

Aktenzeichen: 9 AZR 922/98
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 9. November 1999
- 9 AZR 922/98 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 24. Juli 1997
- 14 Ca 2201/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 9. Oktober 1998
- 11 Sa 1476/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung und Anrechnung von Urlaub
- Auslegung

Gesetz:

BGB §§ 133, 157

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



9 AZR 922/98
11 Sa 1476/97
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. November 1999

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

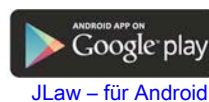
Klägerin, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. November 1999 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Leinemann, den Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, die ehrenamtlichen Richter Kranzusch und Otto für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 9. Oktober 1998 - 11 Sa 1476/97 - im Kostenausspruch und zu Ziffer 2 aufgehoben.



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



Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 24. Juli 1997 - 14 Ca 2201/97 - abgeändert und die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Klägerin nimmt den Beklagten auf Rückzahlung von Arbeitsentgelt in Anspruch.

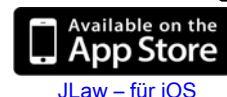
Der Beklagte war Arbeitnehmer der Klägerin. Diese kündigte das Arbeitsverhältnis im Februar 1996 betriebsbedingt zum 31. August 1996. Mit der vom Beklagten vorgeschlagenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1996 bei sofortiger Freistellung ohne Anrechnung eines gegebenenfalls erzielten Zwischenverdienstes erklärte sie sich nicht einverstanden, weil sie die Arbeitskraft des Beklagten noch benötige. In dem vom Beklagten angestregten Kündigungsschutzrechtsstreit einigten sich die Parteien auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1996. Im Vergleich ist außerdem bestimmt, daß die Parteien das Arbeitsverhältnis „bis dahin vertragsgemäß erfüllen“. Weiter heißt es:

- „3. Der Kläger erhält die Möglichkeit, mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat jeweils monatlich früher aus dem Arbeitsverhältnis auszusteigen. Der erste Ausscheidungsstermin ist der 30.06.1996.
4. Macht der Kläger von der vorstehenden Möglichkeit Gebrauch, so endet die Gehaltzahlungspflicht der Beklagten am Tage des Ausscheidens. Die Sozialplanbezüge richten sich nach dem geltenden Sozialplan.“

Am 14. Mai 1996 schrieb die Klägerin dem Beklagten:

„...“

wie uns Herr Sch. mitteilte, sind nunmehr alle Aktivitäten bzgl. Umzug des Innendienstes nach Hannover abgeschlossen, so daß Sie mit Wirkung vom 22. Mai 1996 bis zu Ihrem Ausscheiden am 31. August (richtig: 30. September) 1996 unter Fortzahlung Ihrer Bezüge und Anrechnung des Ihnen zustehenden Tarifierlaubs von der Arbeitsleistung freigestellt werden.“



Zum 1. Juli 1996 nahm der Beklagte ein Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber auf, ohne die Klägerin hiervon zu unterrichten. Diese zahlte an ihn daher für Juli, August und September 1996 das monatliche Bruttogehalt von 7.679,00 DM. Aus dem anderen Arbeitsverhältnis erzielte er monatlich 4.997,50 DM brutto. Von der Aufnahme der anderen Tätigkeit erfuhr die Klägerin im November 1996.

Die Klägerin hat vom Beklagten zunächst Rückzahlung der für Juli bis September 1996 geleisteten Nettobeträge verlangt sowie die Rückzahlung einer vermeintlichen Nettoüberzahlung nach dem Sozialplan, da das Arbeitsverhältnis mit der Aufnahme der Tätigkeit bei dem anderen Arbeitgeber beendet worden sei. Sie hat die Klage sodann erweitert auf Rückzahlung der auf die Nettobeträge abgeführten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie 14.963,91 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 10. Januar 1997 und weitere 12.049,29 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 13. Februar 1997 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 12.020,70 DM nebst Zinsen seit 10. Januar 1997 stattgegeben. In dieser Höhe sei der Beklagte aufgrund des anderweitigen Verdienstes rechtsgrundlos bereichert. Die weitergehende Klage hat es abgewiesen. Die von beiden Parteien gegen das Urteil des Arbeitsgerichts eingelegten Berufungen blieben erfolglos. Hiergegen wendet sich der Beklagte mit seiner vom Landesarbeitsgericht für beide Parteien zugelassenen Revision. Die Klägerin beantragt deren Zurückweisung.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der Entscheidungen der Vorinstanzen und zur Abweisung der Klage.

I. Ein Anspruch der Klägerin gegen den Beklagten auf Zahlung von 12.020,70 DM ergibt sich nicht aus den Vorschriften über die ungerechtfertigte Bereicherung (§ 812 Abs. 1, § 818 Abs. 3 BGB). Der Beklagte hat die Entgelte für die Monate Juli bis September 1996 auch nicht teilweise ohne Rechtsgrund erhalten.



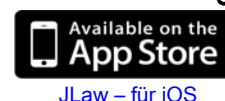
1. Der Beklagte hatte beginnend mit dem 22. Mai 1996 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen die Klägerin Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung nach § 611 BGB. Zwar setzt der Entgeltanspruch nach dieser Vorschrift regelmäßig voraus, daß der Arbeitnehmer die von ihm geschuldete Arbeitsleistung erbringt. Die Klägerin hatte den Beklagten aber mit ihrem Schreiben vom 14. Mai 1996 mit Wirkung zum 22. Mai 1996 bis zu seinem Ausscheiden „unter Fortzahlung der Bezüge und Anrechnung des zustehenden Tarifrurlaubs von der Arbeitsleistung freigestellt“. Die fehlende Arbeitsleistung des Beklagten steht damit seinem Vergütungsanspruch für die Monate Juli bis September 1996 nicht entgegen.

2. Die Vergütungsansprüche des Beklagten sind nicht deshalb gemindert, weil er von Juli bis September 1996 anderweitig gearbeitet und hieraus Entgelt erzielt hat. Es ist daher nicht zu klären, auf welchem Weg die Vorinstanzen die zuerkannte Urteils-summe ermittelt haben, die rechnerisch nicht diesem dreifachen Monatsverdienst entspricht.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Ansprüche des Beklagten gekürzt. Der Beklagte müsse sich nach § 615 Satz 2 BGB den Verdienst anrechnen lassen, den er aus dem zum 1. Juli 1996 aufgenommenen Arbeitsverhältnis erzielte habe. Die Klägerin sei aufgrund ihres Schreibens für die über die Dauer des Urlaubs des Beklagten hinausgehende Zeit in Annahmeverzug geraten. Soweit das Schreiben ein Angebot an den Beklagten enthalten sollte, ihn mit seinem Einverständnis freizustellen, habe der Beklagte dieses Angebot auch nicht konkludent angenommen. Werde gleichwohl eine Freistellungsvereinbarung bejaht, so sei der anderweitige Verdienst jedenfalls in entsprechender Anwendung von § 615 Satz 2 BGB anzurechnen.

b) Diesen Ausführungen stimmt der Senat nicht zu.

aa) Mit dem Schreiben vom 14. Mai 1996 ist eine nichttypische Erklärung auszu-legen. Die Auslegung solcher Erklärungen ist regelmäßig den Tatsachengerichten vor-behalten. Revisionsrechtlich ist die Auslegung durch das Tatsachengericht nur einge-schränkt dahin zu überprüfen, ob die Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder Umstände, die für die Auslegung von Bedeutung sein können, außer Betracht gelassen worden sind (*ständige Rechtsprechung vgl. BAG 22. September 1992 - 9 AZR 385/91 - AP BGB § 117 Nr. 2 = EzA BGB § 117 Nr. 3*).



bb) Auch diesem eingeschränkten Prüfmaßstab hält das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht stand.

Der Inhalt von Willenserklärungen ist nach §§ 133, 157 BGB objektiv unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls nach der Sicht des Empfängers zu bestimmen. Das gilt auch für die Frage, ob überhaupt eine Willenserklärung vorliegt (*BAG 5. Februar 1971 - 3 AZR 28/70 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 10*). Das Gericht muß die von den Parteien für und gegen die Auslegung geltend gemachten Umstände abwägen. Im Urteil ist nachvollziehbar darzulegen, aus welchen Gründen das Gericht zu seinem Ergebnis gelangt ist. Daran fehlt es.

Das Landesarbeitsgericht hat, wie der Beklagte unter Hinweis auf das Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht rügt, den Tatsachenstoff unzureichend gewürdigt, indem es allein darauf abgestellt hat, daß die Freistellung des Beklagten auf das Schreiben der Klägerin zurückgeht. „Einseitig“ iS des Landesarbeitsgerichts ist aber zunächst auch ein Angebot zum Vertragsschluß. Das Landesarbeitsgericht hat zudem, wenn auch in anderem Zusammenhang, ausgeführt, die Klägerin habe den Beklagten unwiderruflich von seiner weiteren Arbeitsleistung freigestellt. Für eine fortbestehende Arbeitspflicht des Beklagten lasse das Schreiben keinen Raum. Diese Beurteilung hätte das Landesarbeitsgericht auch bei seiner weiteren Auslegung berücksichtigen müssen.

3. Der Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts führt nicht zur Zurückverweisung des Rechtsstreits (§ 565 Abs. 1 ZPO). Der Senat kann in der Sache selbst entscheiden, da der hierfür erforderliche Sachverhalt festgestellt und weiteres tatsächliches Vorbringen der Parteien nicht zu erwarten ist. Das gilt auch, soweit Erklärungen der Parteien auszulegen sind (*BAG 28. Februar 1991 - 8 AZR 89/90 - AP ZPO § 550 Nr. 21 = EzA ArbGG 1979 § 72 Nr. 11*).

a) Eine Minderung der Entgeltansprüche des Beklagten ergibt sich nicht aus einer unmittelbaren Anwendung von § 615 Satz 2 BGB. Danach ist der Wert desjenigen, was der Arbeitnehmer während des Annahmeverzugs aus einer anderweitigen Verwendung seiner Dienste erwirbt, auf die vom Arbeitgeber nach § 615 Satz 1 BGB in Verbindung mit § 611 BGB geschuldete Vergütung anzurechnen. Der Arbeitgeber gerät nach Maßgabe der §§ 293 ff. BGB in Verzug, wenn er die vom Arbeitnehmer geschuldete Arbeitsleistung nicht annimmt.

Annahmeverzug setzt mithin voraus, daß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber noch eine Arbeitsleistung schuldet. Fehlt es hieran, kann der Arbeitgeber mit der An-



nahme der Arbeitsleistung nicht in Verzug geraten. Ein einseitiger Verzicht des Arbeitgebers auf die vom Arbeitnehmer nach § 611 BGB geschuldete Arbeitsleistung ist im Gesetz allerdings nicht vorgesehen. Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers erlischt nur durch den Abschluß eines Erlaßvertrags (§ 397 BGB) oder durch den Abschluß eines Änderungsvertrags (§ 305 BGB).

b) Hier haben die Parteien den Inhalt des zwischen ihnen nach Maßgabe des Vergleichs vom 13. März 1996 bestehenden Arbeitsverhältnisses einvernehmlich mit Wirkung zum 22. Mai 1996 geändert. Der Beklagte schuldete keine Arbeitsleistung mehr. Das ergibt sich aus dem Schreiben der Klägerin vom 14. Mai 1996, das als Vertragsangebot an den Beklagten zu verstehen ist. Mit den dort angebotenen Bedingungen hat sich der Beklagte erkennbar einverstanden erklärt, indem er zu dem dort bestimmten Termin, nämlich den 22. Mai 1996, der Arbeit ferngeblieben ist. Eines Zugangs dieser Annahmeerklärung bedurfte es nicht (§ 151 BGB).

aa) Für diese Auslegung sind Inhalt und Wortlaut des Schreibens maßgeblich. Dieses beschränkt sich nicht auf die Erklärung, der Beklagte werde für die restliche Dauer des Arbeitsverhältnisses freigestellt. Vielmehr hat die Klägerin ausdrücklich erklärt, diese Freistellung erfolge „unter Fortzahlung der Bezüge“. Einen Vorbehalt, anderweitiger Verdienst werde angerechnet, enthält das Schreiben demgegenüber nicht. Aus Sicht des Beklagten war diese Zahlungszusage mithin an keine weiteren Voraussetzungen gebunden. Damit ist eine Auslegung, die Klägerin habe sich nur im Rahmen der Vorschriften über den Annahmeverzug zur Zahlung verpflichtet, nicht vereinbar. Denn das hätte zur Folge, daß nicht nur der Anrechnungstatbestand des anderweitigen Verdienstes angewendet werden müßte, sondern auch die weiteren Anrechnungstatbestände des § 615 Satz 2 BGB, nämlich die Anrechnung von Ersparnissen und die Anrechnung eines böswillig unterlassenen Verdienstes. Das nimmt auch die Klägerin für sich nicht in Anspruch.

Der Verbindung der uneingeschränkten Freistellung mit der ebenfalls uneingeschränkten Zahlungsverpflichtung mußte der Beklagte zugleich entnehmen, daß er der Klägerin keine Arbeitsleistung mehr schulden sollte und über seine Dienste frei verfügen konnte.

bb) Die Klägerin wollte mit der Freistellung außerdem zugleich die dem Beklagten noch zustehenden Urlaubsansprüche erfüllen. Das bedurfte, wie das Landesarbeitsgericht insoweit zutreffend ausgeführt hat, einer unwiderruflichen Befreiung des Beklag-



ten von seiner Arbeitspflicht. Die Klägerin hat allerdings die zeitliche Lage des von ihr gewährten Urlaubs nicht festgelegt; auch die Zahl der Urlaubstage ist nicht angegeben. Sie hat sich vielmehr auf die Formulierung beschränkt, die Freistellung erfolge unter „Anrechnung auf den zustehenden Tarifierurlaub“. Daraus ergibt sich nicht, wie das Landesarbeitsgericht wohl unter Berücksichtigung von § 366 BGB (Anrechnung einer Leistung auf mehrere Forderungen) angenommen hat, daß die ersten, sich an den Beginn der Freistellung anschließenden Tage „Urlaub“ sind und die folgenden Tage bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Freistellung „ohne Urlaub“. Denn nach § 7 Abs. 1 BUrlG sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Auf die Urlaubswünsche des Beklagten ist die Klägerin indessen nicht eingegangen. Einer solchen „Urlaubsfestlegung“ kann der Arbeitnehmer daher regelmäßig entnehmen, daß der Arbeitgeber es ihm überläßt, die zeitliche Lage seines Urlaubs innerhalb des Freistellungszeitraums festzulegen. Ein während des Urlaubs anderweitig erzielter Erwerb ist auf das vom Arbeitgeber geschuldete Urlaubsgeld nicht anzurechnen (*BAG 25. Februar 1988 - 8 AZR 596/85 - AP Bundesurlaubsgesetz § 8 Nr. 3 = EzA BUrlG § 8 Nr. 2*).

cc) Auch der Gesamtzusammenhang des Schreibens verdeutlicht, daß das Arbeitsverhältnis nach den dort genannten Bedingungen abgewickelt werden sollte. So hat die Klägerin eingangs den Grund der von ihr zunächst abgelehnten bezahlten Freistellung des Beklagten genannt: Die Umzugsarbeiten nach Hannover waren abgeschlossen; der bisherige Arbeitsplatz des Beklagten war entfallen und damit auch das Interesse der Klägerin an einer weiteren Beschäftigung des Beklagten. Verbunden mit der gleichzeitigen weiträumigen Freistellung mußte der Beklagte daher davon ausgehen, er werde insgesamt vertraglich von seiner Arbeitspflicht befreit und könne der Klägerin gegenüber auch keine Beschäftigung mehr verlangen.

4. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind die Entgeltansprüche des Beklagten auch nicht in entsprechender Anwendung von § 615 Satz 2 BGB oder aufgrund eines allgemeinen Rechtsgedankens über die Anrechnung anderweitigen Erwerbs gemindert. Es obliegt dem Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer für die restliche Laufzeit des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der Bezüge und Anrechnung auf Urlaub von weiterer Arbeitsleistung freistellt, für die erforderliche Klarheit zu sorgen. Will er seine Zahlungsverpflichtung unter den Vorbehalt einer Anrechnung anderweitigen Verdienstes des Arbeitnehmers stellen, so bedarf das der Vereinbarung. Fehlt es hieran, so rechtfertigt das nicht, die Freistellungsvereinbarung im Wege der ergän-



zenden Vertragsauslegung „anzureichern“. Der ohne Anrechnung geschlossene Vertrag ist nicht lückenhaft (vgl. BAG 30. September 1982 - 6 AZR 802/79 - nv.).

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Leinemann

Reinecke

Düwell

Otto

H. Kranzusch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)