; ferner zu § 615 BGB, RG 58, 402; Palandt, Kommentar zum BGB, 15. Aufl., § 615, Anm. 4; Denecke, Der Dienstvertrag (RGR-Kommentar, 10. Aufl.), § 615 Anm. 3; Staudinger-Nipperdey, Kommentar zum BGB, 10. Aufl., § 615, Anm. 38; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., S. 248 u.a.; abweichend Monjau-Heimeier, Kündigungsschutzgesetz, § 9 Anm. 2 jedoch ohne Begründung).

Für diese Auslegung spricht zunächst der Wortlaut des Gesetzes; die Bestimmung kann ihrem Wortsinn nach nur dahin verstanden werden, daß die ganze Zeit, für die noch Arbeit zu leisten war und nicht angenommen ist, in Betracht zu ziehen und daß dem Anspruch des Verpflichteten auf die vereinbarte Vergütung für diese Zeit gegenüberzustellen ist, was in dieser Zeit anderweitig erworben worden ist. Der Grund dieser Regelung besteht, worauf das Reichsgericht aaO mit Recht hingewiesen hat, darin, daß der zur Leistung der Arbeit Verpflichtete nicht mehr, als ihm nach dem Vertrag gebührt, erhalten und nicht auf Kosten des Arbeitgebers einen Gewinn machen soll. Dem Arbeitgeber soll aus Gründen der Billigkeit gestattet sein, die Anrechnung vorzunehmen. Diese Gesichtspunkte, auf die das Reichsgericht aaO bei der Auslegung des § 615 Satz 2 BGB unter Hinweis auf die Motive



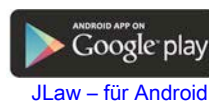
- 4 -

zum BGB, Bd. 2, S. 400 (zum Entw. I § 518), S. 108 und S. 463 hingewiesen hat, müssen in gleicher Weise auch für § 9 KSchG gelten. Der Gesetzgeber hat diese Auffassung bei Erlass des Kündigungsschutzgesetzes offenbar auch geteilt; dem andernfalls hätte er im Hinblick auf die einhellige von Schrifttum und Rechtsprechung zu § 615 BGB vertretene Ansicht, die ihm sicherlich nicht verborgen geblieben ist, dem § 9 KSchG eine andere Fassung gegeben. Das ergibt sich auch aus dem Hinweis in der amtlichen Begründung zu § 9 (Recht der Arbeit 1951 S. 64), die Vorschrift wiederhole nur, was nach § 615 Satz 2 BGB ohnedies Rechtens sei; die Aufnahme scheine jedoch angezeigt, um Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Unterrichtung über die Rechtslage zu erleichtern. Daraus, daß § 615 Satz 2 BGB von anderweitiger Verwendung der Dienste, § 9 KSchG hingegen von anderweitiger Arbeit spricht, können irgendwelche Folgerungen im Sinne der Auffassung des Klägers nicht gezogen werden; die verschiedene Terminologie ergibt sich vielmehr zwangsläufig daraus, daß § 615 BGB seine Stellung im Rahmen des Dienstvertragsrechts des Bürgerlichen Gesetzbuches hat, während § 9 KSchG die Folgen einer unberechtigten Auflösung des Arbeitsverhältnisses behandelt.

Allerdings braucht sich der Verpflichtete nicht alles anrechnen zu lassen, was er in der Zwischenzeit überhaupt mittels seiner Arbeitskraft erwirbt, sondern nur das, was er durch anderweitige Verwendung desjenigen Teils seiner Arbeitskraft erwirbt, die er dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen verpflichtet war. Der Kläger, der bei der Beklagten voll beschäftigt war, hat aber selbst nicht behauptet, daß sein höheres Einkommen auf derartige besondere Umstände, z. B. auf Überstunden zurückzuführen sei. Es kann auch daher dahingestellt bleiben, ob die Rechtslage anders wäre, wenn der Kläger eine anstrengendere oder eine gesundheitsschädliche Arbeit verrichtet hätte, da er in dieser Richtung nichts vorgetragen hat. Wenn das Landesarbeitsgericht meint, der Kläger habe während seiner ander-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

weitigen Beschäftigung seine Arbeitskraft in erhöhtem Maße einsetzen müssen, "weil höher dotierte Stellen eine größere Arbeitskraft verlangten", so kann dieser Auffassung nicht gefolgt werden. Die Höhe des Lohnes ist vielmehr nicht ohne weiteres von der Schwere der Arbeit, sondern von den verschiedensten Umständen abhängig, z. B. von tariflichen Regelungen oder - soweit solche nicht vorliegen - von Angebot und Nachfrage. Die vom Landesarbeitsgericht vertretene Auffassung widerspricht daher in ihrer Allgemeinheit den Erfahrungen des täglichen Lebens.

Nicht zu überzeugen vermag auch die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, der Arbeitgeber könne, wenn man der herrschenden Meinung folge, durch Hinausschieben des Prozesses erreichen, daß der gekündigte Arbeitnehmer ungewollt seine Forderung selbst zum Erlöschen bringe. Jeder vernünftige Arbeitgeber - und hiervon muß bei der rechtlichen Wertung der Vorschrift ausgegangen werden - wird vielmehr schon wegen der nicht voraussehbaren Folgen eines etwaigen Annahmeverzuges ein Interesse daran haben, daß Kündigungsstreitigkeiten so rasch wie möglich entschieden werden.

Auch aus § 112 AVAVG in Verbindung mit § 87 AVAVG, auf die sich das Landesarbeitsgericht beruft, kann nichts im Sinne der Auffassung des Klägers gefol^{ert} werden. § 112 AVAVG bestimmt lediglich, daß die Beiträge zur Krankenversicherung der Arbeitslosen von der Bundesanstalt getragen werden, § 87 begrenzt die Dauer des Arbeitslosengeldes. Diese Bestimmung besagt nichts im Sinne der Auffassung des Landesarbeitsgerichts; im übrigen ist sie auch rein öffentlich-rechtlicher Natur und könnte nicht ohne weiteres auf zivilrechtliche Ansprüche übertragen werden.

Die Anrechnung des während des Annahmeverzuges von dem Kläger verdienten Lohnes hat daher auf den ganzen Lohn zu erfolgen, den er für die Zeit des Annahmeverzuges zu fordern hat, nicht etwa nur auf den Teil des Lohnes, der gerade auf die Zeit der anderweitigen Verwendung der Arbeitskraft entfällt. Die Klage ist somit unbegründet.

gez. Dr. Berger Dr. Boldt Dr. Stumpf



Dr. Eberhard
[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



JLaw - für Android



JLaw - für iOS