

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

40

Gesetz: BGB §§ 293, 615 Satz 1; KSchG § 9 Buchst. b; Mantel-
tarifvertrag für die Arbeiter in der Eisen-, Metall-
und Elektorindustrie Nordrhein-Westfalen vom 29.12.
1958/26.11.1960 § 11 Abs. 1 Buchst. b

Leitsätze:

1. In der Erhebung einer Kündigungsschutzklage gemäß § 3 KSchG kann ein ordnungsmäßiges Angebot der Arbeitsleistung im Sinne des § 293 BGB liegen.
2. Erklärt der Arbeitgeber seine Bereitschaft, den Arbeitnehmer, dem er unberechtigt gekündigt hat, weiterzubeschäftigen, so steht das dem Eintritt des Annahmeverzugs des Arbeitgebers nur dann entgegen, wenn die angebotene Weiterbeschäftigung die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zum Inhalt hat.
3. Die während des Laufs eines Kündigungsschutzprozesses gemäß § 615 Satz 1 BGB entstehenden Lohnansprüche des Arbeitnehmers werden fällig, wie wenn die Dienste wirklich geleistet worden wären.
4. Bestimmt ein Tarifvertrag, daß Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen sind, dann kann diese Ausschlußfrist hinsichtlich der während des Laufs des Kündigungsschutzprozesses fällig gewordenen Ansprüche je nach Lage des Falles auch durch die Erhebung und Durchführung der Kündigungsschutzklage gewahrt werden.

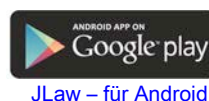
Aktenzeichen: 4 AZR 95/62

Urteil des BAG vom 10. April 1963

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Sa 427/61 Düsseldorf
(Köln)

43

kündet
10. April 1963
i. Mißler,
gestellter
i. Urkundsbeamter
i. Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. April 1963 durch die Bundesrichter Dr. Pecher, Dr. Martel und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Willems und Dr. Jung für Recht erkannt:

Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18. Januar 1962 - 2 Sa 427/61 - aufgehoben.

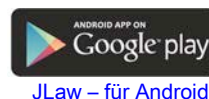
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



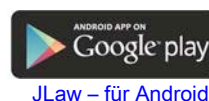
[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Beklagte, die eine Metallwarenfabrik mit verschiedenen Fertigungsabteilungen betreibt, beschäftigte in der Abteilung "Bremsenfertigung" 37 Arbeiter, darunter die Kläger. Sämtliche Arbeiter waren im Einzelakkord tätig. Nachdem die Abteilung um die Jahreswende 1958/59 auf Bandarbeit umgestellt worden war, versuchte die Beklagte vom Einzelakkord abzukommen und auf ein anderes Entlohnungssystem überzugehen. Der Versuch scheiterte am Widerstand des Betriebsrats. Daraufhin kündigte die Beklagte den Arbeitnehmern der Bremsenabteilung am 24. Februar 1959 fristgerecht zum 11. März 1959 mit dem Ziel der Änderung des Arbeitsvertrags dahin, daß mit Ablauf der Kündigungsfrist anstelle des Einzelakkords der Lohn einer bestimmten Lohngruppe zuzüglich eines Zuschlags für Bandarbeit und einer jederzeit widerruflichen außertariflichen Zulage gelten sollte. 31 Arbeiter der Abteilung setzten die Arbeit unter den neuen Bedingungen fort. Die Kläger lehnten die veränderten Lohnbedingungen ab. Auch der Betriebsrat widersprach den Maßnahmen der Beklagten und erreichte im Beschlußverfahren durch Entscheidung des Arbeitsgerichts vom 14. Mai 1959 die Feststellung, daß er bei dem Übergang vom Einzelakkord zur Entlohnung im qualifizierten Zeitlohn mitzubestimmen habe. Beschwerde und Rechtsbeschwerde der Beklagten waren erfolglos.

Vor Ablauf der Kündigungsfrist am 11. März 1959 schrieb die Beklagte am 9. März 1959 den Klägern:

"Wir wiederholen hiermit nochmals schriftlich das Ihnen gemachte mündliche Anerbieten, Sie ab 12. März 1959 auf einem anderen, Ihnen zumutbaren Arbeitsplatz zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu beschäftigen. Sofern bis zum 12. März 1959 eine Stellungnahme Ihrerseits nicht eingeht, betrachten wir das Ihnen gemachte Angebot als abgelehnt."



Die Kläger erwiderten mit Schreiben vom 11. März 1959:

"Die durch Sie ausgesprochene Kündigung und die erfolgte Entlassung bleiben durch meine Kündigungsschutzklage auch weiterhin strittig.

Aus diesem Grunde stelle ich Ihnen erneut meine Arbeitskraft zur Verfügung."

Am 13. März 1959 erhoben die Kläger gegenüber der Kündigung vom 24. Februar 1959 Kündigungsschutzklage, die durch Urteil des Arbeitsgerichts vom 14. Mai 1959 zu ihren Gunsten entschieden wurde. Ihre hiergegen eingelegte Berufung nahm die Beklagte am 8. März 1961 zurück.

Die Kläger machen den ihnen im Zusammenhang mit der Kündigung vom 24. Februar 1959 erwachsenen Lohnausfall geltend. Der Kläger zu 1), der am 11. März 1959 eine neue Stelle angetreten hatte, verlangt von der Beklagten für die Zeit vom 11. März bis 31. Mai 1959 den Betrag von 206,92 DM und der Kläger zu 2) für die Zeit vom 12. März bis 31. Mai 1959 den Betrag von 211,43 DM. Die in den Rechtsstreit als Erbin eingetretene Witwe des inzwischen verstorbenen Klägers zu 3), der zeitweise ohne Arbeit und am 20. März 1961 wieder bei der Beklagten eingetreten war, begehrt Zahlung eines Lohnausfalls von 3.208,17 DM für die Zeit vom 12. März 1959 bis 18. März 1961. Der Kläger zu 4) beansprucht einen Betrag von 252,04 DM für die Zeit von März bis einschließlich Mai 1959. Sämtliche Kläger verlangen außerdem 4 % Zinsen seit dem Tage der Klagezustellung.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie wendet ein, die Kläger seien mit ihren Ansprüchen nach § 11 des Manteltarifvertrags für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 29. Dezember 1958/26. November 1960 ausgeschlossen. Die Ansprüche seien auch nach allgemeinen Grundsätzen verwirkt. Überdies sei der Annahmeverzug der Beklagten dadurch unterbrochen, daß sie den Klägern mehrfach die Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Arbeitsbedingungen angeboten habe. Da diese immer wieder abgelehnt hätten, hätten sie dadurch auch anderweitigen Zwischenverdienst böswillig unterlassen.



Das Arbeitsgericht hat nach Klagantrag erkannt. Auf die hiergegen von der Beklagten eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht durch Urteil vom 18. Januar 1962 die Klagen abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision erstreben die Kläger die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Zutreffend geht das Berufungsgericht davon aus, daß sich die Beklagte seit dem 12. März 1959 im Annahmeverzug befand. Der Annahmeverzug des Arbeitgebers setzt gemäß § 293 BGB das Angebot der Leistung durch den Arbeitnehmer und deren Nichtannahme durch den Arbeitgeber voraus. Dabei ist die Arbeitsleistung grundsätzlich so anzubieten, wie sie zu bewirken ist, d.h. in natura. Ein wörtliches Angebot des Arbeitnehmers genügt aber dann, wenn der Arbeitgeber ihm gegenüber erklärt oder durch sein Verhalten zum Ausdruck gebracht hat, daß er die Leistung nicht annehme. Ein solches Verhalten ist auch in einer ungerechtfertigten Kündigung zu sehen, wie sie im vorliegenden Falle gegeben ist. Auf Grund des Urteils des Arbeitsgerichts Siegburg, das durch die am 8. März 1961 erfolgte Rücknahme der von der Beklagten eingelegten Berufung rechtskräftig geworden ist, steht nämlich fest, daß die Arbeitsverhältnisse der Kläger durch die zum 11. März 1959 ausgesprochene Änderungskündigung vom 24. Februar 1959 nicht aufgelöst worden sind, sondern über den 11. März 1959 hinaus fortbestanden haben. Bei dieser Sachlage reichte die Erhebung der Kündigungsschutzklage gemäß § 3 KSchG für ein ordnungsgemäßes Angebot der Arbeitsleistung aus (vgl. dazu Nipperdey-Mohnen-Neumann, Der Dienstvertrag 1958, § 615 Anm. 7, 8, 11, 17; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I, § 34 III 2; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., § 26 III 2 jeweils mit weiteren Nachweisungen). Infolgedessen liegt auf Seiten der Beklagten, die die Kläger nach Ablauf der Kündigungsfrist jedenfalls in den der Klage zugrundeliegenden Zeiträumen nicht mehr beschäftigt hat, seit dem 12. März 1959 Annahmeverzug vor.



Der Bejahung eines Annahmeverzugs steht nicht etwa entgegen, daß die Beklagte den Klägern im Schreiben vom 9. März 1959 angeboten hat, sie auf einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz zu den bisherigen Arbeitsbedingungen zu beschäftigen. Die darin erklärte Bereitschaft der Beklagten zur Annahme der Arbeitsleistung der Kläger hätte nur dann einen Annahmeverzug verhindern können, wenn sie die von den Klägern vertraglich geschuldete Leistung beträfe. Das ist aber nicht der Fall. Die Kläger schuldeten vertraglich lediglich die Arbeit in der "Bremsenfertigung", deren Nichtannahme die Beklagte ja gerade, wie dargelegt, durch die Kündigung vom 24. Februar 1959 zum Ausdruck gebracht hatte. Das Angebot einer anderen als dieser Arbeit konnte daher den Annahmeverzug der Beklagten nicht ausschließen. Infolgedessen haben die Kläger, wie das Berufungsgericht mit Recht annimmt, gemäß § 615 Satz 1 BGB Anspruch auf Vergütung für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein.

Dem angefochtenen Urteil kann jedoch darin nicht beigetreten werden, daß die Vergütungsansprüche der Kläger zu 1), 2) und 4) und der Klägerin zu 3), soweit sie sich auf die Jahre 1959 und 1960 bis einschließlich November 1960 beziehen, gemäß § 11 Abs. 1 Buchst. b des Manteltarifvertrags für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen (MTV) vom 29. Dezember 1958/26. November 1960 ausgeschlossen seien, weil sie erst am 6. März 1961 geltend gemacht worden seien. § 11 MTV lautet:

"Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind folgendermaßen geltend zu machen:

- a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von zwei Monaten nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraumes, für den sie hätten abgerechnet werden müssen,
- b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind verwirkt, es sei denn, daß der Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, diese Fristen einzuhalten.

Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt der Ausschluß nicht ein. Vielmehr gilt dann die zweijährige Ver-



jährungsfrist des § 196 Ziff. 9 BGB. Die zweijährige Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluß des Kalenderjahres, in welchem der Anspruch entstanden ist."

Ein Ausschluß der Erfüllungsansprüche der Kläger auf Grund dieser Vorschrift entfällt allerdings nicht schon deshalb, weil wegen der deklaratorischen Natur des Urteils im Kündigungsschutzprozeß die während dessen Laufs entstehenden Lohnansprüche als durch dieses Urteil auflösend bedingt angesehen werden müßten und bedingte Forderungen noch nicht fällig seien, so daß die Ausschlußfrist erst mit Rechtskraft eines dem Arbeitnehmer günstigen Urteils beginne, wie die Revision meint. Vielmehr ist im Hinblick auf die lediglich feststellende Wirkung eines Urteils im Kündigungsschutzprozeß (vgl. z.B. Herschel-Steinmann, KSchG, 5. Aufl., § 3 Anm. 1 b; Hueck, KSchG, 3. Aufl., § 3 Anm. 2; Auffarth-Müller, KSchG, § 3 Anm. 3 jeweils mit weiteren Nachweisungen) davon auszugehen, daß während des Laufs eines solchen Rechtsstreits der Erfüllungsanspruch gemäß § 615/BGB^{Satz 1} objektiv bereits besteht oder nicht besteht. Das Urteil im Kündigungsschutzprozeß ist auf seine rechtliche Existenz ohne Einfluß und kann daher entgegen der Ansicht der Revision auch keine Bedingung für ihn darstellen. Entsteht aber der Anspruch aus der genannten Vorschrift während des Kündigungsschutzverfahrens unbedingt, dann ist dem Landesarbeitsgericht darin zuzustimmen, daß er fällig wird, wie wenn die Dienste wirklich geleistet worden wären (vgl. dazu Nipperdey-Mohnen-Neumann, aaO, § 615 Anm. 4). Demzufolge hat im vorliegenden Falle während des Kündigungsschutzprozesses auch die Ausschlußfrist des § 11 Abs. 1 Buchst. b jeweils mit Fälligkeit der Vergütungsansprüche der Kläger zu laufen begonnen.

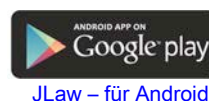
Mit Recht wendet sich jedoch die Revision gegen die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, diese Ausschlußfrist sei nicht durch die am 13. März 1959 erfolgte Erhebung der Kündigungsschutzklage von Seiten der Kläger gewahrt, weil darin nicht eine Geltendmachung der Vergütungsansprüche im Sinne des § 11 Abs. 1 Buchst. b MTV erblickt werden könne. Für eine solche Auffassung läßt sich nicht darauf verweisen, daß durch die Erhebung einer Feststellungsklage gemäß § 3 KSchG auch die Verjährung eines Anspruchs nicht unterbrochen werden könne. Das liegt darin begründet, daß § 209 BGB



die Erhebung einer Leistungs- oder Feststellungsklage voraussetzt, die sich auf einen Anspruch im Sinne des § 194 Abs. 1 BGB bezieht, dessen Verjährung unterbrochen werden soll. Die Kündigungsschutzklage betrifft aber lediglich die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis durch eine bestimmte Kündigung zu einem bestimmten Zeitpunkt aufgelöst ist oder nicht (vgl. BAG 7, 36, 51). Zahlungsansprüche werden also vom Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage nicht erfaßt, so daß mit ihr eine Verjährungsunterbrechung nicht erreicht werden kann (vgl. im einzelnen BAG 9, 7).

Aus dieser Beschränkung des Streitgegenstandes der Kündigungsschutzklage folgt aber nicht, daß in der Erhebung einer solchen Klage nicht auch zugleich eine Geltendmachung von Leistungsansprüchen im Sinne des § 11 Abs. 1 Buchst. b MTV liegen könne. Da schriftliche oder gar gerichtliche Geltendmachung in dieser Bestimmung nicht vorgeschrieben ist und Ausschlußklauseln so auszulegen sind, daß sie dem Arbeitnehmer die Verfolgung seiner Ansprüche nicht unnötig erschweren, genügt für eine Geltendmachung im Sinne der genannten Vorschrift jede Inanspruchnahme des Arbeitgebers, die in einer Weise erfolgt, daß dem Arbeitgeber hinreichend deutlich erkennbar wird, der Arbeitnehmer wolle sich mit der erhaltenen Vergütung nicht zufriedengeben. Nur müssen dabei die Ansprüche dem Grunde nach so bezeichnet werden, daß der Arbeitgeber erkennen kann, inwieweit noch Forderungen erhoben werden (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, Bd. II § 32 III 5 b; Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 4 Anm. 61; Nikisch, aaO, Bd. I § 29 III 3 c).

Danach kann es nicht entscheidend sein, daß die Kündigungsschutzklage ihrem Streitgegenstand nach Zahlungsansprüche nicht betrifft. Auch bei einer Klage kann es, da jede Form der Inanspruchnahme ausreicht, nur darauf ankommen, ob in ihr mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck gebracht wird, daß und inwieweit der Arbeitnehmer noch Forderungen erheben will. Das ist für die Kündigungsschutzklage jedenfalls insoweit zu bejahen, als es sich um Ansprüche aus § 615 Satz 1 BGB handelt. Wenn der Arbeitnehmer mit ihr auch noch nicht seine etwaigen Ansprüche einer gerichtlichen Entscheidung unterbreitet, so erstrebt er mit einer solchen Klage doch nicht nur die Erhaltung seines



Arbeitsplatzes, sondern bezweckt naturgemäß regelmäßig und nach aller Erfahrung damit auch, sich die ihm nach § 615 BGB zustehenden Vergütungsansprüche aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu erhalten und als Folge seines Obsiegens im Kündigungsschutzprozeß zu sichern (vgl. BAG 9, 7 (147)). Ist das aber das Ziel einer Kündigungsschutzklage, dann enthält sie auch den Ausdruck des Willens des Arbeitnehmers, im Falle einer ihm günstigen Entscheidung wegen seiner Forderungen den Arbeitgeber in Anspruch zu nehmen. Das ist dem Arbeitgeber als Gegner der Kündigungsschutzklage erkennbar. Denn es widerspräche jeder Lebenserfahrung anzunehmen, daß der Arbeitgeber der Auffassung sein könnte, der Arbeitnehmer wolle im Falle seines Obsiegens das Arbeitsverhältnis fortsetzen, ohne die Vergütung für die Zwischenzeit, auf die er angewiesen ist, zu verlangen. Daher genügt zur Geltendmachung dieser Ansprüche im Sinne der tariflichen Ausschlußklausel die Erhebung der Kündigungsschutzklage, sofern sich nicht aus den Umständen ein anderer Wille des Arbeitnehmers ergibt. Das gilt auch für den Fall, daß sich die Klage gegen eine Änderungskündigung richtet.

Gegen diese Auffassung spricht nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, daß ein dem Arbeitnehmer günstiges Urteil im Kündigungsschutzprozeß noch nichts darüber besagt, ob die Voraussetzungen des § 615 Satz 1 BGB vorliegen und ob überhaupt nach Satz 2 aaO bzw. § 9 KSchG noch Zahlungsansprüche in Betracht kommen. Die Entscheidung darüber, ob und in welcher Höhe der Anspruch besteht, ist im Rahmen der gegebenenfalls zu erhebenden Zahlungsklage zu treffen. Daß der Arbeitnehmer seine Forderung zur Wahrung der Ausschlußfrist möglicherweise der Höhe nach nicht richtig, insbesondere ohne Berücksichtigung etwa anzurechnenden anderweitigen Verdienstes, angemeldet hat, ist für die Wirksamkeit der Geltendmachung ohne Bedeutung. Es ist demnach für eine Geltendmachung im Sinne des § 11 Abs. 1 Buchst. b MTV auch unerheblich, ob der Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen und wie hoch sein Verdienst darin ist, ob er anderweitigen Erwerb böswillig unterlassen hat, ob er in das alte Arbeitsverhältnis zurückkehren oder unter Ausübung seines Wahlrechts nach § 10 KSchG an dem neuen Arbeitsverhältnis festhalten will, zumal eine diesbezügliche Erklärung ohnehin erst nach Rechtskraft des Urteils im Kündigungs-



schutzprozeß zu erfolgen braucht. Ebensowenig bestehen etwa deshalb Bedenken gegen die Annahme einer Geltendmachung von Ansprüchen durch eine Kündigungsschutzklage gemäß der angeführten Tarifbestimmung, weil während des Kündigungsschutzprozesses fortlaufend neue Vergütungsansprüche fällig werden, hinsichtlich deren jeweils neue Ausschlußfristen beginnen. Es kann dahingestellt bleiben, ob in der Erhebung der Klage bereits eine wirksame Geltendmachung des Anspruchs auf die laufende Vergütung für die ganze Dauer des Annahmeverzugs des Arbeitgebers zu erblicken ist. Denn jedenfalls liegt die erforderliche Geltendmachung darin, daß der Arbeitnehmer den Kündigungsschutzprozeß weiter betreibt. Den Klägern steht daher nach allem dem Grunde nach der Anspruch aus § 615 Satz 1 BGB zu.

Die Beklagte hat nun zwar nicht bestritten, daß den Klägern der von ihnen geltend gemachte Lohnausfall der Höhe nach auch tatsächlich entstanden ist. Sie hat aber vorgebracht, die Kläger müßten sich darauf das anrechnen lassen, was sie zu erwerben böswillig unterlassen hätten. Den Klägern sei nämlich noch vor Ablauf der Kündigungsfrist und danach mehrmals schriftlich und mündlich außerhalb des Angebots im Rahmen der Änderungskündigung angeboten worden, zu den bisherigen Arbeitsbedingungen bei der Beklagten an einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz weiterzuarbeiten. Da die Kläger das ausgeschlagen hätten, müßten sie sich diesen unterlassenen Erwerb gemäß § 9 Buchst. b KSchG anrechnen lassen.

Nach dieser Bestimmung, die inhaltlich dem § 615 Satz 2 BGB letzte Alternative entspricht, muß sich der Arbeitnehmer dasjenige anrechnen lassen, was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen. Diese Voraussetzung kann auch dann erfüllt sein, wenn ihm der bisherige Arbeitgeber eine Arbeit an einer anderen Stelle des Betriebes anbietet. Ob das Unterlassen der Annahme einer solchen Arbeit als böswillig im Sinne des Gesetzes anzusehen ist, hängt wesentlich davon ab, ob der Arbeitnehmer in einer gegen die Treupflicht im Arbeitsverhältnis verstoßenden Weise auf Kosten des Arbeitgebers aus dessen Annahmeverzug einen Gewinn gezogen oder seiner Verpflichtung als Gläubiger zuwider-



gehandelt hat, den Schaden im Rahmen des den Umständen nach Zumutbaren möglichst gering zu halten. Eine Absicht des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber einen Schaden zuzufügen, ist für die Annahme der Böswilligkeit nicht erforderlich. Es genügt, wenn der Arbeitnehmer in Kenntnis der objektiven Umstände, nämlich der Arbeitsmöglichkeit, der Zumutbarkeit der Arbeit und der für den Arbeitgeber nachteiligen Folgen ihrer Nichtannahme, die Arbeit ausgeschlagen hat (vgl. BAG 6, 306 ff.).

Unstreitig war den Klägern bekannt, daß für sie eine Arbeitsmöglichkeit bei der Beklagten auch für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist am 11. März 1959 bestand. Wenn das angefochtene Urteil nun weiter ausführt, die Beklagte habe sämtlichen Klägern wiederholt mündlich und schriftlich einen zumutbaren anderen Arbeitsplatz zu den bisherigen Bedingungen angeboten, die Kläger hätten ihn aber ausgeschlagen, so genügt das jedoch nicht, um bereits ein böswilliges Unterlassen annehmen zu können. Für diese Bewertung fehlt es an den notwendigen tatsächlichen Feststellungen. Die Kläger müssen nämlich auch Kenntnis davon haben, daß der Arbeitsplatz zumutbar war. Das setzt zumindest voraus, daß ihnen bekannt war, um welche Art des Arbeitsplatzes es sich handelte. Das ist aber nicht festgestellt. Auch ist nicht festgestellt, was die Kläger mit der ihnen angebotenen Arbeit verdient hätten. Solche Feststellungen fehlen nicht nur hinsichtlich der Kläger zu 1), 2), 4), sondern auch insoweit, als das Landesarbeitsgericht den Anspruch der Klägerin zu 3) für die Zeit von Dezember 1960 bis 18. März 1961 deshalb abgewiesen hat, weil der verstorbene Ehemann dieser Klägerin die ihm ebenso wie den anderen Klägern angebotene Arbeit nicht angenommen und daher diesen anderweitigen Erwerb böswillig unterlassen habe. Das Landesarbeitsgericht wird die noch fehlenden Feststellungen nachholen und dann prüfen müssen, inwieweit die Voraussetzungen des § 9 Buchst. b KSchG gegeben sind.

Das angefochtene Urteil war demnach aufzuheben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

Bundesrichter
Dr. Auffarth
hat Urlaub

gez. Dr. Fecher

Dr. Pecher

Dr. Martel

Willems

Dr. Jung



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

