

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 615; ZPO § 286

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 559/73

Urteil des BAG vom 16. August 1974

LAG Düsseldorf



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



5 AZR 559/73

4 Sa 625/73 Düsseldorf

Urteilstenor zugestellt
am 16. August 1974

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 14. August 1974 durch den Richter Siara als Vorsitzenden, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Keller für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 17. August 1973 - 4 Sa 625/73 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Zwischen den Parteien wurde am 26. Mai 1971 der folgende Arbeitsvertrag geschlossen:

"1.

Mit Wirkung vom 1.6.1971 tritt Herr B als kaufmännischer Leiter in die Dienste der Firmen Rheinland-Flugdienst GmbH & Co. KG, Düsseldorf und DLB Flugzeughandelsgesellschaft mbH & Co. KG, Köln ein.

2.

Die Probezeit beträgt 6 Monate. Während dieser Zeit wird eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende vereinbart. Nach Ablauf der Probezeit gilt das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit geschlossen und es gilt dann eine 6-monatige Kündigungsfrist zum Ende eines Halbjahres.

3.

Das monatliche Grundgehalt beträgt DM 2.000,-- brutto. Nach 3 Monaten erhöht es sich auf DM 2.200,-- brutto monatlich.

4.

Alle übrigen Fragen wie Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall usw. - richten sich nach den Betriebsvereinbarungen oder den tariflichen oder gesetzlichen Bestimmungen. Gerichtsstand bei evtl. Auseinandersetzungen ist Düsseldorf.

Herr B ist verpflichtet, jeweils spätestens am 3. Kalendertag nach einer Erkrankung unaufgefordert eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen.

5.

Die Änderung des Personenstandes oder der Anschrift des Arbeitnehmers ist unverzüglich und unaufgefordert der Firma anzuzeigen. Geschieht dies nicht, so gilt eine Zustellung an die der Gesellschaft zuletzt bekannten Anschriften als erfolgt.

6.

Herr B ist verpflichtet, alle in dem genannten Aufgabengebiet liegenden Arbeiten nach besten Kräften und gewissenhaft nach den gegebenen Richtlinien auszuführen, ferner alle ihm zur Kenntnis gelangenden geschäftlichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, vertraulich zu bewahren. Diese Verpflichtung bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Firma bestehen.

Außerdem ist Herr B verpflichtet, alle ihm anvertrauten Schriftstücke, Drucksachen, Geschäftspapiere jeglicher Art, auch alle eigenen und fremden Aufzeich-

- 3 -



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



- 3 -

nungen über geschäftliche Dinge, nicht in die Hände Unbefugter gelangen zu lassen und bei Beendigung des Dienstverhältnisses unaufgefordert zurückzugeben.

Vertragsänderungen und Ergänzungen sowie sonstige Nebenabreden bedürfen der Schriftform."

Für den Vertrag ist ein Briefbogen mit der gedruckten Firmenbezeichnung "Rheinland-Flugdienst GmbH & Co. KG." benutzt worden. Die Beklagte war bei Vertragsabschluß durch ihren damaligen Geschäftsführer H W vertreten.

Seit September 1971 war der Kläger ausschließlich als Geschäftsführer der "DLB Flugzeughandelsgesellschaft mbH & Co. KG, Köln" tätig. Über deren Vermögen ist das Konkursverfahren eröffnet worden. Seit Februar 1972 wurde der Kläger daher nicht mehr beschäftigt. Er erhielt die vertraglich vereinbarten Gehaltsbezüge bis einschließlich Januar 1972 von der Beklagten.

In einem Vorprozeß (Arbeitsgericht Düsseldorf - 2 Ca 865/72) hat der Kläger die in dem "Vertrag" vom 26. Mai 1971 unter Ziff. 1 aufgeführte Firma "Rheinland-Flugdienst GmbH & Co. KG, Düsseldorf" auf Zahlung seiner für die Zeit vom 1. Februar bis 30. April 1972 rückständigen Gehälter in Anspruch genommen. Diese Klage ist mit der Begründung abgewiesen worden, die vorgenannte Firma sei nicht passivlegitimiert.

Im vorliegenden Rechtsstreit nimmt der Kläger nunmehr die Beklagte auf Zahlung des rückständigen Gehalts für die Zeit von Februar bis einschließlich Juni 1972 in Anspruch. Zum 30. Juni 1972 hat der Kläger den Vertrag mit Schreiben vom 23. Dezember 1971 gekündigt. Außerdem fordert er Erstattung der Kosten in Höhe von 256,-- DM, die ihm für die Inanspruchnahme eines Kredites wegen der verzögerten Gehaltszahlung entstanden seien.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Betrag in Höhe von 11.000,-- DM brutto nebst einem weiteren Betrag in Höhe von 256,-- DM (Verzugsschaden) zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Ihrer Ansicht nach ist das Vertragsverhältnis der Parteien im September 1971 dadurch außer Kraft gesetzt worden, daß der

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Kläger von diesem Zeitpunkt an Geschäftsführer der "DLB Flugzeughandelsgesellschaft mbH & Co. KG, Köln"- im folgenden: DLB-GmbH - geworden sei. Stellung und Aufgabenbereich des Klägers hätten sich dadurch völlig geändert. Er sei als kaufmännischer Leiter in die Dienste der Beklagten getreten. Mit der neuen Beschäftigung sei er in eine Organstellung bei der DLB-GmbH getreten. Zu dieser Annahme müsse man um so mehr kommen, als der Vertrag vom 26. Mai 1971 an sich zwei unterschiedliche und voneinander unabhängige Dienstverträge enthalte, wenn er auch der Einfachheit halber auf einem Briefbogen der "Rheinland-Flugdienst GmbH & Co. KG" abgeschlossen worden sei.

Der Kläger müsse sich überdies sonstige Vergütungen aus der Zeit von Februar bis Juni 1972 anrechnen lassen. Diese Vergütungen überstiegen den Betrag von 11.000,-- DM. Er habe es auch böswillig unterlassen, monatlich mindestens 2.500,-- DM in dieser Zeit zu verdienen. Der Geschäftsführer W habe ihm vorgeschlagen, in einer Firmengruppe seines Unternehmens tätig zu sein. Dies habe der Kläger abgelehnt. Auch anderwärts hätte der Kläger unschwer eine gute Beschäftigung finden können.

Das letztere Vorbringen der Beklagten hat der Kläger bestritten.

Die Beklagte ist in beiden Vorinstanzen gemäß dem Klageantrag verurteilt worden.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Die Parteien haben sich mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg.

1. Nicht zu beanstanden ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte sei bis zum 30. Juni 1972 aus dem Vertrag vom 26. Mai 1971 verpflichtet geblieben. Der Vertrag ist von der Beklagten niemals gekündigt worden. Nach dem Vertrag und

- 5 -



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



- 5 -

der Gestaltung des Beschäftigungsverhältnisses war die Beklagte von vornherein nur formell Vertragspartnerin und damit zur Gehaltszahlung verpflichtet. Dienste hat der Kläger nur für die Untergesellschaften der Beklagten geleistet, wie dies in Ziff. 1 des Vertrages auch vorgesehen war. Hinzu kommt, daß die Beklagte auch noch nach der Ernennung des Klägers zum Geschäftsführer der DLB-GmbH weiterhin das Gehalt von der Beklagten erhalten hat. Es ist kein Rechtsfehler erkennbar, wenn vor allem aus dem letzteren Umstand das Landesarbeitsgericht den Schluß herleitet, die Beklagte habe den mit ihr bestehenden Vertrag zu keinem Zeitpunkt vor dem 30. Juni 1972 als beendet angesehen.

2. Das angefochtene Urteil hält den Angriffen jedoch insoweit nicht stand, als es sich mit der Frage befaßt, ob die Voraussetzungen des § 615 BGB vorliegen.

Der Klageanspruch stützt sich auf § 615 Satz 1 BGB. Der Kläger verlangt Gehaltszahlung für eine Zeit, in der er für die Beklagte und auch für die beiden Untergesellschaften keine Dienste geleistet hat. Es müssen daher die Voraussetzungen des Annahmeverzugs vorliegen. Ob diese Voraussetzungen gegeben sind hat das Landesarbeitsgericht nicht näher untersucht. Es beschränkt sich darauf festzustellen, daß es Sache der Beklagten als weisungsberechtigter Arbeitgeberin gewesen sei, den Kläger auf Grund der ausdrücklich im Vertrag vom 26. Mai 1971 umschriebenen Arbeitspflicht anderweit einzusetzen. Es erscheint bedenklich, mit dieser Erwägung das Fehlen eines Angebotes der Arbeitsleistung durch den Kläger als rechtlich unschädlich darzustellen. Der Vertrag selbst läßt nicht erkennen, daß der Kläger von der Pflicht, seine Arbeitsleistung gehörig anzubieten, befreit worden wäre.

Ob dies allein schon einen die Aufhebung des Urteils rechtfertigenden Rechtsfehler darstellt, mag aber offen bleiben. Denn das Landesarbeitsgericht hat sich nicht in ausreichender Weise mit dem Vortrag der Beklagten über die Verdienstmöglichkeiten des Klägers während des Klagezeitraums auseinandergesetzt. Dies rügt die Revision zu Recht und in gehöriger Form als Verstoß gegen § 286 ZPO. Die Beklagte hat detailliert und

- 6 -



- 6 -

mit Beweisantritt behauptet, ihr Geschäftsführer W habe dem Kläger vorgeschlagen, während der Klagezeit und darüber hinaus in einer Firmengruppe des Unternehmens tätig zu werden. Das Landesarbeitsgericht wertet dieses Vorbringen ausweislich der Erwägungen unter II der Entscheidungsgründe nicht unter dem hier maßgeblichen rechtlichen Gesichtspunkt des § 615 Satz 2 BGB, sondern unter dem Gesichtspunkt, ob es sich inso- weit um eine durch den Arbeitsvertrag gedeckte und gewollte Weisung der Beklagten handele. Das ist rechtsirrig. Für die Anwendung des § 615 Satz 2 BGB kommt es grundsätzlich nicht darauf an, ob die anderweit ausgelassene Erwerbstätigkeit durch das vom Annahmeverzug betroffene Arbeitsverhältnis ge- deckt ist oder nicht. Auch das Auslassen sonstiger Erwerbs- möglichkeiten kann, sofern diese zumutbar sind, den Vorwurf des böswilligen Unterlassens im Sinn des § 615 Satz 2 BGB be- gründen (vgl. BAG 6, 306 = AP Nr. 1 zu § 615 BGB Böswillig- keit).

Der vorstehende Rechtsverstoß entzieht dem Urteil die Rechtsgrundlage und muß daher zu seiner Aufhebung führen. Zugleich war der nicht entscheidungsreife Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

gez. Siara

Wendel

Bichler

Röglin

Keller



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)