

Aktenzeichen: 6 AZR 105/79

LAG Bremen

Urteil des BAG vom 22. Oktober 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB §§ 133, 157, 615 Satz 1; ZPO § 307

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 105/79

4 Sa 56/78

4 Sa 178/78 Bremen

Verkündet am
22. Oktober 1981

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 1981 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hollmann und Fürbeth für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 7. November 1978 - 4 Sa 56/78 - und 178/78 aufgehoben, soweit die Beklagte zur Zahlung von mehr als 6.277,78 DM verurteilt worden und über die Kosten entschieden worden ist.

Insoweit wird der Rechtsstreit 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 !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Klägerin ist Schnittmeisterin (Cutterin) bei Radio Bremen. Das Landesarbeitsgericht hat durch Urteil vom 3. Juni 1976 rechtskräftig festgestellt, daß zwischen den Parteien seit dem 1. Dezember 1974 ein Arbeitsverhältnis besteht. Sie schlossen daraufhin am 16. September 1976 rückwirkend zum 1. Dezember 1974 einen Dienstvertrag, nach dem die Klägerin als erste Schnittmeisterin, Vergütungsgruppe III/4 des Rundfunktarifvertrages vom 15. Juli 1958, eingestellt worden ist. Mit dem Dienstvertragsangebot übersandte die Beklagte der Klägerin einen Brief mit dem Angebot, ihr als Differenzbetrag zwischen den gezahlten Honoraren und der tarifgemäßen Vergütung einen Betrag von 14.504,-- DM brutto für tatsächlich geleistete Arbeit nachzuzahlen. Das Angebot, 14.504,-- DM brutto als Differenzzahlung zu erhalten, wies die Klägerin mit Schreiben ihres Prozeßbevollmächtigten vom 11. Januar 1977 zurück.

Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils wurde die Klägerin von Dezember 1974 bis zum 31. August 1976 nicht mehr in dem gleichen Umfang wie vorher eingesetzt. Aufgrund von Einzelhonoraren bezog sie für die tatsächlich geleistete Arbeit von der Beklagten 39.073,-- DM. Bei einer "Vollzeitbeschäftigung" in der rückwirkend vereinbarten Vergütungsgruppe hätte sie 69.018,-- DM bekommen.

Die Klägerin ist der Ansicht, daß sie für die Zeit vom 1. Dezember 1974 bis zum 31. August 1976 Anspruch auf das volle Gehalt habe. Die Beklagte habe sich seit dem Schreiben des Prozeßbevollmächtigten der Klägerin vom 29. November 1974 in Annahmeverzug befunden, mindestens aber seit Eingang der Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht am 16. Dezember 1974. Im übrigen komme es auf Annahmeverzug nicht an. Die Beklagte sei aufgrund des rückwirkend geschlossenen Vertrages verpflichtet, ihr das Tarifgehalt rückwirkend uneingeschränkt zu zahlen. Hierauf müsse sie sich nur den von der Beklagten bezahlten Betrag von 39.073,-- DM und einen für anderweitige Tätigkeit erhaltenen Betrag von 4.100,-- DM anrechnen lassen. Ferner könne sie hinsichtlich eines Betrages von 2.207,50 DM nur die Zahlung an das



Arbeitsamt verlangen. Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihr 25.845,-- DM brutto nebst Zinsen abzüglich an das Arbeitsamt abzuführender 2.207,50 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, als mehr als 14.504,-- DM brutto verlangt werden. Sie hat erwidert, die Klägerin sei nicht als Vollzeiterkraft tätig gewesen und habe dies auch nie verlangt. Die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft sei nicht identisch mit der einer Vollzeitbeschäftigung. Die Klägerin sei für die geleistete Arbeit gemäß dem Schreiben vom 16. September 1976, das Bestandteil des Dienstvertrages sei, zu honorieren. Mehr als eine Nachzahlung von 14.504,-- DM brutto könne sie unter Zugrundelegung des in Betracht kommenden Tarifvertrages nicht verlangen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, an die Klägerin 14.504,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen zu zahlen und im übrigen die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, in Höhe des Betrages von 14.504,-- DM habe die Beklagte die Zahlungsverpflichtung gemäß § 307 ZPO anerkannt. Der darüber hinausgehende Anspruch sei unbegründet. Die Beklagte sei nach dem Arbeitsvertrag nicht verpflichtet gewesen, der Klägerin das volle Gehalt zu zahlen. Die Formulierungen des Arbeitsvertrages ließen diese Auslegung nicht zu, er enthalte auch kein Schuldanerkenntnis, vielmehr sei durch das beigeschlossene Schreiben eindeutig eine Nachzahlung von nur 14.504,-- DM angeboten worden. Dies bedeute, daß die Beklagte nicht bereit gewesen sei, das volle Gehalt zu zahlen. Die Voraussetzungen des Annahmeverzuges seien nicht gegeben. Die Klägerin habe ihre Arbeitsleistung nicht über die von ihr tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden hinaus angeboten. Nach alledem habe die Klägerin nach § 611 BGB nur einen Vergütungsanspruch für die tatsächlich geleistete Arbeit.

Mit ihrer Berufung hat die Klägerin ihr Klagebegehren weiterverfolgt. Sie hat u.a. vorgetragen, sie habe in den letzten drei Jahren vor 1974 voll gearbeitet (durchschnittlich 239 Tage) und dies auch bis zu den Einschränkungen ihrer Tätigkeit Ende 1974. Sie hat die Daten der von der Beklagten mit deren Anschlußberufung vorgelegten Berechnungen, die eine



Nachzahlungsbetrag von weniger als 14.504,-- DM auswiesen, bestritten.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihr weitere 11.341,-- DM brutto nebst Zinsen abzüglich von der Beklagten an das Arbeitsamt abzuführender 2.207,50 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat mit ihrer Anschlußberufung beantragt, die Klage insoweit abzuweisen, als die Beklagte zur Zahlung von mehr als 6.277,78 DM verurteilt worden ist. Sie hat u.a. vorgebracht, bei dem Arbeitsvertragsangebot und dem Schreiben vom 16. September 1976 habe es sich um eine einheitliche Willenserklärung gehandelt. Durch die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages habe die Klägerin auch die Abrechnung als richtig anerkannt. In dem Mahnschreiben und der Kündigungsschutzklage sei kein Arbeitsangebot zu sehen. Die Klägerin habe auch nicht, wie behauptet, zehn Stunden am Tag gearbeitet, sondern lediglich drei bis acht Stunden. Außerdem sei sie wesentlich weniger Tage in der Zeit von 1972 bis 1974 beschäftigt worden. Zur Anschlußberufung hat die Beklagte vorgetragen, man sei zunächst davon ausgegangen, daß es sich bei den von der Honorarabteilung ermittelten Daten um Arbeitstage handele. Tatsächlich habe es sich jedoch um die sozialversicherungsrechtlich erheblichen Tage gehandelt. Nach erneuter Berechnung ergebe sich lediglich ein Nachzahlungsbetrag von 8.226,22 DM.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, an die Klägerin weitere 11.341,-- DM brutto nebst Zinsen abzüglich von der Beklagten an das Arbeitsamt abzuführender 2.207,50 DM zu zahlen und die Anschlußberufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Begehren weiter, die Klage abzuweisen, soweit die Beklagte zur Zahlung von mehr als 6.277,78 DM verurteilt worden ist. Die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin weitere 11.341,-- DM brutto nebst Zinsen abzüglich der an das Arbeitsamt abzuführenden 2.207,50 DM zugesprochen "als Folge der arbeitsvertraglichen Regelung" und die Anschlußberufung der Beklagten zurückgewiesen. Es ist nicht ersichtlich, ob das Landesarbeitsgericht angenommen hat, der Klaganspruch sei aus Vertrag begründet oder ergebe sich aus Annahmeverzug. Auf Seite 9 unten hat das Landesarbeitsgericht zunächst ausgeführt "es handelt sich um eine Vollzeitbeschäftigung, die auch so abzugelten ist", gleich anschließend heißt es: "Die Beklagte befand sich für einen Teil der Arbeitszeit der Klägerin in Annahmeverzug." Dann erläutert das Landesarbeitsgericht, die Klägerin habe mit dem Schreiben ihres Prozeßbevollmächtigten vom 29. November 1974, spätestens mit ihrer Kündigungsschutzklage, die Beklagte in Annahmeverzug gesetzt. Die Klägerin habe mit diesem Schreiben die Beklagte aufgefordert, "sie wieder im bisherigen Rahmen zu beschäftigen und ihr einen Anstellungsvertrag entsprechend den tariflichen Bedingungen zu geben". Die Klägerin sei in den Jahren 1972 bis 1974 bei der Beklagten bis auf wenige Ausnahmen voll tätig gewesen. Unwesentlich sei, ob die Aufstellung, die die Klägerin für ihre Arbeitszeit verwendet habe, mit durchschnittlich 239 Arbeitstagen jährlich zugrundegelegt werde oder die der Beklagten aus der Berufungsinstanz mit durchschnittlich 208 Arbeitstagen. Es ergebe sich für die Klägerin eine Beschäftigung, die mit der einer festangestellten Schnittmeisterin mit 40 Stunden vergleichbar sei. Das Begehren, von der Beklagten wie bisher weiterbeschäftigt werden zu wollen, sei so auszulegen, daß sie festangestellt mit 40 Stunden Arbeitszeit nach den tariflichen Bedingungen für die Beklagte habe arbeiten wollen. Die Klägerin habe Anspruch auf die Differenz zwischen dem gezahlten Honorar und der Vergütung, die sie bei Festanstellung erhalten hätte. Nach unstreitigem Rechenwerk habe die Klägerin 39.073,-- DM brutto an Honorar erhalten und hätte bei tarifgemäßer Abrechnung 69.018,-- DM brutto erhalten. Als Differenz stünden ihr 29.945,-- DM brutto zu. Die Klägerin müsse sich 4.100,-- DM anrechnen lassen, die sie durch Arbeit für andere Auftraggeber erhalten habe, außerdem 2.207,50 DM Arbeitslosen-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach § 87 Abs. 1 UrhG geschützt.



geld. Ihr stünden demnach 25.845,-- DM brutto abzüglich 2.207,50 DM zu.

II. Die Revision rügt zu Recht, daß die Rechtsausführungen und tatsächlichen Feststellungen im angefochtenen Urteil nicht ausreichen, um den Klaganspruch zu begründen, soweit über ihn nicht bereits rechtskräftig erkannt ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Parteien hätten rückwirkend einen Arbeitsvertrag mit einer Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche zu den tarifvertraglichen Bedingungen vereinbart.

Insoweit bedurfte es keiner Auslegung. Diese Vereinbarung ist unmißverständlich Inhalt des schriftlichen Arbeitsvertrages. Damit ist aber noch nicht geklärt, ob nach diesem Vertrag die Verpflichtung der Beklagten begründet worden ist, der Klägerin rückwirkend das tarifliche Gehalt für die volle Arbeitszeit ohne Rücksicht darauf zu zahlen, wielange die Klägerin tatsächlich in der Vergangenheit gearbeitet hat. Insoweit fehlt eine eigene Auslegung des Landesarbeitsgerichts für den Rückdatierungszeitraum. Der schriftliche Arbeitsvertrag allein mag in diesem Sinne zugunsten der Klägerin auszulegen sein. Gegen diese Auslegung könnte jedoch der gleichzeitig übersandte Vertragsentwurf sprechen, nach dem die Beklagte etwaige Ansprüche der Klägerin aus der Vergangenheit mit einem Betrag von 14.504,-- DM brutto abgelden wollte.

Das Landesarbeitsgericht wird den schriftlichen Arbeitsvertrag im Zusammenhang mit dem gleichzeitig übersandten Angebot, für die Vergangenheit 14.504,-- DM brutto nachzuzahlen, auszulegen und insoweit auch zu berücksichtigen haben, aus welchem Rechenwerk sich dieser Betrag ergibt und welche Schlüsse die Klägerin aus diesem Angebot insgesamt ziehen konnte und durfte (§§ 133 und 157 BGB).

2. Diese Auslegung des Vertrages ist nicht etwa entbehrlich, weil die Beklagte davon habe ausgehen können, die Klägerin habe den Vorschlag angenommen, Ansprüche aus der Vergangenheit gegen Zahlung von 14.504,-- DM abzugelten. Wenn die Klägerin nur den



Arbeitsvertrag unterschrieben und zurückgeschickt hat und das Angebot, gegen Zahlung von 14.504,-- DM Ansprüche aus der Vergangenheit abzugelten, zunächst unbeantwortet ließ und diesem Angebot wesentlich später widersprochen hat, so konnte - auch in der Zwischenzeit - bei der Beklagten nicht der Eindruck entstehen, die Klägerin habe diesen Vorschlag angenommen. Aus der Rücksendung allein des unterschriebenen Arbeitsvertragsformulars ohne gleichzeitige Antwort auf den Abwicklungsvorschlag der Beklagten durch die erbetene Unterschrift auf dem Begleitschreiben mußte die Beklagte im Gegenteil schließen, daß die Klägerin mit der vorgeschlagenen Abwicklung ihrer Ansprüche für die Vergangenheit nicht einverstanden war. Entgegen der Ansicht der Revision kann daher nicht angenommen werden, die Parteien hätten sich außergerichtlich dahin verglichen, daß etwaige Ansprüche für die Vergangenheit gegen Zahlung von 14.504,-- DM brutto ausgeglichen sein sollten.

Es ist auch zu prüfen, ob die Beklagte mit dem Formular Arbeitsvertrag und dem Abwicklungsvorschlag ein einheitliches Angebot unterbreitet hat, das die Klägerin nur insgesamt annehmen konnte, so daß das Verhalten der Klägerin als Annahme unter Einschränkung oder sonstigen Änderungen zu werten wäre, das als Ablehnung verbunden mit einem neuen Antrag zu gelten hätte (§ 150 BGB). Gegen eine derartige Auslegung dürfte allerdings sprechen, daß es sich um zwei verschiedene Schriftstücke handelt, die beide verschiedene Bereiche regeln, nämlich eine Regelung durch den Formularvertrag für die Zukunft, wenn auch bereits rückwirkend auf den 1. Dezember 1974 hinsichtlich der tariflichen Vergütungsgruppe, während der Vorschlag, Ansprüche für die Vergangenheit gegen Zahlung von 14.504,-- DM abzugelten, eine Regelung nur für die Vergangenheit betrifft, die durchaus unabhängig und selbständig vom Formulararbeitsvertrag getroffen werden kann.

III. Die Revision rügt zu Recht die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich des Annahmeverzuges. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 3. Juni 1976 enthält keine Feststellungen über die Frage, ob die Klägerin seit dem 1. Dezember 1974 wöchentlich 40 Stunden tätig gewesen ist oder nicht



Bei sogenannten Statusklagen ist dies auch nicht erforderlich (BAG AP Nr. 22 zu § 611 BGB Abhängigkeit).

Auch im angefochtenen Urteil fehlen derartige tatsächliche Feststellungen. Im Tatbestand ist das Vorbringen der Beklagten wiedergegeben, die Klägerin habe an manchen Tagen nur drei bis acht Stunden gearbeitet und sie habe jährlich an weniger Tagen gearbeitet als von der Klägerin behauptet. In den Entscheidungsgründen hat das Landesarbeitsgericht dagegen ohne tatsächliche Feststellungen den Schluß gezogen, die Klägerin habe etwa wie eine festangestellte Schnittmeisterin mit 40 Wochenstunden gearbeitet bei etwa 230 Arbeitstagen jährlich. Das Landesarbeitsgericht hat den Beweisantrag der Beklagten in ihrem Schriftsatz vom 25. April 1978 übergangen, wie die Revision zu Recht rügt. Dort ist im einzelnen unter Beweisangebot vorgetragen worden, die Klägerin sei an einzelnen Tagen nur drei bis acht Stunden täglich beschäftigt worden. Das gleiche gilt für den Vortrag der Beklagten, die in einem früheren Schriftsatz vorgetragenen Daten beträfen nicht die konkrete Arbeitszeit der Klägerin sondern Zeiten, die aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen angegeben worden seien; die tatsächlichen Arbeitszeiten seien erheblich niedriger.

Der Senat vermag auch nicht der Ansicht des Landesarbeitsgerichts zu folgen, die Klägerin habe mit ihrem Schreiben vom 29. November 1974 die Beklagte aufgefordert, sie wieder "im bisherigen Rahmen" zu beschäftigen und damit die Klägerin wöchentlich 40 Stunden zu beschäftigen. Wie die Klägerin im bisherigen Rahmen beschäftigt worden ist, und wie sie nach diesem Schreiben auch in Zukunft wieder beschäftigt werden möchte, ist nämlich nicht festgestellt worden und auch nicht aus dem Schreiben vom 29. November 1974 selbst zu entnehmen, das vom Landesarbeitsgericht als Angebot gewertet worden ist, durch das die Beklagte in Annahmeverzug geraten sei. Zur Bewirkung des Annahmeverzuges kann regelmäßig nur eine Beschäftigung angeboten und gefordert werden, zu der ein Arbeitnehmer in der Vergangenheit berechtigt und verpflichtet gewesen ist. Falls die Klägerin in der Vergangenheit als freie Mitarbeiterin nicht 40 Stunden wöchentlich beschäftigt worden ist und auch nicht zu beschäftigen war, dann konnte sie



auch durch ihr Schreiben vom 29. November 1974 die Beklagte nicht hinsichtlich dieser Arbeitszeit in Annahmeverzug setzen

Das Landesarbeitsgericht stellt als unstreitig dar, die Klägerin sei ab Dezember 1974 bis zum 31. August 1976 nicht mehr in dem Umfang wie vorher eingesetzt worden. Darauf kommt es im vorliegenden Fall nicht entscheidend an. Für die Frage des Annahmeverzuges reicht es nicht aus festzustellen, die Klägerin sei nicht mehr in dem Umfang wie vorher von der Beklagten beschäftigt worden, sondern es hätte insoweit genauer Feststellungen dahin bedurft, mit welcher Arbeitszeit täglich und monatlich die Klägerin eingesetzt worden war, bevor sie ab Dezember 1974 in geringerem Umfang beschäftigt worden ist. Daran fehlt es.

IV. Auch die Entscheidung über die Anschlußberufung rügt die Revision zu Recht.

Es ist seitens des Arbeitsgerichts kein Anerkenntnisurteil ergangen und es liegt überhaupt kein prozessuales Anerkenntnis vor. Die Beklagte hat einen Betrag von 14.504,-- DM nicht anerkannt, sondern lediglich über einen Teil des Anspruchs nicht verhandelt (vgl. Stein/Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 307 II 1 und I 1 am Ende). Ein Anerkenntnis läge nur vor, wenn aus dem Verhalten der Beklagten zu erkennen wäre, daß sie sich jeglicher Verteidigung gegen den Anspruch begäbe. Da Nichtverhandeln der Beklagten im ersten Rechtszug, soweit nicht mehr als 14.504,-- DM gefordert worden sind, ist so zu erklären, daß die Beklagte angenommen hat, dieser Anspruch möge der Klägerin gemäß dem Schreiben vom 16. September 1976 zustehen. Daß die Beklagte auf diese Weise für sämtliche Verfahrensabschnitte des Prozesses auf jegliche Verteidigung verzichten wollte, ist nicht zu erkennen. Die Entscheidung über die Anschlußberufung ist im übrigen von der materiellen Entscheidung über die Frage der Vertragsauslegung und des Annahmeverzuges abhängig.

Dr. Auffarth

Roeper

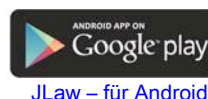
Dr. Leinemann

Dr. Hollmann

Fürbeth



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)