

CHRISTOPH BOËS

Annahmearm und Lohnrisiko

Beiträge zum Arbeitsrecht

27

Mohr Siebeck

Beiträge zum Arbeitsrecht

Herausgegeben von

Martina Benecke, Felix Hartmann,
Sudabeh Kamanabrou, Hartmut Oetker

27



Christoph Boës

Annahmearmlichkeit und Lohnrisiko

Eine Untersuchung zu den gesetzlichen
Voraussetzungen und Grenzen des
Lohnfortzahlungsanspruchs aus § 615 BGB

Zugleich ein Beitrag zur Dogmatik des
Annahmeverzugs

Mohr Siebeck

Christoph Boës, geboren 1995; Studium der Rechtswissenschaft an den Universitäten Passau und Toulouse 1; 2020 Erste Juristische Prüfung; Rechtsreferendariat am Oberlandesgericht Nürnberg; Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Passau; 2022 Zweite Juristische Staatsprüfung; Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Ludwig-Maximilians-Universität München; 2025 Promotion.

Gedruckt mit Unterstützung der Johanna und Fritz Buch Gedächtnis-Stiftung, Hamburg.

Diss., Ludwig-Maximilians-Universität München, 2025.

ISBN 978-3-16-200292-1 / eISBN 978-3-16-200293-8

DOI 10.1628/978-3-16-200293-8

ISSN 2509-9973 / eISSN 2569-3840 (Beiträge zum Arbeitsrecht)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind über <https://dnb.dnb.de> abrufbar.

© 2026 Mohr Siebeck Tübingen.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für die Verbreitung, Vervielfältigung, Übersetzung und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Das Recht einer Nutzung der Inhalte dieses Werkes zum Zwecke des Text- und Data-Mining im Sinne von § 44b UrhG bleibt ausdrücklich vorbehalten.

Gedruckt auf alterungsbeständiges Papier.

Mohr Siebeck GmbH & Co. KG, Wilhelmstraße 18, 72074 Tübingen, Deutschland
www.mohrsiebeck.com, info@mohrsiebeck.com

Im Gedenken an meinen zu früh verstorbenen Vater Hans-Michael Boës

Vorwort

Die vorliegende Untersuchung wurde im Sommersemester 2025 von der Juristischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München als Dissertation angenommen. Für die Druckfassung wurden die zitierten Kommentare und Handbücher auf den aktuellen Stand gebracht. Nach dem Zeitpunkt der Einreichung veröffentlichte Rechtsprechung und Literatur konnte vereinzelt bis Dezember 2025 berücksichtigt werden.

Mein Dank gilt zuvörderst meinem Doktorvater, Herrn Professor Dr. *Martin Franzen*, für die allzeit hervorragende Betreuung meines Promotionsvorhabens und die zügige Erstellung des Erstgutachtens. Zudem durfte und darf ich als wissenschaftlicher Mitarbeiter an seinem Lehrstuhl zahlreiche und zugleich für mich unschätzbar wertvolle Einblicke in die Zivil- und Arbeitsrechtswissenschaft gewinnen. Ferner bedanke ich mich bei Herrn Professor Dr. *Richard Giesen* für die ebenso zügige Erstellung des Zweitgutachtens sowie bei Frau Professorin Dr. *Beate Gsell* als Zweitprüferin in der mündlichen Prüfung. Den Herausgeberinnen und Herausgebern danke ich für die Aufnahme meiner Arbeit in die Schriftenreihe „Beiträge zum Arbeitsrecht“.

Der Johanna und Fritz Buch Gedächtnis-Stiftung danke ich für die großzügige finanzielle Förderung der Publikation.

Persönlich danken möchte ich darüber hinaus meinen Schwiegereltern für die kritische Durchsicht des Manuskripts und die schier unermüdliche Unterstützung gerade in der Endphase der Dissertation. Meinen Lehrstuhlkollegen *Jakob Esders* und *Julius Iven* danke ich ebenso wie meinem ehemaligen Kollegen Dr. *Vincent Jungbauer* für den stets anregenden fachlichen Austausch.

In ganz besonderer Weise danken möchte ich außerdem meiner Frau *Stephanie*, ohne deren Verständnis und vielfältige Unterstützung mein Promotionsvorhaben nicht möglich gewesen wäre. Last but not least sind meine Eltern *Gabriele Thiel* und *Hans-Michael Boës* zu nennen. Ihnen verdanke ich so viel in meinem Leben. Leider durfte mein Vater, der mich einst für das Studium der Rechtswissenschaft begeistern konnte, die Fertigstellung meiner Dissertation nicht mehr miterleben. Seinem Andenken ist diese Arbeit gewidmet.

München, Januar 2026

Christoph Boës

Inhaltsübersicht

Vorwort.....	VII
Inhaltsverzeichnis.....	XI
Abkürzungsverzeichnis	XIX

<i>§ 1 Grundlagen</i>	1
A. Problemaufriss und Gang der Untersuchung	1
B. Erkenntnisziele der Untersuchung.....	3
C. Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes	7
D. Die Betriebsstörung als Kausalkette und deren Beherrschbarkeit durch den Arbeitgeber	9
E. Annahmearbeit als Anwendungsfall des § 275 Abs. 1 BGB?....	13

Teil 1: Die gesetzlichen Voraussetzungen des Lohnfortzahlungsanspruchs.....	25
--	----

<i>§ 2 Die Lösungsansätze in Rechtsprechung und Literatur bis 2002</i>	29
A. Das Verhältnis von Annahmeverzug und Unmöglichkeit als Ausgangspunkt	29
B. Der Sonderweg der Rechtsprechung	34
C. Lösungsansätze im Schrifttum der zweiten Jahrhunderthälfte	46
D. Zusammenfassung.....	54

<i>§ 3 Lohnfortzahlung unter den allgemeinen Voraussetzungen des § 615 S. 1 BGB</i>	55
A. Genereller Ausschluss des Annahmeverzugs bei Unmöglichkeit der Leistung?	56
B. Notwendigkeit eines Leistungsangebots?	90
C. Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers	107
D. Zusammenfassung zu § 3	108

§ 4 Lohnfortzahlung unter besonderen Voraussetzungen nach § 615 S. 3 BGB?	109
A. Eigenständiger Regelungsgehalt von § 615 S. 3 BGB als übergeordnete Fragestellung	110
B. Bestätigung und Durchbrechung des Alternativitätsdogmas durch Satz 3	116
C. Lohnfortzahlung unter zusätzlichen Voraussetzungen nach Satz 3	134
D. Lohnfortzahlung unter gänzlich anderen Voraussetzungen nach Satz 3	140
E. Lohnfortzahlung unter zum Teil abweichenden Voraussetzungen nach Satz 3	156
F. Gesamtergebnis: § 615 S. 3 BGB als deklaratorischer Verweis auf die geschriebenen Voraussetzungen von Satz 1	157
 Teil 2: Die immanenten Grenzen des Lohnfortzahlungsanspruchs	 159
§ 5 Kritische Überprüfung der bisherigen Ansätze	161
A. Unterscheidung zwischen „individuellem“ und „generellem“ Betriebsrisiko	161
B. Grenze bei gesamtgesellschaftsbezogenen hoheitlichen Maßnahmen	163
C. Anspruchsentfall bei (abstrakt) unbeherrschbaren Risiken	171
D. Anspruchsentfall bei fehlender arbeitgeberischer Veranlassung	177
E. Zeitliche Grenze des Lohnfortzahlungsanspruchs	186
F. Zusammenfassung zu § 5	189
§ 6 Grenze bei objektiven Erfüllungshindernissen	191
A. Herleitung des Ausnahmetatbestands	191
B. Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers nach anderen Vorschriften?	227
C. Verdeutlichung anhand weiterer Beispielfälle	232
D. Verhältnis zu den bisherigen Ansätzen	239
E. Zusammenfassung zu § 6	246
 Zusammenfassung der wesentlichen Erkenntnisse der Untersuchung	 249
 Literaturverzeichnis	 257
Sachregister	275

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	VII
Inhaltsübersicht	IX
Abkürzungsverzeichnis	XIX
§ 1 Grundlagen.....	1
A. Problemaufriss und Gang der Untersuchung	1
B. Erkenntnisziele der Untersuchung.....	3
C. Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes	7
I. Der Begriff der Annahmearbeitsleistung.....	7
II. Ausklammerung des Arbeitskammerungsrisikos.....	9
D. Die Betriebsstörung als Kausalkette und deren Beherrschbarkeit durch den Arbeitgeber.....	9
I. Die externe Ursache der Betriebsstörung.....	10
II. Der Störungseintritt im Betrieb des Arbeitgebers.....	11
III. Die Auswirkung auf den Vollzug des Arbeitsverhältnisses.....	12
IV. Zusammenfassung	13
E. Annahmearbeitsleistung als Anwendungsfall des § 275 Abs. 1 BGB?....	13
I. Keine Erfüllung der Arbeitsschuld.....	14
1. Einheit der arbeitnehmerischen Hauptleistungspflicht.....	16
2. Abgrenzung zum Werkvertrag	17
3. Erfüllung trotz kurzfristiger Unterbrechung der Tätigkeit	17
4. Gesetzgeberische Erwägungen zu § 615 S. 1 BGB	18
5. Ergebnis	19
II. Gleichzeitiger Eintritt objektiver Unmöglichkeit der Arbeitsleistung	19
1. Einordnung der Arbeitsleistung als absolute Fixschuld	19
2. Kein späterer Eintritt der Unmöglichkeit.....	22
III. Zusammenfassung	24

Teil 1: Die gesetzlichen Voraussetzungen des Lohnfortzahlungsanspruchs.....25

§ 2 Die Lösungsansätze in Rechtsprechung und Literatur bis 200229

A. Das Verhältnis von Annahmeverzug und Unmöglichkeit als Ausgangspunkt	29
I. Die Grundannahme tatbestandlicher Unvereinbarkeit beider Rechtsinstitute	29
II. Einzelne Abgrenzungstheorien aus dem frühen Schrifttum zum BGB	31
1. Die Unmöglichkeitstheorie Titzes	31
2. Abgrenzung nach der Willentlichkeit der Nichtannahme.....	32
3. Annahmeverzug bei Unterbleiben der Mitwirkungshandlung	33
III. Fazit	34
B. Der Sonderweg der Rechtsprechung	34
I. Die Begründung der Betriebsrisikolehre durch RG und RAG	34
1. Die Entscheidung des RG zum Kieler Straßenbahnerstreik	34
2. Die Weiterführung als Betriebsrisikolehre durch das RAG	35
II. Das Betriebsrisiko in der Rechtsprechung des BAG	38
1. Die Entwicklung der Rechtsprechung bis 1980	38
2. Die weitere Konkretisierung bis zur Schuldrechtsreform.....	43
3. Fazit	45
III. Vergütungsfortzahlung bei sonstigen Dienstverhältnissen	45
C. Lösungsansätze im Schrifttum der zweiten Jahrhunderthälfte	46
I. Arbeitnehmerschutz als Grundlage der Lohnfortzahlung	47
II. Unmittelbare Anwendbarkeit von § 615 S. 1 BGB	50
1. Die Lehre von der Substratsgefahrtragung	50
2. Unmöglichkeit nur bei „Abbruch“ des Dienstverhältnisses	52
D. Zusammenfassung.....	54

§ 3 Lohnfortzahlung unter den allgemeinen Voraussetzungen des § 615

S. 1 BGB

A. Genereller Ausschluss des Annahmeverzugs bei Unmöglichkeit der Leistung?	56
I. Rückgriff auf § 297 BGB.....	57
1. Außerstandesein des Schuldners	58
2. Unmöglichkeit im Sinne von § 275 Abs. 1 BGB	61
a) Die Genese des Unmöglichkeitsbegriffs bis 2002	61

aa) Mögliche Angriffspunkte für Erfüllungshindernisse.....	61
bb) Das Vorverständnis der Pandektenwissenschaftler	62
cc) Objektive Unmöglichkeit als reine Nichterfüllbarkeit	
ab 1900.....	66
b) Unmöglichkeit nach neuem Schuldrecht	68
3. Vergleich mit § 297 BGB.....	69
II. Unwirksamkeit eines Leistungsangebots bei Unmöglichkeit?	70
1. Beschränkung des Angebots auf den schuldnerischen	
Erfüllungsbeitrag.....	71
2. Fortbestehende Schuld trotz Unmöglichkeit	73
III. Begriffliche Unvereinbarkeit der Rechtsinstitute	74
1. Parallelität zur Abgrenzung von Unmöglichkeit und	
Schuldnerverzug?.....	74
2. Der Annahmeverzugsbegriff des BGB	76
a) Einzelne Aussagen des historischen Gesetzgebers	77
b) Die geschriebenen Annahmeverzugsvoraussetzungen als	
Ausdruck eines generellen Folgenzuweisungsprinzips	80
aa) Die Funktionsweise der §§ 293–299 BGB	81
bb) Keine Differenzierung anhand der Nachholbarkeit	85
3. Fazit	86
IV. Rückschluss aus den Rechtsfolgen.....	86
V. Zeitliche Abfolge in § 326 Abs. 2 S. 1 Alt. 2 BGB	88
VI. Tatbestandliche Alternativität zur Behebung der	
Rechtsfolgenkonkurrenz?	89
VII. Gesamtergebnis und Folgerung für die	
Annahmearbeitsfähigkeitsfälle	89
B. Notwendigkeit eines Leistungsangebots?	90
I. Entbehrlichkeit nach § 296 S. 1 BGB?.....	90
1. Meinungsstand	92
2. Stellungnahme	94
3. Ergebnis	96
II. Sonstige Entbehrlichkeitsgründe?.....	96
1. Teleologie des Angebotserfordernisses	97
a) Informationsfunktion	97
b) Umstimmungsfunktion	99
c) Zeitliche Festlegung des Verzugseintritts.....	99
2. Entfall der Informationsfunktion bei	
Annahmearbeitsfähigkeit?.....	102
3. Ergebnis	106
C. Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers	107
D. Zusammenfassung zu § 3	108

§ 4 Lohnfortzahlung unter besonderen Voraussetzungen nach § 615 S. 3 BGB?	109
A. Eigenständiger Regelungsgehalt von § 615 S. 3 BGB als übergeordnete Fragestellung	110
I. Verweisungsanalogie für unbestimmte Fälle.....	111
II. Klarstellungsbedürfnis als Grundkonsens der Gesetzgebungsorgane	113
III. Zusammenfassendes erstes Fazit zu § 615 S. 3 BGB	116
B. Bestätigung und Durchbrechung des Alternativitätsdogmas durch Satz 3	116
I. Diskrepanz zwischen Arbeits- und sonstigen Dienstverhältnissen als Problem.....	117
II. Sachliche Rechtfertigung der Ungleichbehandlung?	120
1. Typische Wesensmerkmale des Arbeitsverhältnisses	120
a) Der Argumentationsgang Weigs	121
b) Weisungsrecht nur Teilaspekt arbeitgeberischer Gestaltungsmacht.....	122
c) Berücksichtigung ausgeprägterer Gestaltungsmacht über § 615 S. 1 BGB	125
d) Ergebnis.....	127
2. Stärkere soziale Schutzbedürftigkeit eines Arbeitnehmers?.....	128
a) Betriebsrisiko als beschränkte Lohnfortzahlungsregel für betriebliche Störungen	128
b) Vergleich mit § 615 S. 1 BGB	130
c) Arbeitnehmerschutzprinzip als Grundlage von § 2 EFZG?	132
d) Ergebnis.....	133
3. Gesamtergebnis zu B.....	134
C. Lohnfortzahlung unter zusätzlichen Voraussetzungen nach Satz 3.....	134
I. Die Voraussetzungen nach der Rechtsprechung des BAG.....	135
II. Stellungnahme	138
1. Normwortlaut und Genese von § 615 S. 3 BGB	138
2. Schlechterstellung des Arbeitnehmers als Konsequenz	139
D. Lohnfortzahlung unter gänzlich anderen Voraussetzungen nach Satz 3	140
I. Das Verständnis als beschränkte Rechtsetzungsdelegation an die Rechtsprechung	141
II. Stellungnahme	143
1. Hinreichend konkrete und mit Satz 1 übereinstimmende Voraussetzungen	144
a) Die Grundaufteilung des Lohnrisikos zwischen den Arbeitsvertragsparteien.....	144

aa) Im Betrieb liegende Gründe.....	145
bb) Keine Ursächlichkeit eines Arbeitnehmerverhaltens.....	145
cc) Wegfall außerbetrieblicher Voraussetzungen der Arbeitsleistung?	146
dd) Fazit	147
b) Entbehrlichkeit eines Leistungsangebots.....	148
c) Weitere Einschränkungen des Lohnfortzahlungsanspruchs?.....	149
aa) Existenzgefährdung bei Zahlung der vollen Löhne	149
bb) Die besondere Störanfälligkeit des Betriebes.....	151
cc) Vorhersehbarkeit der Störung.....	153
d) Ergebnis.....	154
2. Keine Abweichungskompetenz der Judikative	154
III. Ergebnis zu D.	156
E. Lohnfortzahlung unter zum Teil abweichenden Voraussetzungen nach Satz 3.....	156
F. Gesamtergebnis: § 615 S. 3 BGB als deklaratorischer Verweis auf die geschriebenen Voraussetzungen von Satz 1	157

Teil 2: Die immanenten Grenzen des Lohnfortzahlungsanspruchs.....159

§ 5 Kritische Überprüfung der bisherigen Ansätze.....161

A. Unterscheidung zwischen „individuellem“ und „generellem“ Betriebsrisiko.....	161
B. Grenze bei gesamtgesellschaftsbezogenen hoheitlichen Maßnahmen ...	163
I. Abgrenzung zwischen Betriebsrisiken und allgemeinen Risiken....	163
II. Kein Fall der Substratsgefahrtragung	166
1. Generelle Unzuständigkeit des Privatrechts?.....	166
2. Keine zufallsbedingte Betriebsstörung?	168
III. Ergebnis	170
C. Anspruchsentfall bei (abstrakt) unbeherrschbaren Risiken	171
I. (Abstrakte) Beherrschbarkeit des „Risikos“ als diffuses Kriterium	172
II. Einseitige Beherrschbarkeit im Verhältnis zum Vertragspartner	175
D. Anspruchsentfall bei fehlender arbeitgeberischer Veranlassung	177
I. Veranlassung durch Bindung arbeitnehmerischer Leistungskapazität	178
II. Stellungnahme	180
1. Grundsätzliches Ausblenden des arbeitnehmerischen Eigeninteresses.....	180
2. Vernachlässigung des Aspekts schuldnerischer Selbstbindung	182

3. Arbeitnehmerische Mobilität als Abgrenzungskriterium?	183
III. Ergebnis	185
E. Zeitliche Grenze des Lohnfortzahlungsanspruchs	186
F. Zusammenfassung zu § 5	189
 § 6 Grenze bei objektiven Erfüllungshindernissen.....	191
A. Herleitung des Ausnahmetatbestands	191
I. Funktionsweise der §§ 293–299 BGB als Ausgangspunkt	191
II. Annahmeverzug als Grund „in der Person des Gläubigers“	195
1. Anhaltspunkte für die Auslegung	196
2. Bisherige Interpretationsversuche des persönlichen Hinderungsgrundes	198
a) Interpretationen bei § 537 Abs. 1 S. 1 BGB	199
b) Interpretationen bei § 616 S. 1 BGB	201
aa) Streng dualistisches Konzept der Hinderungsgründe	202
bb) Interpretation im Sinne einer Sphärendreiteilung.....	202
3. Persönlicher als Gegenbegriff zum allgemeinen Hinderungsgrund.....	205
a) Weitere positive Konkretisierung des persönlichen Hindernisses?.....	205
b) Definition des persönlichen Hindernisses anhand seines Gegenbegriffs	207
aa) Vorstellungen des historischen Gesetzgebers zu § 537 Abs. 1 S. 1 BGB	208
bb) Vorverständnis in der Pandektenwissenschaft	210
cc) Das Bauernvogt-Urteil.....	211
4. Zwischenergebnis	213
5. Folgerungen für die Reichweite des Annahmeverzugs	214
a) Vergleich mit dem Annahmeverzug bei Sachleistungsschulden	215
b) Die Vorstellung eines sachbedingten Erfüllungsbeitrags des Dienstnehmers	218
c) Gleichmäßige Verursachung des konkreten Leistungszuschnitts und damit der Nichterfüllbarkeit	222
III. Konstruktion.....	225
IV. Gesamtergebnis	227
B. Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers nach anderen Vorschriften?	227
I. Partielle Rückausnahme für vorhersehbare Betriebsstörungen (§ 615 S. 3 BGB).....	227
II. Analoge Anwendung von § 616 S. 1 BGB auf unvorhersehbare Störungen?	230

C. Verdeutlichung anhand weiterer Beispielsfälle	232
I. Fallbeispiel 1: Überschwemmung des Fabrikgebäudes	232
II. Fallbeispiel 2: Corona-bedingte Betriebsschließung	235
III. Fallbeispiel 3: Wirtschaftsrisiko	237
IV. Fallbeispiel 4: Unerfüllbare Holschuld	238
D. Verhältnis zu den bisherigen Ansätzen.....	239
I. Beherrschbarkeit des Risikos.....	239
II. Casum sentit dominus.....	241
III. Veranlassungsprinzip.....	243
1. Veranlassung durch einseitige Festlegung erfüllungsrelevanter Umstände.....	243
2. Implikationen durch die Reichweite von § 615 S. 2 BGB?.....	243
IV. Ergebnis	245
E. Zusammenfassung zu § 6	246
 Zusammenfassung der wesentlichen Erkenntnisse der Untersuchung	249
 Literaturverzeichnis.....	257
Sachregister.....	275

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	anderer Ansicht
a.E.	am Ende
a.F.	alte Fassung
ABR	Archiv für Bürgerliches Recht (Zeitschrift)
AcP	Archiv für die civilistische Praxis (Zeitschrift)
ADHGB	Allgemeines Deutsches Handelsgesetzbuch
Alt.	Alternative
AöR	Archiv des öffentlichen Rechts (Zeitschrift)
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Entscheidungssammlung)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGw	Das Arbeitsrecht der Gegenwart. Jahrbuch für das gesamte Arbeitsrecht und die Arbeitsgerichtsbarkeit
ArbRB	Arbeits-Rechtsberater (Zeitschrift)
ARS	Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte (Entscheidungssammlung)
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht (Zeitschrift)
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BayGVBl.	Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
bearb.	bearbeitet
BeckRS	Beck-Rechtsprechung (Entscheidungssammlung)
Begr.	Begründer
Beschl.	Beschluss
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGB-RE	Geplante Neufassung der Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches nach dem Regierungsentwurf
BGH	Bundesgerichtshof
BMJ	Bundesministerium der Justiz
BT-Drucks.	Bundestagsdrucksache
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
D.	Digesten
DArbR	Deutsches Arbeitsrecht (Zeitschrift)
dass.	dasselbe

DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
ders.	derselbe
DGWR	Deutsches Gemein- und Wirtschaftsrecht (Zeitschrift)
dies.	dieselbe/ dieselben
Diss.	Dissertation
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
et al.	und andere
EWiR	Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht (Zeitschrift)
EzA	Entscheidungen zum Arbeitsrecht (Entscheidungssammlung)
Fn.	Fußnote
FS	Festschrift
GewGer	Das Gewerbegericht. Monatsschrift des Verbandes Deutscher Gewerbegerichte
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
Gruchot	Beiträge zur Erläuterung des Deutschen Rechts (Zeitschrift, begründet von J. A. Gruchot)
GS	Gedächtnisschrift/ Großer Senat
GV. NRW.	Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein- Westfalen
HeidelbZ	Kritische Zeitschrift für die gesamte Rechtswissenschaft
Hervorh.	Hervorhebung
HGB	Handelsgesetzbuch
Hs.	Halbsatz
JA	Juristische Arbeitsblätter (Zeitschrift)
jew.	jeweils
JherJb	Jahrbücher für die Dogmatik des heutigen römischen und deutschen Privatrechts (bis 1892)/ Jherings Jahrbücher für die Dogmatik des heutigen römischen und deutschen Privatrechts (bis 1896)/ ab 1897: Jherings Jahrbücher für die Dogmatik des bürgerlichen Rechts
JR	Juristische Rundschau
Jura	Jura. Juristische Ausbildung (Zeitschrift)
juris	Juristisches Informationssystem für die Bundesrepublik Deutschland (Datenbank)
JuS	Juristische Schulung (Zeitschrift)
JW	Juristische Wochenschrift
JZ	Juristenzeitung
krit.	kritisch
KritUeb	Kritische Ueberschau der deutschen Gesetzgebung und Rechtswissenschaft (Zeitschrift)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht

LG	Landgericht
LZ	Leipziger Zeitschrift für Deutsches Recht
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
n.F.	neue Fassung
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NJW-Spezial	Neue Juristische Wochenschrift Spezial
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (ab 1984)
NZA-RR	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Rechtsprechungs-Report
NZfA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (bis 1933)
NZM	Neue Zeitschrift für Miet- und Wohnungsrecht
RAG	Reichsarbeitsgericht
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RG	Reichsgericht
RGBL	Reichsgesetzblatt
RGZ	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen (Entscheidungssammlung)
Rn.	Randnummer(n)
ROHG	Reichsoberhandelsgericht
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Zeitschrift)
SeuffertA	J. A. Seuffert's Archiv für Entscheidungen der obersten Gerichte in den deutschen Staaten (Entscheidungssammlung)
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung –
St. Rspr.	Ständige Rechtsprechung
Urt.	Urteil
VersR	Versicherungsrecht (Zeitschrift)
VerwArch	Verwaltungsarchiv (Zeitschrift)
WM	Zeitschrift für Wirtschafts- und Bankrecht
WRV	Weimarer Reichsverfassung
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfPW	Zeitschrift für die gesamte Privatrechtswissenschaft
ZG	Zeitschrift für Gesetzgebung
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
ZNR	Zeitschrift für Neuere Rechtsgeschichte
ZTR	Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes

§ 1 Grundlagen

A. Problemaufriss und Gang der Untersuchung

Schuldet der Arbeitgeber auch dann noch die vollständige Zahlung des Arbeitslohns, wenn er aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, seinen Betrieb vorübergehend einstellen muss und dementsprechend seine Arbeitnehmer zeitweise nicht beschäftigen kann – etwa wegen eines plötzlichen Stromausfalls, einer Überschwemmung der Betriebsstätte, eines Ausfalls der Heizung im Winter oder wegen einer hoheitlich verfügten Betriebseinstellung? Diese Problematik spaltete bereits die Mitglieder der zweiten BGB-Kommission: Während ein Teil der Kommissionsmitglieder der Meinung war, ein Fabrikarbeiter müsse weiterhin – in Anwendung des späteren § 615 S. 1 BGB – seinen vollen Lohn erhalten, auch wenn er wegen Störung des normalen Betriebsablaufs zeitweise an seiner Arbeitsleistung verhindert war, hielt man von anderer Seite eine Lohnfortzahlung für ausgeschlossen unter Verweis auf die objektive Unmöglichkeit der Arbeitsleistung in derartigen Fällen.¹

Nach Inkrafttreten des Bürgerlichen Gesetzbuchs entbrannte zu der Problematik mehr und mehr ein Streit in Rechtsprechung und Schrifttum, der sich zunächst auf die Rechtsfrage beschränkte, *ob* der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat: Parallel zu der Kontroverse der Gesetzesverfasser herrschte im frühen Schrifttum Uneinigkeit darüber, ob solche Fälle dem Rechtsinstitut der Unmöglichkeit unterfallen mit der Folge des Anspruchsentfalls (vor 2002: § 323 Abs. 1 BGB; nunmehr: § 326 Abs. 1 S. 1 BGB) oder demjenigen des Annahmeverzugs mit der Folge des Lohnerhalts nach § 615 S. 1 BGB. Die Rechtsprechung beschritt in dieser Debatte einen Sonderweg, indem sie dem Arbeitnehmer zwar grundsätzlich einen Lohnfortzahlungsanspruch zuerkannte, diesen aber auf ein eigens geschaffenes Rechtsinstitut außerhalb des BGB stützte, das schließlich mit dem Schlagwort „Betriebsrisiko“² titulierte wurde. In der zweiten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts konzentrierte sich das arbeitsrechtliche Schrifttum vor allem auf die Kritik dieser richterrechtlichen Rechtsschöpfung und erarbeitete Vorschläge, wie in den problematischen Fällen doch (wieder) auf Grundlage des geschriebenen Rechts der Lohnfortzahlungsanspruch begründet werden kann. Zuspruch fanden insbesondere die – im Detail freilich voneinander abweichenden – Ansätze von

¹ *Mugdan*, Bd. 2, S. 900.

² Der Begriff wurde bereits vor der richtungsweisenden Entscheidung des Reichsgerichts im arbeitsrechtlichen Schrifttum gebraucht, vgl. *Hoeniger*, JW 1922, 1703; *Potthoff*, JW 1922, 551; *Titze*, JW 1922, 548; *ders.*, JW 1923, 247.

*Eduard Picker*³ und *Joachim Rückert*,⁴ welche beide mithilfe historischer Analysen nachzuweisen suchten, dass trotz aller vermeintlichen Ungereimtheiten § 615 S. 1 BGB in Betriebsstörungsfällen direkt angewandt werden könne und zur Aufrechterhaltung des Lohnanspruchs führe.⁵

Im Zuge der Schuldrechtsmodernisierung fügte schließlich der Gesetzgeber § 615 BGB einen dritten Satz hinzu und stellte dem Normtext eine amtliche Überschrift voran, die das von der Rechtsprechung gebrauchte Schlagwort „Betriebsrisiko“ enthält. Diese gesetzgeberische Intervention legte jedoch den Streit nicht bei, sondern gab ihm lediglich eine neue Stoßrichtung. Seither entnimmt zwar auch die Rechtsprechung die Lösung der problematischen Fälle dem geschriebenen Recht des BGB.⁶ Keine Einigkeit besteht jedoch hinsichtlich der Rechtsfrage, ob der Lohnfortzahlungsanspruch über § 615 S. 1 BGB unter der Voraussetzung des Annahmeverzugs des Arbeitgebers aufrecht erhalten bleibt oder unter den zusätzlichen bzw. alleinigen Voraussetzungen des neu geschaffenen § 615 S. 3 BGB.⁷

Den vorläufigen Schlusspunkt in der bisherigen Judikatur setzte ein Grundsatzurteil vom 13.10.2021, in welchem das Bundesarbeitsgericht zum Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers Stellung bezog, wenn dieser wegen einer hoheitlich angeordneten Schließung des Betriebs zur Eindämmung der Corona-Pandemie nicht beschäftigt werden konnte.⁸ In dieser Entscheidung bejahte das BAG im Rahmen eines *obiter dictum* zunächst die Voraussetzungen des § 615 S. 1 BGB dem Grunde nach. Satz 1 sei jedoch in Fällen der „Annahmehemmnismöglichkeit“⁹ wegen § 615 S. 3 BGB nicht unmittelbar anzuwenden, stattdessen seien diese Fälle nach den erarbeiteten Grundsätzen der Rechtsprechung aus der Zeit vor der Schuldrechtsreform zu lösen, welche durch Satz 3 ins positive Recht inkorporiert würden. Konkret verneinte das BAG danach

³ Grundlegend *Picker*, JZ 1979, 285 (290 ff.); zustimmend *Dossow*, BB 1988, 2455 (2459); *Eisemann*, AuR 1981, 357 (360 f.); *Huber*, Leistungsstörungen I, 1999, S. 277 ff., 281; *Reuter*, JuS 1996, 658 (659); *Richardi*, in: FS Strasser, 1983, S. 451 (455 f.); *ders.*, ZfA 1988, 221 (255); LAG Niedersachsen, Urt. v. 23.07.1993 – 3 Sa 1369/92, BeckRS 1993, 31206715; zumindest in der historischen Begründung auch *Mayer-Maly*, BB 1979, 1305 (1308 f.); im Ergebnis auch *Schiemann*, JuS 1983, 649 (657).

⁴ Grundlegend *Rückert*, ZfA 1983, 1 (15 ff.), et passim; zustimmend *Gagel*, BB 1984, 2006 (2010); *Ha*, Lohnrisiko, 1989, S. 64, 77 f., 86; im Ergebnis auch *Schiemann*, JuS 1983, 649 (657).

⁵ Zur Entwicklung des Meinungsstandes vor dem 01.01.2002 s. ausführlich unter § 2.

⁶ S. zur aktuellen Position der Rechtsprechung noch ausführlich unter § 4 C.I.

⁷ S. hierzu noch – mit Nachweisen – im Einleitungstext zu Teil 1.

⁸ BAG, Urt. v. 13.10.2021 – 5 AZR 211/21, juris; bestätigt durch Urt. v. 04.05.2022 – 5 AZR 366/21, juris.

⁹ So der Wortlaut in BAG, Urt. v. 13.10.2021 – 5 AZR 211/21, juris, Rn. 15; ebenso Urt. v. 04.05.2022 – 5 AZR 366/21, juris, Rn. 14; zum Bedeutungsgehalt dieses Begriffs sogleich unter § 1 C.I.

einen Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers, weil es das sich realisierende Störungsrisiko – das Risiko allgemeiner politischer Maßnahmen zur Eindämmung einer Pandemie – nicht mehr als „Betriebsrisiko“ qualifizierte.¹⁰

Dieses Urteil gibt Anlass zur nachfolgenden rechtsdogmatischen Untersuchung. Sie reflektiert in zwei Teilen die beiden grundlegenden Rechtsfragen der BAG-Entscheidung: In einem ersten Teil wird der Frage nachgegangen, unter welchen Voraussetzungen des geschriebenen Rechts der Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers in Fällen einer Betriebsstörung steht. Hierfür wird zunächst ein vorbereitender chronologischer Überblick über die bisherige Diskussion rund um den Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers bei Annahmeverzug gegeben (§ 2 der Untersuchung). Sodann wird beleuchtet, ob sich der betriebsstörungsbedingte Arbeitsausfall unter die Voraussetzungen des § 615 S. 1 BGB subsumieren lässt, welcher tatbestandlich an den Annahmeverzug des Arbeitgebers anknüpft (§ 3 der Untersuchung). In diesem Rahmen wird sich zeigen, dass richtigerweise bereits diese Norm dem Arbeitnehmer einen Lohnfortzahlungsanspruch in den genannten Fällen gewährt. Schließlich ist zu ergründen, ob und inwieweit sich an diesem Ergebnis mit Einfügung des § 615 S. 3 BGB zum 01.01.2002 etwas geändert hat (§ 4 der Untersuchung).

In einem zweiten Teil werden die immanenten Grenzen des – nach dem Gesetzeswortlaut des § 615 BGB erst einmal grundsätzlich zu bejahenden – Lohnfortzahlungsanspruchs abgesteckt. Hierzu muss auf die hinter der angewandten Lohnfortzahlungsregel stehende Wertungsgrundlage zurückgegriffen werden.¹¹ Da die Untersuchung in ihrem ersten Teil zu dem Ergebnis kommen wird, dass der Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers unter den Annahmeverzugsvoraussetzungen steht, ist ausgehend von deren Teleologie und Funktionsweise zu untersuchen, ob er in manchen Fallkonstellationen trotz eigentlichen Vorliegens aller gesetzlichen Voraussetzungen der §§ 293 ff. BGB einer Einschränkung bedarf. Hierzu sind zunächst die bisherigen Ansätze zur Einschränkung des Lohnfortzahlungsanspruchs – sofern sie noch nicht im Rahmen des ersten Teils der Untersuchung abgehandelt wurden – in den Blick zu nehmen und zu würdigen (§ 5 der Untersuchung), ehe ein eigener Ansatz zur Begrenzung des Lohnfortzahlungsanspruchs entwickelt wird (§ 6 der Untersuchung).

B. Erkenntnisziele der Untersuchung

Monographien zum Annahmeverzug im Arbeitsverhältnis liegen ebenso wie Aufsätze und sonstige Beiträge zu diesem Thema in nahezu unüberschaubarem

¹⁰ S. hierzu noch unter § 5 B.I.

¹¹ So auch Weig, Betriebsrisiko, 2023, S. 82 ff., 85.

Ausmaß vor.¹² Dabei steht das hier interessierende Thema, nämlich die Lohnfortzahlung trotz Annahmearbeitsleistung der Arbeitsleistung, im Vordergrund. Ebenfalls ausgehend von der Entscheidung des BAG vom 13.10.2021 hat in jüngster Zeit *Weig* den Versuch unternommen, die umfangreiche Literatur sowie die bisherige Rechtsprechung zu dieser Frage auszuwerten und so die Bedeutung des neu geschaffenen § 615 S. 3 BGB für die Fälle der Annahmearbeitsleistung zu ergründen.¹³

Bei den Annahmearbeitsleistungsfällen im Arbeitsrecht handelt es sich wohl um das am meisten umstrittene Thema im Bereich des Annahmeverzugsrechts. Nach wie vor entspringt es der vermeintlichen Kollision von Unmöglichkeit und Annahmeverzug in ein und derselben Fallgestaltung. Innerhalb dieses Themenkomplexes verspricht sich die vorliegende Untersuchung neue Erkenntnisse.

Verschiedentlich wurde bereits die vermeintliche Ausschließlichkeit zwischen Annahmeverzug einer- und Unmöglichkeit andererseits¹⁴ in Frage gestellt.¹⁵ Insbesondere *Eduard Picker* lehnt sie entschieden ab.¹⁶ Allerdings konzentrieren sich seine argumentativen Ausführungen nahezu ausschließlich darauf, warum jedenfalls im Rahmen von § 615 S. 1 BGB Annahmeverzug nicht durch gleichzeitig eintretende Leistungsunmöglichkeit verdrängt wird. Auch im aktuellen Schrifttum wird die These von der Exklusivität beider Rechtsinstitute häufig nur für den Dienst- bzw. Arbeitsvertrag verworfen, da jedenfalls bei Letzterem mit der Nichtannahme der Leistung auch deren objektive Unmöglichkeit eintrete.¹⁷ Hier würde die Ausschließlichkeit beider Rechtsinsti-

¹² Vgl. nur die Anzahl der Zitate bei *Rückert*, in: HKK, § 615 BGB Rn. 218, Fn. 341 ff.

¹³ S. zum Ansatz von *Weig* ausführlich unter § 4 B.II.1.a) sowie unter § 5 C.I.

¹⁴ S. zur historischen Dimension des Alternativitätsdogmas noch unter § 2 A.I.

¹⁵ Vgl. etwa *Boer*, Gruchot 54 (1910), 493, passim; im jüngeren Schrifttum *Dötterl*, Gläubigerverantwortlichkeit, 2008, S. 117 ff.; *ders.*, in: BeckOGK, 01.08.2025, § 293 BGB Rn. 27.

¹⁶ *Picker*, JZ 1985, 693 (698 ff.); *ders.*, in: FS Kissel, 1994, S. 813 (839): Die logische Alternativität von Annahmeverzug und Unmöglichkeit sei ein „fatale[s] Dogma“; ebenso *Fischinger*, in: Staudinger (2025), § 615 BGB Rn. 26 ff.

¹⁷ Vgl. *Canaris*, in: Liber amicorum Prölss, 2009, S. 21 (40 f.); *Dehmel*, Leistungsverweigerungsrecht, 2009, S. 179 ff.; *Henssler*, in: MüKo-BGB, 9. Aufl. 2023, § 615 BGB Rn. 8; *Kolak*, Systematische Einordnung, 2023, S. 56 ff.; *Riesenhuber*, in: Erman, 17. Aufl. 2023, § 615 BGB Rn. 2; allgemeiner noch – auch bzgl. Hindernissen „in der Sphäre“ des Gläubigers: *Huber*, Leistungsstörungen I, 1999, S. 256 ff.; ebenso *Lorenz*, in: BeckOK BGB, 01.11.2025, § 293 BGB Rn. 5: Dem Ansatz könne „nicht uneingeschränkt gefolgt werden“; a.A. *Schwarze*, in: Staudinger (2020), § 326 BGB Rn. C 45; teilweise wird auch vorgeschlagen, stattdessen die Einordnung der Arbeitsschuld als absolute Fixschuld aufzugeben, so *Bach*, Leistungshindernisse, 2017, S. 811 f.; *Nierwetberg*, BB 1982, 995 (998 f.).

tute dazu führen, dass mit § 615 S. 1 BGB eine zentrale Norm des Dienstvertragsrechts praktisch leerliefe.¹⁸ Für das allgemeine Schuldrecht wird die Ausschließlichkeitsthese dagegen zumeist – jedenfalls semantisch – aufrechterhalten. Mit der vorliegenden Arbeit soll gezeigt werden, dass spätestens seit dem reformierten Schuldrecht der Annahmeverzug nicht zwingend mit Eintritt objektiver Leistungsunmöglichkeit ausgeschlossen, ferner das genannte Dogma nicht zur sachgerechten Abgrenzung beider Rechtsinstitute notwendig ist.¹⁹ Dabei liegt ein Akzent auf der klaren Herausarbeitung des allgemeinen Risikozuweisungsprinzip, welches hinter den geschriebenen Annahmeverzugsvoraussetzungen steht. Dies kommt gerade im jüngeren Schrifttum tendenziell zu kurz.²⁰ Mit diesem Ansatz sollen so über das Arbeits- und Dienstvertragsrecht hinausreichende Erkenntnisse zur Dogmatik des Annahmeverzugs gewonnen und zugleich ein Lehrsatz endgültig verworfen werden, der mehr Probleme kreiert als er zu lösen imstande ist.

Auch in historischer Hinsicht nähert man sich der Problematik der Annahmearbeit nahezu ausschließlich vom Dienstvertragsrecht bzw. seinem römisch-rechtlichen Vorläufer der *locatio conductio operarum*²¹ her kommend. Dieses Vorgehen mündet nicht selten in der Erkenntnis, dass die Vorgeschichte des BGB ebenso wie die Gesetzesberatungen innerhalb der verschiedenen Gremien keine eindeutigen Schlüsse dahingehend zulassen, ob Annahmearbeitsfälle von § 615 S. 1 BGB erfasst werden sollten.²² Es soll hier dem bereits umfangreichen Forschungsstand zur Gefahrtragung bei der *locatio conductio operarum* ausdrücklich keine weitere Abhandlung hinzugefügt oder versucht werden, die heutigen Gefahrtragungsvorschriften des Dienstvertragsrechts im Hinblick auf diese Tradition zu erklären.²³ Über den bisherigen Forschungsstand hinausgehende Erkenntnisse lassen sich dadurch nicht gewinnen. Vielmehr soll den Ausgangspunkt der vorliegenden Untersuchung auch insoweit das Rechtsinstitut des Annahmeverzugs bilden, mit dem der historische

¹⁸ Vgl. J. Schaub, Lohnansprüche, 2015, S. 78, 87.

¹⁹ Vgl. bereits – allerdings ohne Herausarbeitung der dem Annahmeverzug zugrunde liegenden Teleologie – Döterl, Gläubigerverantwortlichkeit, 2008, S. 117 ff.; Schmidt-Kessel, in: NK-BGB, 4. Aufl. 2021, § 293 BGB Rn. 29.

²⁰ Eine positive Ausnahme hiervon stellt insoweit die Untersuchung von Christian Hartmann dar, wenngleich der Autor das richtig erkannte Prinzip hinter den Annahmeverzugsvoraussetzungen nicht erschöpfend anhand des Gesetzes und seiner Entstehungsgeschichte begründet, s. Ch. Hartmann, Unterlassene Mitwirkung, 1997, S. 19 ff.; ebenso im Ansatz Ramrath, SAE 1992, 56 (57); in früherer Zeit bereits Kohler, JherJb 1879, 261 (400); ders., ABR 13 (1897), 149 (150); Rosenberg, JherJb 1901, 141 (142 f., 146).

²¹ Vgl. Kolak, Systematische Einordnung, 2023, S. 18 f.

²² Vgl. Benöhr, in: FS Kroeschell, 1997, S. 17 (27 ff., 33); Illmer, Strukturen, 2022, S. 307 ff., 330 ff.; Kolak, Systematische Einordnung, 2023, S. 13 ff.; Möller, Freiheit und Schutz, S. 82 ff., 110; Tamm, Betriebsrisikolehre, 2001, S. 220 f.; ebenso Weig, Betriebsrisiko, 2023, S. 39.

²³ Im jüngeren Schrifttum ausführlich etwa Illmer, Strukturen, 2022, S. 100 ff., 128 ff.

Gesetzgeber nachweislich bestimmte Fallkonstellationen allgemein erfassen wollte. Hieraus ergeben sich auch die Voraussetzungen und Grenzen des besonderen dienstvertraglichen Lohnfortzahlungsanspruchs aus § 615 S. 1 BGB.

Eine weitere Problematik innerhalb dieses Themenkomplexes stellt die dogmatische Einordnung des neu geschaffenen § 615 S. 3 BGB dar. Diese Norm wirft einige bislang nicht eindeutig beantwortete Rechtsfragen auf: Soll sie lediglich klarstellen, dass § 615 S. 1 BGB auch die umstrittenen Annahmehemöglichkeiten im Arbeitsrecht erfasst? Will sie nur die Rechtsfolgen, nicht aber den Tatbestand des § 615 S. 1 BGB in Bezug nehmen? Falls sie arbeitsrechtliche Sachverhalte in besonderer Weise regeln sollte, unter welchen Voraussetzungen erhält dann der Arbeitnehmer den von der Vorschrift gewährten Lohnanspruch?

Bis heute ist außerdem umstritten, ob der Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers wenigstens dann entfällt, wenn nicht nur ein einzelner, sondern zahlreiche oder gar alle Arbeitgeber in einem bestimmten Umkreis von einem störenden Ereignis betroffen sind und ihre Betriebe vorübergehend einstellen müssen. Hier lässt sich daran zweifeln, ob sich tatsächlich noch ein dem einzelnen Betrieb anhaftendes Risiko realisiert. Umfangreiche Vorarbeit hat insoweit vor allem *Koller* in seiner Habilitationsschrift aus dem Jahr 1979 geleistet. In jüngerer Zeit wurden Einschränkungen der Lohnfortzahlungsregel im Hinblick auf hoheitlich verfügte Betriebsschließungen zur Eindämmung der Corona-Pandemie diskutiert, wenn sie sich ohne Bezug zu einem bestimmten Arbeitgeber oder einer bestimmten Branche flächendeckend und so auf nahezu alle Betriebe auswirken.²⁴

Jedoch kommen all diese Ansätze nicht ohne Unstimmigkeiten und Widersprüche aus. Im Detail bleiben sie darüber hinaus im Vagen und vermitteln keine ausreichende Rechtssicherheit für die Behandlung künftiger Störungsszenarien – zu denken ist etwa an eine flächendeckende Störung von Betrieben infolge einer überregionalen Hochwasserkatastrophe, wie sie sich 2021 im Ahrtal oder 2024 in Teilen Niedersachsens ereignet hat. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wird diese Lücke geschlossen. Es wird sich zeigen, dass sich bereits aus der Teleologie des Annahmeverzugs – unter Berücksichtigung des historischen Kontextes – eine allgemeine und zugleich aus sich heraus subsumtionsfähige Grenze des arbeitnehmerischen Lohnfortzahlungsanspruchs ergibt, die sich jedoch nicht unmittelbar in den Voraussetzungen der §§ 293-299 BGB niederschlägt. Sie erfasst dabei vornehmlich solche Fälle, in denen das störende Ereignis über den einzelnen Betrieb und die dort bestehenden Arbeitsverhältnisse hinausreicht.

²⁴ S. hierzu die Nachweise beim Einleitungstext zu Teil 2.

C. Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes

Die Untersuchung bewegt sich auf der Schnittstelle zwischen allgemeinem Schuldrecht und Individualarbeitsrecht. Sie hat zum Gegenstand, anhand einer über Jahrzehnte hinweg umstrittenen Fallgruppe – der „Annahmearbeitsvertrag“ im Arbeitsverhältnis – die dogmatischen Grundlagen des Annahmevertragstatbestands freizulegen und diese sodann wieder zur Lösung der aktuellen tatsächlichen wie rechtlichen Probleme dieser Fallgruppe heranzuziehen. Da die Untersuchung mithin auf rein privatrechtliche Fragen beschränkt ist, werden etwaige Ansprüche zur Kompensation eines möglichen Lohnentfalls aus anderen Rechtsgebieten, insbesondere das sozialrechtliche Kurzarbeitergeld, nicht behandelt.²⁵

Die Fälle der Annahmearbeitsvertrag und damit der tatsächliche Ausgangspunkt der Betrachtung seien im Folgenden kurz präzisiert.

I. Der Begriff der Annahmearbeitsvertrag

Im rechtswissenschaftlichen Diskurs wird der Begriff der Annahmearbeitsvertrag nicht einheitlich verwendet. In den jüngsten Entscheidungen des BAG kommt ihm die Funktion zu, zwei Leistungsstörungstypen im Arbeitsverhältnis voneinander abzugrenzen: Er umfasst demnach all diejenigen Sachverhaltskonstellationen, in denen die Erfüllung der Arbeitsschuld daran scheitert, dass der Arbeitgeber aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen verhindert ist, seinen nach dem Arbeitsvertrag für dessen Vollzug notwendigen Beitrag vorzunehmen, insbesondere dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz in einem funktionsfähigen Betrieb bereitzustellen. Den Komplementärbegriff hierzu bildet die „Annahmearbeitsvertrag“, dem nur solche Fälle unterfallen, in denen der Arbeitgeber zwar den ihm obliegenden Beitrag vornehmen könnte, er sich aber bewusst dagegen entscheidet.²⁶

Demgegenüber sprach namentlich *Mommsen* im 19. Jahrhundert von einer „Unmöglichkeit der Annahme“, um zu betonen, dass ein die Erfüllung des Schuldverhältnisses hindernder Umstand primär die Mitwirkungsfähigkeit des Gläubigers betrifft – unabhängig davon, ob dieser im Willen des Gläubigers

²⁵ Ob ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, hat richtigerweise keine Auswirkungen auf den arbeitsrechtlichen Lohnfortzahlungsanspruch, vielmehr ist Ersterer davon abhängig, dass die Arbeitnehmer einen „Entgeltausfall“ (§ 95 S. 1 Nr. 1 SGB III) erleiden, mithin auf Ebene des Arbeitsrechts gerade keine Lohnfortzahlung angeordnet wird, s. hierzu überzeugend *Boecken*, RdA 2000, 7 (13 ff.); ebenso *Bieback*, in: BeckOGK (Gagel), 01.11.2025, § 95 SGB III Rn. 233; a.A. *Heinze*, RdA 1998, 14 (20 ff.).

²⁶ Zum Ganzen BAG, Urt. v. 13.10.2021 – 5 AZR 211/21, juris, Rn. 15; Urt. v. 04.05.2022 – 5 AZR 366/21, juris, Rn. 14; so auch die teilweise Verwendung des Begriffs im Schrifttum, vgl. *Greiner*, NZA 2022, 665 (666 ff.); *Kamanabrou*, RdA 2023, 76.

oder in äußeren Ereignissen seinen Ursprung hat, die der Gläubiger nicht steuern kann.²⁷ Schließlich wird mit der „Lehre von der Annahmearmuthmöglichkeit“ auch die von *Picker* begründete Ansicht betitelt, derzufolge Annahmeverzug und Unmöglichkeit bei § 615 S. 1 BGB in ein und derselben Fallgestaltung koexistieren können.²⁸

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wird Annahmearmuthmöglichkeit im Sinne der höchstgerichtlichen Rechtsprechung verstanden: Ein Fall der Annahmearmuthmöglichkeit liegt deshalb vor allem dann vor, wenn betriebsexterne Ursachen die Funktionsfähigkeit derjenigen sächlichen Betriebsmittel aufheben, die für die Erbringung der Arbeitsleistung zwingend notwendig sind (Fälle einer Betriebsstörung).²⁹ Unter den komplementären Begriff der Annahmearmuthwilligkeit fallen dagegen Situationen, in denen der Arbeitgeber die ihm angebotene Arbeitsleistung etwa deswegen ablehnt, weil die Produktion für ihn derzeit wegen Absatzschwierigkeiten wirtschaftlich sinnlos ist (Fälle des sog. Wirtschaftsrisikos)³⁰ oder er glaubt, das zugrunde liegende Arbeitsverhältnis rechtswirksam beendet zu haben.³¹

Soweit ersichtlich, kommt lediglich *Schlodder* aus dem neueren Schrifttum zu dem Schluss, dass auch bei Annahmearmuthwilligkeit des Arbeitgebers der neu geschaffene § 615 S. 3 BGB – und nicht Satz 1 – unmittelbar einschlägig sein müsse, um dogmatische Widersprüche durch die Gesetzesreform zu vermeiden.³² Im Übrigen wurde und wird auch nach 2002 jedenfalls in den Fällen der Annahmearmuthwilligkeit die unmittelbare Anwendbarkeit von § 615 S. 1 BGB und der darin in Bezug genommenen Annahmeverzugsvoraussetzungen allgemein bejaht.³³ Mit Blick auf die historische Dimension der Kontroverse kommt

²⁷ Vgl. *Mommsen*, Unmöglichkeit, 1853, S. 90 ff., 357; s. zum Unmöglichkeitsverständnis *Mommsens* noch ausführlich unter § 3 A.I.2.a) bb).

²⁸ So etwa *Bieder*, in: BeckOGK, 01.04.2025, § 615 BGB Rn. 8; *Henssler*, in: MüKo-BGB, 9. Aufl. 2023, § 615 BGB Rn. 8; *Kolak*, Systematische Einordnung, 2023, S. 69; *Riesenhuber*, in: Erman, 17. Aufl. 2023, § 615 BGB Rn. 2.

²⁹ S. hierzu noch unter § 1 D.

³⁰ Vgl. BAG, Urt. v. 08.03.1961 – 4 AZR 223/59, juris, Rn. 18; näher hierzu unter § 2 B.II.1.

³¹ Vgl. *Krause*, in: HWK, 11. Aufl. 2024, § 615 BGB Rn. 6; *Weig*, Betriebsrisiko, 2023, S. 54.

³² *Schlodder*, Arbeitsvertrag, 2004, S. 72 f.; der von ihr beschriebenen Unstimmigkeit lässt sich freilich auch dadurch begegnen, dass beide Fallgestaltungen auch ab dem 01.01.2002 dem unmittelbaren Anwendungsbereich des § 615 S. 1 BGB unterworfen werden, näher hierzu unter § 3 A.

³³ Vgl. BAG, Urt. v. 13.10.2021 – 5 AZR 211/21, juris, Rn. 14; in Bezug auf das Wirtschaftsrisiko: *Bieder*, in: BeckOGK, 01.04.2025, § 615 BGB Rn. 109; *Weig*, Betriebsrisiko, 2023, S. 139 f. m.w.N.; zuvor bereits BAG, Urt. v. 08.03.1961 – 4 AZR 223/59, juris, Rn. 24; *Hueck/Nipperdey*, ArbeitsR I, 7. Aufl. 1963, S. 348 f.; *Nikisch*, ArbeitsR I, 3. Aufl. 1961, S. 608 f.

daher diesen letztgenannten Szenarien allenfalls eine Randbedeutung hinsichtlich der virulenten Rechtsfragen, insbesondere der Vereinbarkeit von Unmöglichkeit und Annahmeverzug, zu. Aus diesem Grund sind primär die Fälle der Annahmearbeitsleistung in den Blick zu nehmen, an denen sich der Streit maßgeblich entzündet.

II. Ausklammerung des Arbeitskampfrisikos

Zwar waren sowohl in der grundlegenden Entscheidung des Reichsgerichts als auch später in derjenigen des Bundesarbeitsgerichts zum Betriebsrisiko Arbeitskämpfe die Ursache für die Annahmearbeitsleistung der Arbeitsleistung. Seit zwei Grundsatzentscheidungen des BAG vom 22.12.1980 ist jedoch anerkannt, dass der Lohnfortzahlungsanspruch nichtstreikender Arbeitnehmer von spezifisch arbeitskampfrechtlichen Prinzipien, insbesondere dem Erfordernis des Kräftegleichgewichts der Sozialpartner, überlagert wird.³⁴ Dies wird seither in Rechtsprechung und Schrifttum mit dem Schlagwort „Arbeitskampfrisiko“ umschrieben und durch die weit überwiegende Ansicht von der Betriebsrisikolehre streng unterschieden.³⁵ Nur vereinzelt wird erwogen, den neu geschaffenen § 615 S. 3 BGB auch in Fällen des Arbeitskampfrisikos zur Anwendung zu bringen.³⁶ Dies gerät freilich in Konflikt mit dem Wortlaut der seit 2002 erweiterten amtlichen Überschrift, welche nur vom „Betriebsrisiko“, nicht aber auch vom „Arbeitskampfrisiko“ spricht.³⁷

Die vorliegende Untersuchung befasst sich mit der arbeitskampfbedingten Annahmearbeitsleistung im Rahmen der historischen Entwicklung der Betriebsrisikorechtsprechung.³⁸ Im Übrigen wird auf ihre rechtliche Behandlung wegen des spezifisch kollektiv-arbeitsrechtlichen Einschlags nicht näher eingegangen. Der Fokus richtet sich vielmehr ausschließlich auf die sonstigen Fälle der Annahmearbeitsleistung, denen kein Arbeitskampf zugrunde liegt.

D. Die Betriebsstörung als Kausalkette und deren Beherrschbarkeit durch den Arbeitgeber

Im Zentrum der Diskussion standen bisher Annahmearbeitsleistungsfälle, deren Ursache eine vorübergehende Störung des normalen Betriebsablaufs war. Das Bundesarbeitsgericht hat einen Lohnfortzahlungsanspruch aufgrund seiner

³⁴ S. hierzu noch unter § 2 B.II.1.

³⁵ Vgl. BAG, Beschl. v. 22.12.1980 – 1 ABR 2/79, juris, Rn. 43; Beschl. v. 22.12.1980 – 1 ABR 76/79, juris, Rn. 29; Rückert, ZfA 1983, 1 (5); ausführlich zum Schrifttum Henssler, in: MüKo-BGB, 9. Aufl. 2023, § 615 BGB Rn. 132 ff. m.w.N.

³⁶ Tillmanns, Strukturfragen, 2007, S. 74; hiergegen ausdrücklich Wank, in: FS Schwerdtner, 2003, S. 247 (257).

³⁷ Vgl. Weig, Betriebsrisiko, 2023, S. 66 f.

³⁸ S. hierzu unter § 2 B.II.1.

Betriebsrisikolehre nur in solchen Sachverhaltskonstellationen bejaht. Entsprechend kreist auch das arbeitsrechtliche Schrifttum weit überwiegend um diese Fallgruppe. Gestützt wird der Lohnfortzahlungsanspruch dabei unter anderem darauf, dass der Arbeitgeber Betriebsstörungen bzw. das Risiko ihres Eintritts (abstrakt) beherrschen könne oder zumindest besser beherrschen könne als der Arbeitnehmer.³⁹

Im Laufe der Untersuchung wird sich zeigen, dass es Vertretern des Beherrschbarkeitsgedankens nicht gelingt, den Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers in dogmatisch widerspruchsfreier Weise zu begründen. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass selten thematisiert wird, *welche konkreten Umstände*, die in ihrer Kumulierung zur Betriebsstörung führen, der Arbeitgeber besser beherrschen können soll als sein Gegenüber.⁴⁰ Dies gibt Anlass, einen vorbereitenden Blick auf den tatsächlichen Geschehensablauf eines betriebsstörungsbedingten Annahmestillschließungsfalles zu werfen, um die Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers exakt verorten zu können.

Die Fallgruppe der Betriebsstörung lässt sich als Kausalkette mit insgesamt drei Gliedern modellieren. Zu Beginn steht immer eine Erstursache, die häufig betriebsextern ist (erstes Glied der Kausalkette). Diese Ursache wirkt sich dann auf den jeweiligen Betrieb aus, in dem der Arbeitnehmer normalerweise tätig wird (zweites Glied). Zum Arbeitsausfall kommt es aber nur deswegen, weil sich die externe Ursache nicht nur allgemein auf den Betrieb auswirkt und dort etwa produktionsnotwendige Maschinen vorübergehend lahmlegt, sondern speziell die vom einzelnen Arbeitnehmer zu erbringende Tätigkeit verhindert (drittes Glied).

1. Die externe Ursache der Betriebsstörung

Abgesehen vom Arbeitsausfall aufgrund eines betriebsinternen Streiks gehen die unverschuldeten Betriebsstörungen typischerweise auf Ursachen zurück, die für sich genommen zunächst nicht im jeweiligen Betrieb wurzeln, sondern betriebsextern sind. Eine solche externe (Erst-)Ursache lässt sich in der weit überwiegenden Mehrzahl der Entscheidungen des BAG ausmachen, in der die Betriebsrisikolehre zur Anwendung gelangte: So beruhte der Ausfall der Arbeitsleistung etwa auf einem öffentlich-rechtlichen Verbot öffentlicher Vergnügungen wegen eines regionalen Brandunglücks,⁴¹ ungünstigen Wetterbedingungen,⁴² einer Störung im Elektrizitätswerk⁴³ oder, wie jüngst, öffentlich-

³⁹ S. hierzu noch ausführlich unter § 5 C.

⁴⁰ S. hierzu unter § 5 C.I.

⁴¹ Vgl. BAG, Urt. v. 30.05.1963 – 5 AZR 282/62, juris, Rn. 2.

⁴² Vgl. BAG, Urt. v. 09.03.1983 – 4 AZR 301/80, juris, Rn. 3; Urt. v. 18.05.1999 – 9 AZR 13/98, juris, Rn. 2.

⁴³ Vgl. BAG, Urt. v. 30.01.1991 – 4 AZR 338/90, juris, Rn. 2.

Sachregister

- Abbruch des Dienstverhältnisses 52
Absorptionsprinzip 40, 172, 177, 228
Abstrahierungsformel 33, 40, 57
Abstraktionstheorie *siehe*
 Abstrahierungsformel
Alternativitätsdogma
– Historische Entwicklung 29
– Kritische Überprüfung 56, 89
– Rezeption durch den Gesetzgeber 116
Angebot *siehe* Leistungsangebot
Angewiesenheit des Arbeitnehmers auf den Vertragsschluss 49, 223
Annahme durch den Gläubiger *siehe*
 Nichtannahme durch den Gläubiger
Annahmehindernis *siehe*
 Erfüllungshindernis
Annahmehmöglichkeit
– als Unmöglichkeitssfall 13
– Begriff 7
Annahmewilligkeit 8, 41, 76, 117, 147, 169
Annahmeverzug
– Begriff 76, 195, 214
– bei Erfüllung Zug-um-Zug 84
– Entstehungsgeschichte 76, 77, 82
– Funktion 81, 88, 191, 227, 235, 244
– Lehre Kohlers 82, 186, 241
– Lehre Lotmars 32, 83
– Lehre Mommsens 30, 83
– Lehre Oertmanns *siehe*
 Abstrahierungsformel
– Lehre Windscheids 83
– logisches prius 23
– Rechtsfolgen 81, 86
Anrechnung anderweitigen Verdienstes 131, 188, 243, 244
AOG *siehe* Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit
Arbeitsnehmerische Mobilität *siehe*
 Mobilität des Arbeitnehmers
Arbeitnehmerschutzprinzip 47, 128, 178, 187
Arbeitskampfrisiko 9, 42, 145
Arbeitszeitsouveränität *siehe*
 Zeitsouveränität des Arbeitnehmers
Ausschließlichkeitsthese *siehe*
 Alternativitätsdogma
Ausschluss der Nachleistungspflicht 79, 86
Außergewöhnliches Ereignis *siehe*
 Höhere Gewalt
Bauernvogt-Entscheidung 204, 211
Beeinflussbarkeit *siehe*
 Beherrschbarkeit
Beherrschbarkeit
– abstrakte 10, 171, 177, 239
– im Verhältnis zum Vertragspartner 123, 127, 175, 183, 185, 240
– nach dem Verständnis von Weig 121, 174, 240
– nach der Rechtsprechung des BAG 39, 129, 152
Bestandsgefährdung des Betriebs *siehe*
 Existenzgefährdung des Betriebs
Betriebsbezug einer Störung *siehe*
 Störanfälligkeit des Betriebs
Betriebsrisikolehre
– Abgrenzung zum allgemeinen Risiko 163
– bei flächendeckenden Störungen 161
– bei publikumsaffinen Betrieben 164
– generelles und individuelles Betriebsrisiko 161, 225
– Historische Entwicklung 34, 155
– nach der Rechtsprechung des BAG bis 2002 38, 130, 131, 144, 157

- nach der Rechtsprechung des BAG nach 2002 135, 141, 163
- Rezeption durch den Gesetzgeber 112, 128, 138, 144
- Betriebsuntersagung
 - aufgrund der COVID-19-Pandemie 136, 154, 159, 163, 166, 168, 173, 175, 209, 235
 - aufgrund eines Unglücksfalls *siehe* Nürnberger Brandunglück
- casum sentit dominus* 50, 162, 168, 241
- casus* *siehe* Zufall im Zivilrecht, Historische Entwicklung
- Deep-pocket-Prinzip* 131
- Direktionsrecht *siehe* Weisungsrecht des Arbeitgebers
- Dynamische Festschreibung *siehe* Verweisung, dynamische auf die bisherige Rechtsprechung
- Eigenart des Betriebs *siehe* Störanfälligkeit des Betriebs
- Eingliederungstheorie 15
- Einwirkungsmöglichkeiten des Arbeitgebers *siehe* Beherrschbarkeit
- Entgeltfortzahlung *siehe* Lohnfortzahlung
- Erfüllung
 - der Arbeitsschuld 14
 - der Mietschuld 208
 - Modalitäten *siehe* Leistungsmodalitäten
- Erfüllungshindernis
 - allgemeine Zuordnung 205, 216
 - in den Sachen einer Vertragspartei 199, 209
 - in der Leistung an sich/objektives Erfüllungshindernis 63, 202, 208, 212, 216, 217, 227, 229, 233, 240, 244
 - in der Person des Dienstberechtigten 217, 218
 - in der Person des Dienstverpflichteten 48, 198, 201, 230
 - in der Person des Gläubigers 64, 196, 216
 - in der Person des Mieters *siehe* Gebrauchshindernis in der Person des Mieters
 - in der Person des Schuldners 63, 216
 - in der Person des Dienstberechtigten 233
 - streng dualistisches Konzept Molls 202
- Erfüllungshindernis in der Person des Dienstberechtigten 202
- Existenzgefährdung des Betriebs 36, 41, 149
- Existenzsicherung des Arbeitnehmers *siehe* Arbeitnehmerschutzprinzip
- Existenzvernichtungsverbot 151
- Fixschuld *siehe* Unmöglichkeit der Arbeitsleistung
- Freies Dienstverhältnis 45, 48, 117, 124, 128, 131, 139, 230
- Gebrauchshindernis in der Person des Mieters 197, 199, 208
- Generalklausel 142, 155
- Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit 37, 38
- Gläubigerverzug *siehe* Annahmeverzug
- Gleitzeit *siehe* Zeitsouveränität des Arbeitnehmers
- Hausverbotsfall 135, 193
- Herrschaftsposition des Arbeitgebers *siehe* Beherrschbarkeit
- Höhere Gewalt 44, 153, 171, 187
- Kalkulierbarkeit *siehe* Vorhersehbarkeit und Kalkulierbarkeit
- Kieler Straßenbahnerstreik *siehe* Betriebsrisikolehre, Entwicklung
- Kurzarbeit 151
- Kurzarbeitergeld 7
- Leistungsangebot
 - Entbehrlichkeit analog § 296 BGB 103, 148, 157
 - Entbehrlichkeit nach § 296 BGB 90, 238
 - Entbehrlichkeit wegen offenkundiger Nichtannahme 96

- Funktionen 97
- Historische Bedeutung 72, 103
- nach unwirksamer Arbeitgeberkündigung 93, 94, 106
- tatsächliches 92, 95, 104, 191
- Voraussetzungen 71
- wörtliches 93, 95, 239
- zeitliches Verhältnis zur Unmöglichkeit 23
- Leistungsbegriff 60, 67
- Leistungserfolg *siehe* Leistungsbegriff
- Leistungshandlung *siehe* Leistungsbegriff
- Leistungshindernis *siehe* Erfüllungshindernis
- Leistungskapazität des Schuldners 179, 188, 233, 243
- Leistungsmodalitäten 122, 222
- Leistungswille des Schuldners 107
- locatio conductio operarum* 5, 51, 196
- locatio conductio rei* 196
- Lohnfortzahlung
 - an gesetzlichen Feiertagen 48, 132
 - bei gesamtgesellschaftsbezogenen hoheitlichen Maßnahmen 163
 - bei Verhinderung des Arbeitnehmers *siehe* Erfüllungshindernis in der Person des Dienstverpflichteten
 - im Krankheitsfall 48
 - während des gesetzlichen Mindesturlaubs 48
 - zeitliche Grenze bei § 615 S. 1 BGB 186
- Mitwirkungshandlung
 - des Arbeitgebers 93, 96, 161
 - des Gläubigers *siehe* Leistungsangebot, wörtliches
- Mobilität des Arbeitnehmers 175, 183
- Nachleistung des Dienstverpflichteten *siehe* Ausschluss der Nachleistungspflicht
- Nichtannahme durch den Gläubiger
 - Abgrenzung zur unterbliebenen Mitwirkungshandlung 95
 - Mitverursachung durch den Schuldner 192, 222
 - zeitliches Verhältnis zum Leistungsangebot 23
- Nürnberger Brandunglück 39, 151, 165, 228
- Paulinische Regel 51
- periculum* *siehe* Zufall im Zivilrecht, Historische Entwicklung
- Prinzip arbeitsteiliger Veranlassung *siehe* Veranlassungsprinzip
- Rechtsfolgenverweisung auf § 615 S. 1 BGB 140
- Rechtsgrundverweisung auf § 615 S. 1 BGB
 - partielle 116, 130, 156, 228
 - uneingeschränkte 134, 137
- Risikosphäre *siehe* Sphärenabgrenzung
- Sachleistungsschuld 72, 78, 86, 215
- Schuldnerisches Unvermögen
 - aus rechtlichen Gründen 194
 - Funktion 59, 70, 107, 191
 - Historische Bedeutung 59, 104, 212
 - in Annahmearbeitnahmefällen 107, 148, 235, 243
- Schuldnerverzug *siehe* Unmöglichkeit, Abgrenzung zum Schuldnerverzug
- Schuldrechtsmodernisierung
 - Änderung des Unmöglichkeitstatbestands 68
 - Änderungen bei § 615 BGB 113
- Schuldrechtsreform *siehe* Schuldrechtsmodernisierung, *siehe* Schuldrechtsmodernisierung
- si-paratus*-Regel 211
- Solidaritätsprinzip 35, 39, 42, 145
- Soziale Arbeits- und Betriebsgemeinschaft 35, 45, 114, 144, 150
- Sphärenabgrenzung 39, 85, 172, 200, 204, 206, 210, 213
- Sphärengedanke *siehe* Sphärenabgrenzung
- Störanfälligkeit des Betriebs 151, 164, 229, 234
- Substratsgefahrtragslehre 50, 166, 219, 241
- Unbestimmter Rechtsbegriff 143, 155
- Unmöglichkeit
 - Abgrenzung zum Annahmeverzug 31, 40, 47, 56, 67

- Abgrenzung zum schuldnerischen Unvermögen 58, 70
- Abgrenzung zum Schuldnerverzug 75
- Abgrenzung zur Unfähigkeit, die Leistung anzubieten 70
- als reine Nichterfüllbarkeit 67, 69
- casuelle 212
- der Arbeitsleistung 19, 40, 47
- Historische Entwicklung 61, 210
- in den Verhältnissen des Gläubigers 64
- Lehre Mommsens 53, 63, 210
- Lehre Rückerts 52, 63
- Lehre Savignys 53, 62, 210
- Lehre Titzes 31, 66, 89
- materielle Subsidiarität 89
- normativer Begriff 66
- Unterscheidung zwischen objektiver und subjektiver 62
- Unterbrechung des Dienstverhältnisses *siehe* Abbruch des Dienstverhältnisses
- Unvermögen *siehe* schuldnerisches Unvermögen
- Veranlassungsprinzip 177, 187, 243
- Vernichtung schuldnerischer Leistungskapazität *siehe* Leistungskapazität des Schuldners
- Versorgungsfunktion *siehe* Arbeitnehmerschutzprinzip
- Versorgungsprinzip *siehe* Arbeitnehmerschutzprinzip
- Vertragstheorie 16
- Verweisung
 - deklaratorische 110, 158
 - dynamische auf die bisherige Rechtsprechung 27, 136, 141, 155, 163
 - dynamische auf Rechtsvorschriften 155
 - konstitutive 110
- Verweisungsanalogie 111, 138
- Verwendungsrisiko
 - des Dienstberechtigten 241
 - des Mieters 201
- Vorhersehbarkeit und Kalkulierbarkeit 39, 43, 122, 129, 143, 153, 204, 227, 232, 234
- Wegerisiko 43, 107, 129, 146, 148
- Weisungsrecht des Arbeitgebers 121, 174, 177, 183, 217, 233, 240
- Werksbus-Fall 43, 146, 203
- Wirtschaftsrisiko 8, 40, 41, 42, 44, 147, 169, 237
- Zeitsouveränität des Arbeitnehmers 101, 148
- Zufall im Zivilrecht
 - Begriff 170
 - Historische Entwicklung 169, 212
 - in den Verhältnissen des Dienstsubstrats 219
 - in der Person einer Vertragspartei 196, 208