

24. Nov. 1960

284

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

Gesetz: BGB §§ 615, 293-296, 324 Abs. 1

Leitsätze:

1. Bei unrechtmäßiger Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gerät dieser nur dann in Annahmeverzug, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit nach näherer Maßgabe der §§ 294, 295 BGB anbietet. Für ein wörtliches Angebot im Sinne von § 295 Satz 1 BGB genügt nicht, daß der Arbeitnehmer bis dahin Dienste geleistet hat. Es genügt jedoch ein erkennbarer Protest, z.B. ein solcher gegen die Wirksamkeit der Kündigung.
2. Erkennt ein Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit, die Rechtmäßigkeit einer Kündigung anzuzweifeln und deshalb seine Arbeit dem Arbeitgeber in Annahmeverzug begründender Weise anzubieten, so geht dies zu seinen Lasten. Ein solcher Umstand führt auch nicht zu der Annahme einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Unmöglichkeit der Leistung des Arbeitnehmers im Sinne von § 324 Abs. 1 BGB.

Aktenzeichen: 5 AZR 545/59

Urteil des BAG vom 24. November 1960

LAG Niedersachsen
(Hannover)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

284

~~5 AZR 545/59~~
~~2 Sa 304/59~~ Niedersachsen
(Hannover)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 24. November 1960

gez. Weinrich,

Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. November 1960 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr.Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Dr.Schröder und die Bundesarbeitsrichterin Kempe für Recht erkannt:

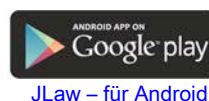
Die Revision des Klägers gegen das Urteil der II. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 2. Oktober 1959 - 2 Sa 304/59 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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:

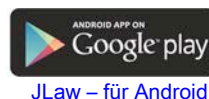
1. Der Kläger war vom 1. Januar 1950 bis zum 28. Februar 1957, zuletzt als stellvertretender Bezirksdirektor, bei der Bezirksdirektion der beklagten F -
in Frankfurt/Main tätig. Die Beklagte wird nach ihrer Satzung durch zwei Vorstandsmitglieder gesetzlich vertreten.
Als der Kläger es Ende Dezember 1956 ablehnte, in eine ihm mit Schreiben der Beklagten vom 15. Dezember 1956 und 20. Dezember 1956 angebotene Änderung seines Anstellungsvertrages einzuwilligen, wurde ihm am 29. Dezember 1956 ein vom 27. Dezember 1956 datiertes Schreiben der Beklagten überbracht, worin ihm zwecks Neuordnung der Vertragsbeziehungen zum 31. März 1957 gekündigt wurde. Dieses Schreiben ist von dem als Vorsitzender des Vorstandes der Beklagten im Handelsregister eingetragenen Generaldirektor Dr. H und einer weiteren Person unterzeichnet. Mit Schreiben vom 4. Januar 1957 an die Beklagte bestätigte der Kläger den Empfang des Schreibens vom 27. Dezember 1956, wobei er im einzelnen darlegte, weshalb er auf die ihm von der Beklagten angesonnene Vertragsänderung nicht eingehen könne und zum Schlusse erklärte, daß er nach Lage der Dinge sein Arbeitsverhältnis zum 31. März 1957 als gekündigt ansehe. Mit Schreiben vom 9. Januar 1957 - unterzeichnet mit Dr. F - bot ihm die Beklagte an, das Anstellungsverhältnis auch schon vor dem 31. März 1957 im Wege des gegenseitigen Einverständnisses zu lösen, wobei der Kläger die bisherigen Bezüge bis zum Tage seines Ausscheidens erhalten werde. Hierauf erwiderte der Kläger mit Schreiben vom 18. Februar 1957, er erbitte das Einverständnis der Beklagten zu einer Lösung des Arbeitsverhältnisses zum 28. Februar 1957. In einem von dem bereits genannten Generaldirektor Dr. H unterzeichneten Schreiben vom 21. Februar 1957 erklärte sich die Beklagte mit dem vom Kläger vorgeschlagenen Ausscheiden zum 28. Februar 1957 einverstanden. In der Folge trat der Kläger als Angestellter in die Dienste eines anderen Unternehmens.

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

- 3 -



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



2. Mit der im Dezember 1958 eingereichten Klage hat der Kläger geltend gemacht, er könne für die Zeit vom 1. März 1957 bis zum 30. November 1958 von der Beklagten Zahlung der Bezüge verlangen, die für ihn in dem ihm von der Beklagten angesonnenen, aber von ihm abgelehnten neuen Vertrag vorgesehen waren. Diese Bezüge hat er auf 17.450,-- DM beziffert, und hinsichtlich eines Teilbetrages von 6.100,-- DM hat er Verurteilung der Beklagten zur Zahlung verlangt. Zur Begründung hat er im einzelnen behauptet, Dr. H sei nicht rechtsgültig zum Vorsitz des Vorstandes der Beklagten bestellt worden, was er bisher nicht gewußt habe. Er meint, das erwähnte Kündigungsschreiben vom 27. Dezember 1956 sei daher unwirksam. Die Kündigung vom 27. Dezember 1956 sei zudem wegen Nötigung sittenwidrig. Da die Kündigung somit jedenfalls unwirksam sei, habe er seine Dienste in der Folge der Beklagten nicht anzubieten brauchen; die Beklagte schulde die verlangten Beträge aus dem Gesichtspunkt des § 615 BGB und auch aus dem des § 324 Abs. 1 BGB.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag im einzelnen behauptet, die Bestellung Dr. H zum Vorsitz des Vorstandes der Beklagten sei rechtsgültig erfolgt. Sie hat deshalb die Ansicht vertreten, auch das Kündigungsschreiben vom 27. Dezember 1956 sei gültig gewesen. Jedenfalls habe der Kläger ausweislich des daran anschließenden, oben mitgeteilten Schriftwechsels selbst sein Arbeitsverhältnis gekündigt bzw. in dessen einverständliche Aufhebung eingewilligt. Sie hat weiter geltend gemacht, der Kläger könne die von ihm verfolgten Bezüge aber auch schon deshalb nicht verlangen, weil er die Beklagte jedenfalls nicht in Annahmeverzug gesetzt habe.

3. In den beiden Vorinstanzen blieb die Klage erfolglos. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein bisheriges Klageziel weiter.



Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat dahinstehen lassen, ob die Bestellung des Generaldirektors Dr. H zum Vorsitz des Vorstandes der Beklagten unwirksam und daher auch die Kündigung vom 27. Dezember 1956 nicht von einer zur Vertretung der Beklagten befugten Person ausgesprochen und daher ebenso wie die vereinbarte vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses unwirksam war. Es hat angenommen, selbst wenn man von dem rechtlichen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses des Klägers über den 28. Februar 1957 hinaus ausgehe, so könne der Kläger die begehrten Bezüge von der Beklagten nach näherer Maßgabe des § 615 Satz 1 BGB nur verlangen, wenn diese sich in Annahmeverzug befunden habe. Daran fehle es jedoch, weil der Kläger der Beklagten nach dem 1. März 1957 seine Dienste weder tatsächlich noch wörtlich noch irgendwie überhaupt erkennbar angeboten habe, wie das §§ 294, 295 BGB erforderten. Auch auf § 324 Abs. 1 BGB könne der Kläger sein Klagebegehren nicht stützen, weil diese Vorschrift für Arbeitsverhältnisse nicht gelte, jedenfalls aber eine wegen fehlender Vertretungsbefugnis Dr. H etwa unwirksame Kündigung vom 27. Dezember 1956 und eine etwa dadurch bedingte Unmöglichkeit für den Kläger, der Beklagten seine Dienste zu erbringen, von der Beklagten nicht zu vertreten sei.
2. Zu Unrecht greift die Revision die Begründung des Landesarbeitsgerichts insoweit an, als dieses jedenfalls die Voraussetzungen des § 615 Satz 1 BGB als nicht gegeben erachtet hat. Geht man mit dem Landesarbeitsgericht im Wege der Unterstellung von einer unwirksamen Kündigung oder einer unwirksamen Beendigung und damit von einem rechtlichen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit der Beklagten nach dem 1. März 1957 aus, so kann der Kläger, ohne daß er als Arbeitnehmer Arbeit geleistet hat, gemäß § 615 Satz 1 BGB Fortzahlung der bisherigen Vergütung in dem nach § 615 Satz 2 BGB näher bezeichneten Umfang nur verlangen, wenn die Beklagte als Arbeitgeberin in Annahmeverzug geraten war. Ein Annahmeverzug der Beklagten setzt aber nach §§ 294, 295 BGB jedenfalls ein tatsächliches oder wörtliches Anbieten der Arbeit durch den Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeit-

geber voraus. Das entspricht auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der ganz überwiegenden Ansicht in der Rechtslehre (BAG AP Nr. 10 zu § 615 BGB mit Anm. von Hueck; BAG 8, 132 [135] = AP Nr. 1 zu § 620 BGB Schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung; BAG 7, 321 [323] = AP Nr. 27 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht; Staudinger-Nipperdey, BGB, 11. Aufl., § 615 Anm. 11 und Anm. 17; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 1, 1959, § 34 III 2 S. 199, 200, jeweils mit weiteren Nachweisen). Der Ausnahmefall des § 296 BGB, der für die Herbeiführung des Annahmeverzuges des Arbeitgebers auch ein wörtliches Angebot des Arbeitnehmers überflüssig macht, kommt hier nicht in Betracht. Daß der Kläger der Beklagten seine Arbeit aber in irgendeiner Form nach dem 1. März 1957 angeboten habe, hat er nicht behauptet. Eine dahingehende Annahme verbietet sich auch deshalb, weil es sogar dem eigenen Wunsch des Klägers entsprochen hat, ab 1. März 1957 nicht mehr bei der Beklagten, sondern anderweitig zu arbeiten. Demnach können auch die Voraussetzungen eines Annahmeverzuges der Beklagten und damit die Voraussetzungen des § 615 Satz 1 BGB für das vom Kläger verfolgte Zahlungsbegehren nicht vorliegen. Soweit der Kläger demgegenüber die Ansicht vertritt, bei einer unrechtmäßigen und unwirksamen Kündigung durch den Arbeitgeber bedürfe es für die Herbeiführung des Annahmeverzuges des Arbeitgebers überhaupt keines irgendwie gearteten Angebotes des Arbeitnehmers, kann dem nicht gefolgt werden. Das Gegenteil ergibt sich eindeutig aus § 295 Satz 1 BGB, der gerade den Fall anspricht, daß ein Arbeitgeber zu Unrecht - etwa wie hier unter Berufung auf eine angeblich gültige Kündigung - ankündigt, er werde eine ihm angebotene Arbeit des Arbeitnehmers nicht annehmen. Gerade für einen solchen Fall stellt aber das Gesetz in § 295 Satz 1 BGB für die Begründung des Annahmeverzuges des Arbeitgebers ausdrücklich das Erfordernis auf, daß dann der Arbeitnehmer trotzdem - wenn auch nur wörtlich - seine Arbeit noch anbieten muß. Soweit die Revision die Ansicht vertritt, bei einem vom Arbeitnehmer einmal angetretenen Arbeitsverhältnis bedeute die bisherige Ar-

- 6 -

beitsleistung des Arbeitnehmers stets das Angebot, auch nach einer unwirksamen Kündigung seine Arbeit fortzusetzen (so auch möglicherweise Hueck in Hueck-Nipperdey, § 34 III 2 S. 200 zu Fußnote 31; Enneccerus-Lehmann, Recht der Schuldverhältnisse, 15. Aufl., 1958, § 147 III 1 S. 628 zu Fußnote 7, jeweils mit weiteren Nachweisen), ist diese Ansicht in dieser Allgemeinheit mit dem Gesetz nicht zu vereinbaren. Das ergibt sich wiederum aus § 295 Satz 1 BGB, der erkennen läßt, daß eine zu Unrecht seitens des Arbeitgebers erfolgte Ablehnung der Arbeit des Arbeitnehmers auf dessen Seite einen Protestakt in der Form eines wörtlichen oder jedenfalls irgendwie - z.B. durch Nichtanerkennung der Kündigung - erkennbar werdenden Angebotes seiner Arbeit erfordert. Diesen Standpunkt hat auch der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in BAG 3, 66[74] = AP Nr. 5 zu § 9 MuSchG mit Anm. von Hueck angenommen, von dem abzuweichen kein Anlaß besteht (vgl. auch BAG AP Nr. 1 zu § 10 MuSchG und weitere Nachweise bei Staudinger-Nipperdey, aaO, § 615 Bem. 17, 11, 30; ebenso Hueck in Hueck-Nipperdey, aaO, § 34 III 2 S. 200 hinter Fußnote 31 für den Fall, daß - wie hier - eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses stattgefunden hat).

Demnach ergibt sich zusammengefaßt, daß aus § 615 Satz 1 BGB das vom Kläger verfolgte Zahlungsbegehren nicht zu rechtfertigen ist.

3. Soweit der Kläger seinen Klageanspruch damit begründen will, er habe bis kurze Zeit vor der Klageerhebung nicht gewußt, daß infolge der von ihm behaupteten fehlenden Vertretungsmacht des Dr. H sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nicht rechtsgültig beendet worden sei, vermag auch das sein Begehren nicht zu rechtfertigen. Die Frage, ob ein Arbeitnehmer einem Arbeitgeber, der zu Unrecht die Annahme der Arbeit des Arbeitnehmers ablehnt, seine Arbeit anbietet und ihn damit in Annahmeverzug setzt, verweist das Gesetz in die Willenssphäre desjenigen, der einen anderen in Annahmeverzug versetzen kann. Er kann seine Arbeit anbieten und damit Annahmeverzug des Arbeitgebers begründen, er kann es aber auch - wenn er es will - unterlassen und damit einen Annahmeverzug des anderen Teils vermeiden.

- 7 -



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



Die Frage, ob durch ein Leistungsanerbieten ein Annahmeverzug des anderen Teils begründet wird, gehört aber auch in die Risikosphäre eines zu Unrecht Gekündigten. Wenn er die Möglichkeit, einen Annahmeverzug durch Anerbieten seiner Leistungen zu begründen, nicht erkennt, geht das nicht zu Lasten desjenigen, der sich zu Unrecht auf eine Kündigung oder auf eine Vertragsaufhebung beruft. Das ergibt sich aus der Art, wie der Annahmeverzug in § 615 BGB aufgebaut ist. Das Institut des Annahmeverzugs geht von dem Typenfall aus, daß ein Leistungsgläubiger die Annahme einer ihm geschuldeten Leistung zu Unrecht verweigert, und mutet dennoch die protestierende Reaktion demjenigen zu, der die Leistung anbieten kann und anzubieten berechtigt ist. Dem Arbeitgeber dagegen wird in § 615 BGB nicht angesonnen, den Arbeitnehmer über die aus § 615 BGB für ihn sich ergebenden Möglichkeiten zu belehren. Er ist lediglich aus dem Gesichtspunkt des § 242 BGB gehalten, dem Arbeitnehmer die nach § 615 BGB mögliche Gegenwehr nicht schuldhaft zu erschweren oder sie gar arglistig zu vereiteln. In einem solchen Fall würde es der Gesichtspunkt des gegen § 242 BGB verstoßenden Verhaltens dem Arbeitgeber verwehren, sich darauf zu berufen, er sei nicht in Annahmeverzug gekommen. Daß etwas Derartiges gegen die Beklagte anzunehmen sei, ist jedoch dem Vortrag des Klägers nicht zu entnehmen. Denn sein Sachvortrag geht nur dahin, die Kündigung sei unwirksam, weil Dr. H nicht ordnungsmäßig zum gesetzlichen Vertreter der Beklagten bestellt worden sei. Er geht nicht dahin, daß die Beklagte es in zu mißbilligender Weise dem Kläger erschwert hätte, einen solchen etwaigen Mangel der Vertretungsbefugnis des Dr. H zu erkennen und sich darauf aus Anlaß einer Gegenwehr nach § 615 BGB zu berufen.

4. Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch § 324 Abs. 1 BGB nicht als Anspruchsgrundlage in Betracht gezogen.

Grundsätzlich findet § 324 Abs. 1 BGB auch auf Arbeitsverträge Anwendung (vgl. statt aller: Hueck-Nipperdey, aaO, Bd. I, § 34 IV 1 S. 202). Es liegt aber kein Fall der Un-



möglichkeit der Arbeitsleistung des Klägers vor. Für das Arbeitsrecht ist zu beachten, daß sich die Begriffe des Annahmeverzuges und der Leistungsunmöglichkeit weitgehend verzahnen und ineinander übergehen. Genau gesehen macht jeder Annahmeverzug des Arbeitgebers durch Zeitablauf dem Arbeitnehmer auch die Leistung "unmöglich" (vgl. Nikisch, ArbR, Bd. I, 2. Aufl., 1955, § 26 III 1 S. 246, 247). Wenn dessen ungeachtet in § 615 BGB die Begriffsbilder des Annahmeverzuges und der Leistungsunmöglichkeit mit sich gegenseitig ausschließenden Voraussetzungen und Wirkungen zur Geltung kommen müssen (vgl. Staudinger-Nipperdey, aaO, § 615 Bem. 6), so ist mit der herrschenden Lehre unter Annahmeverzug das Unterbleiben der Arbeitsleistung zu verstehen, das durch die Weigerung der Annahme der vom Arbeitnehmer angebotenen Arbeit durch den Arbeitgeber entsteht. Eine Arbeitsleistung ist dagegen "unmöglich" im rechtstechnischen Sinne von § 324 Abs. 1 BGB dann, wenn man unterstellt, der Arbeitgeber sei zur Annahme der Arbeit bereit gewesen, und unter dieser Hypothese die Frage stellt, ob dem Arbeitnehmer dann die Arbeitsleistung möglich ist (vgl. Enneccerus-Lehmann, aaO, § 57 II 1 S. 242, 243). Von dieser begrifflichen Scheidung aus gesehen ergibt sich aber nichts in der Richtung, daß - unter der Hypothese, die Beklagte wäre annahmebereit gewesen - der Kläger gehindert gewesen wäre, seine Arbeitsleistung der Beklagten zu erbringen und deshalb eine Unmöglichkeit bei ihm gegeben gewesen wäre, die § 324 Abs. 1 BGB neben anderem voraussetzt.

5. Da es somit nach allem an einer Anspruchsgrundlage für das Klagebegehren fehlt, macht das die Zurückweisung der Revision notwendig.

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Holschemacher
Dr. Schneider M. Kempe



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

