

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

21

Gesetz: BGB §§ 611, 615

Leitsätze:

Gehört es einerseits zum Inhalt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, nicht jedem Druck von Seiten der Belegschaft nachzugeben, der auf eine Maßnahme gegen einen einzelnen Arbeitnehmer zu dessen Nachteil hinzielt, sondern insbesondere erkennbar unangemessenen und ungerechtfertigten Forderungen einen zumutbaren Widerstand entgegenzusetzen (vgl. im einzelnen BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB Druckkündigung), so ist andererseits der Arbeitnehmer in einer derartigen Drucksituation verpflichtet, durch entsprechendes Verhalten unzumutbare Nachteile für seinen Arbeitgeber zu vermeiden und auch seinerseits einen für Beide tragbaren Ausweg aus der Drucksituation zu finden und zu ermöglichen.

Aktenzeichen: 5 AZR 210/58

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 11. Februar 1960 LAG Kiel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 210/58

Sa 146/57 Kiel

31

Im Namen des Volkes!

erkündet
n 11. Februar 1960

ez. Weinrich,
egierungssekretär
ls Urkundsbeamter
er Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Februar 1960 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt und die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Meissner und Heidenreich für Recht erkannt:

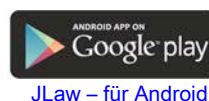
Die Revision des Klägers gegen das Urteil der III. Kammer des Landesarbeitsgerichts Kiel vom 1. April 1958 - 3 Sa 146/57 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger wurde Anfang März 1953 als Sägemeister im Holzbearbeitungswerk der Beklagten in L mit einem Monatsgehalt von 400,-- DM eingestellt; zuletzt bezog er 432,-- M. Anfang März 1957 kam es in der dem Kläger seit Februar 1957 allein unterstellten Betriebsabteilung Kreissägen zu Differenzen zwischen dem Kläger und den Arbeitern. Der Betriebsrat teilte der Beklagten mit, die Belegschaft der Kreissägerei lehne eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger als Sägemeister ab. Die Beklagte wollte deshalb den Kläger innerhalb des Werkes anderweitig beschäftigen und stellte ihm frei, jeweils zum gleichen Gehalt entweder die Aufsicht über die Abteilung Kappsägen, Zinkenfräsen und die Astlochausflickautomaten zu übernehmen oder im Kontor zu arbeiten oder im Verladeschuppen als Verlademeister tätig zu werden. Der Kläger ging darauf nicht ein.

Am 8. April 1957 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristgemäß zum 30. Juni 1957. Das vom Kläger eingeleitete Kündigungsschutzverfahren hat er nicht weiter betrieben. Er stellte bis zum 30. Juni 1957 seine Arbeitskraft als Sägemeister in der Kreissägerei der Beklagten mehrmals zur Verfügung. Die Beklagte hat ihn dort jedoch nicht beschäftigt und ihm das Gehalt nur bis zum 2. April 1957 gezahlt.

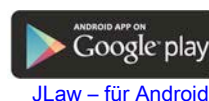
Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger Gehaltszahlung für die Zeit vom 3. April bis 30. Juni 1957 in der unstreitigen Höhe von 1.262,40 DM.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, die Klage abgewiesen, den vom Arbeitsgericht auf 1,262,40 DM festgesetzten Streitwert nicht verändert und die Revision zugelassen.

- 3 -



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



Entscheidungsgründe:

Der geltend gemachte Anspruch des Klägers wäre unter dem Gesichtspunkt des § 615 Satz 1 BGB nur dann begründet, wenn die Beklagte mit der Annahme der unstreitig angebotenen Dienste des Klägers in Verzug gekommen ist. Das ist aber nicht der Fall.

Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sah sich die Beklagte Anfang März 1957 vor die Tatsache gestellt, daß die Belegschaft der Kreissägeerei eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger ablehnte und ernstlich mit einem Sitzstreik drohte; der Betriebsrat der Beklagten nahm dem Kläger gegenüber ebenfalls eine ablehnende Haltung ein und erstrebte die Entfernung des Klägers aus der Abteilung Kreissägen; die Aufrechterhaltung des Betriebsfriedens und der Arbeit war gefährdet. Diese nicht von den Arbeitsvertragsparteien, sondern von Dritten herbeigeführte Zwangslage und der damit entstehende Interessenkonflikt zwischen den Arbeitsvertragsparteien läßt sich nur lösen unter dem Blickwinkel der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers einerseits und der Treuepflicht des Arbeitnehmers andererseits.

Wie das Bundesarbeitsgericht bereits in seiner Entscheidung vom 10. Oktober 1957 (AP Nr. 1 zu § 626 BGB Druckkündigung) zum Ausdruck gebracht hat, gehört es zum Inhalt der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, nicht jedem Druck von Seiten der Belegschaft nachzugeben, der ^{auf} eine Maßnahme gegen einen einzelnen Arbeitnehmer zu dessen Nachteil hinzielt. Der Arbeitgeber darf insbesondere erkennbar unangemessenen und ungerechtfertigten Forderungen nicht ohne weiteres nachgeben; er muß vielmehr den Forderungen der Belegschaft einen zumutbaren Widerstand entgegensetzen, sich schützend vor den betroffenen Arbeitnehmer stellen und um einen für beide Arbeitsvertragsparteien vertretbaren Ausgleich bemüht sein. Der Arbeitgeber darf dem Druck der Belegschaft nur dann nachgeben, wenn ihm anderenfalls unbillige und unzumutbare Nachteile erwachsen würden.



- 4 -

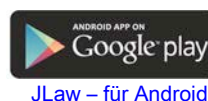
Dieser Pflicht des Arbeitgebers auf der einen Seite entspricht aber auf der anderen Seite eine gleichgewichtige Pflicht des Arbeitnehmers aus dem Gesichtspunkt der Treuepflicht des Arbeitnehmers: In der geschilderten Drucksituation erwächst auch dem Arbeitnehmer die Pflicht, durch entsprechendes Verhalten unzumutbare Nachteile für seinen Arbeitgeber zu vermeiden und auch seinerseits einen für Beide tragbaren Ausweg aus der Drucksituation zu finden und zu ermöglichen. Das folgt nicht nur aus dem Gedanken der Fürsorgepflicht, sondern auch aus dem in § 615 Satz 2 BGB zum Ausdruck kommenden allgemeinen Rechtsgedanken, daß der Arbeitnehmer bei Annahmeverzug des Arbeitgebers im Rahmen des Zumutbaren zur Minderung der Nachteile des Arbeitgebers beitragen muß. Das entspricht ferner dem insbesondere das Schadensersatzrecht beherrschenden Gedanken, daß der Gläubiger eines Anspruchs gehalten ist, die dem anderen Teil drohenden Nachteile in zumutbarer Weise möglichst gering zu halten, ein allgemeiner Rechtsgedanke, der z.B. in § 254 Abs. 2 BGB und § 324 Abs. 1 Satz 2 BGB seinen gesetzlichen Niederschlag gefunden hat.

Davon ausgehend hatte der Kläger im vorliegenden Falle die Verpflichtung, die ihm bei den Kappsägen zumutbare Arbeit zu verrichten. Die Beklagte hat ihrerseits das ihr Zumutbare getan, wenn sie dem Kläger bei gleichem Gehalt eine andere, im wesentlichen gleichwertige Arbeitsstelle anbot; sie konnte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ernstlich mit erheblichen Schwierigkeiten unter der Belegschaft der Kreissägerei rechnen; sie hat in dieser Situation unter Hinzuziehung des Betriebsrats einen für den Kläger zumutbaren Ausweg vorgeschlagen. Der Beklagten war, weil sich eine andere sachgerechte Einsatzmöglichkeit für den Kläger bot, nicht zuzumuten, den Kläger bei den Kreissägen weiter zu beschäftigen und dadurch die Belegschaft der Kreissägerei so zu beunruhigen, daß durch einen Sitzstreik der Betrieb zum Stillstand geriet und der Betriebsfrieden gestört wurde.

- 5 -



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



gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Holschemacher
Meissner Heidenreich

