



Fall 16 – Lösungshinweise:

- a) Hier ist A (vorsätzlich) der Arbeit fern geblieben, so dass (Teil-) Unmöglichkeit nach §§ 275 I, 326 I S. 1, 2. HS BGB eingetreten ist, die C jedenfalls zur Entgeltverweigerung für diesen Tag berechtigt. Anstelle des Rücktritts treten im Arbeitsrecht jeweils die spezielleren Kündigungsregeln der §§ 620 ff. BGB und des KSchG.
- b) Hier liegt (zufallsbedingte) Unmöglichkeit der Arbeitsleistung vor, so dass auch hier die §§ 275 I, 326 I S. 1, 2. HS BGB Anwendung finden. A würde seinen Anspruch auf Arbeitslohn verlieren, wenn nicht §§ 615, 616 BGB für diesen Fall eine Sonderregelung vorsehen. Während § 615 BGB ausscheidet, weil die Aufrechterhaltung des U-Bahn-Verkehrs nicht der Risikosphäre des C zuzurechnen ist, kommt § 616 BGB nicht zur Anwendung, weil der Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel für A nicht ein „durch einen in seiner Person liegender Grund“ war, es sich also nicht um einen „*personenbedingten*“ Versäumnisgrund im Sinne des § 616 BGB handelte.

Damit verbleibt es bei der Rechtsfolge des § 326 I S. 1, 2. HS BGB.



§ 5 – Leistungsbegehren des Arbeitnehmers

- c) Auch hier könnte man von einer „zufallsbedingten“ Unmöglichkeit sprechen, weil weder A noch C den Brand des Bürogebäudes zu vertreten haben.

Für A, der nicht arbeiten kann, obwohl er seine Arbeit anbietet, stellt sich die Lage als „Annahmeverzug“ dar.

Hier greift die „Sphärenverantwortung“ des Arbeitgebers C, der nach der Betriebsrisiko-Lehre (frühere hM) bzw. nach § 615 S. 3 BGB für die „Substratsgefahr“ der von ihm organisierten und verantworteten Unternehmung haftet und A daher nach §§ 611, 615 BGB zur Gegenleistung verpflichtet bleibt. C hat aber die Möglichkeit, seine Arbeitnehmer zu Notarbeiten heranzuziehen.

- d) Die fristlos ausgesprochene Kündigung ist formal nach §§ 623, 626 BGB nur dann wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt (§§ 126 I, 125 BGB).

Die materielle Berechtigung nach § 626 BGB ist Tatfrage, kann hier aber mangels Schriftform dahinstehen.

A hat wegen der formal unwirksamen Kündigung und auf Grund des Angebots seiner Arbeitsleistung (§ 295 BGB) jedenfalls Anspruch auf Verzugslohn (§ 615 BGB), so lange ihn C nicht weiter beschäftigt, ohne dass das Arbeitsverhältnis wirksam beendet wurde (BAG NJW 1985, 93).