

25. April 1960

73

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Sammlung! Ja

Gesetz: BGB § 616; Tarifvertrag für Arbeiter in Betrieben
der Lederherstellung usw. in den ehemaligen Ländern
Württemberg-Baden und Württemberg-Hohenzollern vom
12. November 1952 § 5.

Leitsätze:

1. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung aus § 616 Abs. 1 BGB kann durch Tarifvertrag abgedungen werden. Bestimmt ein Tarifvertrag, daß sich die Bezahlung notwendig versäumter Arbeitszeit nach § 616 BGB richtet, und führt der Tarifvertrag "beispielsweise" an, in welchem Ausmaß der Lohn in bestimmten Fällen der Arbeitsverhinderung fortgezahlt wird, so liegt darin weder eine Beschränkung noch eine Abdingung des § 616 Abs. 1 BGB.
2. § 616 Abs. 1 BGB ist als Ausnahmeregelung eng auszu-legen. Der Lohnfortzahlungsanspruch ist nur gegeben, wenn die Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer aus dem ge-gebenen Anlaß nach Treu und Glauben unter Berücksichti-gung seiner Treuepflicht und der entgegenstehenden Inter-essen des Arbeitgebers nicht zuzumuten ist. Der Arbeit-nehmer muß die Arbeitsverhinderung möglichst zu vermeiden suchen. Insofern enthält § 616 Abs. 1 BGB einen unbe-stimmten Rechtsbegriff, dessen Anwendung vom Revisions-gericht nur beschränkt nachgeprüft werden kann.

Aktenzeichen: 1 AZR 16/58
Urteil des BAG vom 25. April 1960

Baden-Württemberg
LAG (Stuttgart)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. AZR 16/58

IV Sa 88/57

Baden-Württemberg
(Stuttgart)

13

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor zugestellt
am 25. April 1960

gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 22. April 1960 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Reibel für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil der IV. Kammer des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, Außenkammern Stuttgart, - IV Sa 88/57 - vom 22. November 1957 aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an die III. Kammer des Berufungsgerichts zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der seit längerer Zeit als Arbeiter bei der Beklagten beschäftigt ist, führte am Freitag, dem 3. Mai 1957, und am arbeitsfreien Samstag, dem 4. Mai 1957, den Umzug von seiner früheren Wohnung in die etwa 4 km entfernt liegende neue Wohnung durch, die er sich durch Erwerb eines Hausanteils bei einer Baugenossenschaft verschafft hatte. Die Familie des Klägers bestand damals aus ihm, seiner Ehefrau, seinem 83 Jahre alten Vater und drei berufstätigen Kindern, von denen die Tochter 18 und die beiden Söhne 21 und 26 Jahre alt waren. Der Umzug wurde vom Kläger mit Hilfe seines bisherigen Vermieters, der auch einen Schlepper mit Anhänger für den Transport zur Verfügung stellte, ausgeführt. Außer der Wohnungseinrichtung für die sechsköpfige Familie wurde Brennmaterial für ein Jahr in die neue Wohnung gebracht. Bei den Umzugsarbeiten am Freitag beteiligten sich die Kinder des Klägers nicht.

Unter Berufung auf § 616 Abs. 1 BGB und § 5 Nr. 6 des für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvertrags für Arbeiter in Betrieben der Lederherstellung, in Lohmühlen, Gerbstoffextraktionen und Pickerfabriken sowie in Betriebsabteilungen für die Erzeugung lederähnlicher Werkstoffe der ehemaligen Länder Württemberg-Baden und Württemberg-Hohenzollern vom 12. November 1952 (TV) fordert der Kläger Vergütung des Lohnausfalles am Freitag, dem 3. Mai 1957, in der unstreitigen Höhe von 18.-- DM.

Das Arbeitsgericht hat die auf Zahlung dieses Betrages gerichtete Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr, nachdem es den Kläger in der mündlichen Verhandlung "zur Aufklärung des Sachverhaltes" befragt hatte, stattgegeben. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht, das weitere Feststellungen tatsächlicher Art zu treffen haben wird.

1. Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß die Klage allein aus § 616 Abs. 1 BGB zu begründen ist.

a) Von vornherein auszuschneiden sind die Bestimmungen des § 5 Nr. 1 bis 3 TV, auf die vor allem die Revision abhebt, indem sie ausführt, daß an dieser Stelle allgemeine Grundsätze über die Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall aufgestellt seien, die bei der Auslegung der folgenden besonderen Bestimmungen heranzuziehen seien.

Der Kläger begehrt Lohnfortzahlung für den 3. Mai 1955 weil er nach seiner Ansicht an diesem Tag ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert gewesen ist, trägt also die Voraussetzungen des § 616 Abs. 1 BGB vor. § 616 BGB seinerseits enthält eine Abweichung von dem Grundsatz des § 323 BGB, bildet also einen Sonderfall im Verhältnis zu dieser Vorschrift, nicht aber zu den Bestimmungen der §§ 324, 325 BGB. Demgegenüber entspricht § 5 Nr. 1 TV (Vergütung bei Arbeitsausfall, den der Arbeitgeber zu vertreten hat) in seinen Voraussetzungen dem § 324 BGB. § 5 Nr. 2 TV (Vergütung bei Arbeitsausfall, den weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer zu vertreten haben) behandelt den Fall des Betriebsrisikos, dessen Regelung mit der Rechtslage im Falle des § 616 BGB nichts zu tun hat. § 5 Nr. 3 TV schließlich (Wegfall der Vergütung bei Arbeitsausfall infolge Verschuldens der Arbeiter) entspricht in seinen Voraussetzungen dem § 325 BGB. Alle drei Bestimmungen in § 5 Nr. 1 bis 3 TV haben somit einen anderen Anspruchsinhalt als § 616 BGB. Sie erfassen gerade nicht Fälle der vorliegenden Art, in denen die Ursache des Arbeitsausfalles beim einzelnen Arbeitnehmer



- 4 -

b) Auch die übrigen Bestimmungen des § 5 TV schränken weder die Anwendbarkeit des § 616 Abs. 1 BGB ein, noch ändern sie diese Vorschrift ab.

Zwar kann der Lohnfortzahlungsanspruch aus § 616 Abs. 1 BGB sowohl durch Einzelarbeitsvertrag als auch durch Tarifvertrag abgedungen werden (BAG 3, 190 1927; 4, 189 1907; 7, 347; Beschluß des Großen Senats vom 17. Dezember 1959 - GS 2/59 - in AP Nr. 21 zu § 616 BGB zu B I Abs. 2). Eine solche Abdingung ist aber in § 5 Nr. 6 TV - alle übrigen Bestimmungen des § 5 TV scheiden nach ihrem Inhalt für den vorliegenden Fall aus - nicht enthalten.

Wenn der Satz 1 des § 5 Nr. 6 TV den Grundsatz aufstellt, daß "sich die Bezahlung notwendig versäumter Arbeitszeit nach § 616 BGB richtet", und im Anschluß daran aufgeführt wird, in welchem Ausmaß bei Arbeitsversäumnis "beispielsweise", nämlich in den näher bezeichneten Fällen, ohne jedoch den Fall des Umzugs zu nennen, der Lohn weitergezahlt wird, so ergibt sich schon aus der Verwendung des Wortes "beispielsweise", auch wenn an dieser Stelle nur die Höchstgrenze der zu vergütenden Zeit festgelegt ist, daß § 5 Nr. 6 TV keine erschöpfende Regelung in dem Sinn darstellt, daß in allen nicht genannten Fällen der Lohnfortzahlungsanspruch abgedungen wäre. Insofern besteht ein grundsätzlicher Unterschied zu dem in BAG 3, 190 behandelten Tarifvertrag. Im übrigen besagt auch der oben angeführte Wortlaut des Satzes 1 des § 5 Nr. 6 TV, daß an der Bestimmung des § 616 BGB grundsätzlich festgehalten wird.

§ 5 Nr. 6 TV enthält aber auch insofern keine Änderung gegenüber § 616 Abs. 1 BGB, als Satz 1 es auf die Bezahlung "notwendig versäumter Arbeitszeit" abstellt. Die Revision meint, damit sei eine zusätzliche Anspruchsvoraussetzung (im Sinne einer Beschränkung des Anspruches aus § 616 Abs. 1 BGB) aufgestellt und es müsse deshalb bei Prüfung der Voraussetzungen ein besonders strenger Maßstab angelegt werden. Diese Ansicht trifft nicht zu.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

§ 616 Abs. 1 BGB gibt dann den Lohnfortzahlungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer "für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Dienstleistung verhindert wird". Das Gesetz begnügt sich nicht mit der Forderung, daß etwa der Arbeitnehmer der Arbeit ferngeblieben sei, sondern verlangt, daß er "verhindert" gewesen ist. Diese Verhinderung muß in einem Zusammenhang mit der zeitlichen Dauer ("verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit") stehen. Dann kann aber nur die Arbeitsversäumnis gemeint sein, die sich notwendigerweise aus dem "in der Person (des Arbeitnehmers) liegenden Grund" ergibt. Damit ist der in § 5 Nr. 6 Satz 1 TV gebrauchte Begriff der "notwendig versäumten Arbeitszeit" ohnehin in den gesetzlichen Merkmalen des § 616 Abs. 1 BGB enthalten.

2. Ist demnach davon auszugehen, daß § 616 Abs. 1 BGB im Rahmen des hier maßgebenden Tarifvertrags unabgedungen volle Geltung hat, so kommt es allein noch auf die Anwendung der Gesetzesvorschrift, nicht aber der Tarifbestimmungen an. Das Landesarbeitsgericht gelangt zu dem Ergebnis, daß die Voraussetzungen des § 616 Abs. 1 BGB erfüllt seien. Der Kläger sei ohne sein Verschulden am ersten Umzugstag der Arbeit ferngeblieben. Die Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts halten jedoch einer Nachprüfung nicht stand.

a) Zur Frage des Rechtscharakters des § 616 Abs. 1 BGB hat der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts ausführlich und überzeugend dargelegt, daß diese Vorschrift "als Ausnahmeregelung einen an sich nicht bestehenden Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für den besonderen Fall kurzfristiger Verhinderung aus sozialen Gründen gewährt" (Beschluß vom 18. Dezember 1959 - GS 8/58 - in AP Nr. 22 zu § 616 BGB zu B II 2 a.E.). Stellt aber § 616 BGB eine Ausnahmeregelung dar, dann ist bei Prüfung der einzelnen Tatbestandsmerkmale eine enge Auslegung geboten.

- 6 -



- 6 -

b) Da die Arbeitsverhinderung in den persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers begründet sein muß, ist mit Rücksicht auf den vorgenannten Auslegungsmaßstab zu fordern, daß die Verhältnisse dazu angetan sind, die Person des Arbeitnehmers im Sinne einer Arbeitsverhinderung unter billiger Berücksichtigung der entgegenstehenden Interessen des Arbeitgebers in Mitleidenschaft zu ziehen. Letztlich ist erforderlich, aber auch genügend, daß die Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer aus dem gegebenen Anlass nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung seiner Treuepflicht nicht zuzumuten ist. Der Arbeitnehmer muß die Dienstverhinderung möglichst zu vermeiden suchen (vgl. Staudinger-Nipperdey-Mohnen, BGB, 11. Aufl., § 616 Anm. 10).

3. Da somit bei der gesetzlichen Voraussetzung der "Arbeitsverhinderung aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers" auf die Frage der Zumutbarkeit der Arbeitsleistung im Sinne einer Abwägung der beiderseitigen Interessen abzustellen ist, geht es in rechtlicher Beziehung um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs. Insoweit muß sich die Nachprüfung durch das Revisionsgericht auf die Fragen beschränken, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, ob bei der Unterordnung des Sachverhaltes unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt sind oder ob die Bewertung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (BAG 4, 152 1557; 5, 20 257).

a) Das Landesarbeitsgericht verkennt den in Rede stehenden Rechtsbegriff, wenn es lediglich auf einen "billigen und gerechten (menschenwürdigen) Ausgleich zwischen den arbeitsvertraglichen und den in der persönlichen Sphäre liegenden Pflichten" abstellt. Es berücksichtigt damit nämlich nur die Interessenlage auf der Seite des Arbeitnehmers. Es läßt außer Acht, daß im Rahmen des § 616 Abs. 1 BGB auch das Interesse des Arbeitgebers an der Arbeitsleistung wesentliche Bedeutung hat. Eine in den Ausführungen des

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Landesarbeitsgerichts nicht zu erkennende Betrachtung auch vom Standpunkt des Arbeitgebers aus kann zu einem anderen Ergebnis führen als die einseitige Würdigung der Pflichten-kollision beim Arbeitnehmer.

b) Ferner verletzt das Landesarbeitsgericht allgemeine Erfahrungssätze, indem es nicht ausreichend auf die sehr naheliegende Frage eingeht, ob es dem Kläger möglich und damit zuzumuten gewesen wäre, sein - angesichts der Zahl der haushaltszugehörigen Personen - weniges Umzugsgut unter Inanspruchnahme seiner drei erwachsenen, in seinem Haushalt lebenden Kinder erst am arbeitsfreien Samstag in die neue Wohnung zu befördern. Daß die Kinder am Samstag helfen konnten, hat der Kläger selbst angegeben.

Das Landesarbeitsgericht führt in diesem Zusammenhang lediglich aus, wegen der geringen Ladefläche des benutzten Anhängers seien für den Umzug zwei Tage nötig gewesen. Eine solche Annahme widerspricht unter den vorliegenden Verhältnissen der Lebenserfahrung. Die Entfernung zwischen der alten und der neuen Wohnung beträgt 4 km. Selbst wenn zugestanden wird, daß der Kläger sich nicht der Hilfe eines Spediteurs bedienen mußte, spricht alles dafür, daß die angeblich erforderlichen vier Fahrten auch bei Benutzung eines langsam fahrenden Schleppers einschließlich Auf- und Abladen in einigen Stunden durchgeführt werden konnten, wenn der Kläger, wozu er verpflichtet war, unnötigen Zeitverlust vermied. Selbst der zusätzlich zu befördernde Brennstoffvorrat hätte dann noch innerhalb desselben Tages an den neuen Wohnort gebracht werden können. Sollte dies nicht möglich gewesen sein, so liegt die Frage nahe, ob die Brennstoffe noch für kurze Zeit am alten Platz gelassen und an einem der nächsten freien Tage des Klägers weggeholt werden konnten.

c) Schließlich läßt das Landesarbeitsgericht noch weitere für die Beurteilung des Falles wesentliche Umstände außer Acht. So geht es nicht darauf ein, ob nicht das eine oder andere der Kinder des Klägers, die wohl ebenso wie der

- 8 -

Kläger selbst zur Durchführung des Umzugs in der Lage und auf Grund ihrer Haushaltszugehörigkeit auch verpflichtet waren, gegen ihren Arbeitgeber einen sich aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag ergebenden Anspruch auf Freistellung von der Arbeit gerade aus Anlass des Umzugs hatten. Würde dies der Fall sein, so müssen schon ganz besondere Umstände vorgelegen haben, um auch die Freistellung des Klägers unter Lohnfortzahlung zu rechtfertigen.

Bei Prüfung der Frage, ob dem Kläger zuzumuten gewesen ist, den Umzug durch einen Spediteur ausführen zu lassen, wozu unter den vorliegenden Umständen erfahrungsgemäß nur wenige Stunden benötigt worden wären, ermittelt das Landesarbeitsgericht weder, ob dies am Samstag (unter Beteiligung der ganzen Familie) möglich war noch ob nach dem Gesamteinkommen der Familie des Klägers, das bei vier berufstätigen Personen nicht ganz geringfügig sein dürfte, die Ausgaben für den Spediteur aufgewendet werden konnten und mußten. Diese Frage wird in aller Regel zu bejahen sein. Nur unter ganz besonderen Umständen, die das Landesarbeitsgericht aber bisher nicht festgestellt hat, kann der Arbeitnehmer, der durch Einsparung des Spediteurs unverhältnismäßig lange Zeit für seinen Umzug benötigt, auch noch den Vorteil für sich in Anspruch nehmen, daß dieser übermäßige Zeitaufwand vom Arbeitgeber vergütet wird.

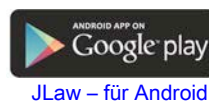
4. Hiernach kann das angefochtene Urteil keinen Bestand haben. Es ist aufzuheben. Die Klage ist andererseits nicht zur Abweisung reif. Vielmehr muß die Sache zurückverwiesen werden, damit die noch notwendigen Feststellungen tatsächlicher Art getroffen werden können.

Bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht im Sinne der vorstehenden Ausführungen alle Umstände zu berücksichtigen, die für und gegen die Arbeitsbefreiung des Klägers unter Fortzahlung des Lohnes am Freitag, dem 3. Mai 1957, sprechen. Dabei ist besonderes Gewicht darauf zu legen, ob mit Rücksicht auf das im Vorder-

- 9



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



grund stehende Interesse der Beklagten an der Arbeitsleistung es dem Kläger möglich und deshalb zuzumuten gewesen ist, den Umzug an einem arbeitsfreien Tag durchzuführen oder, wenn er schon am Freitag erfolgen mußte, unter Heranziehung seiner Kinder durchführen zu lassen.

In diesem Zusammenhang spielt einmal die Frage eine Rolle, ob unter den gegebenen technischen Voraussetzungen (Schlepper mit kleinem Anhänger, Mithilfe der Familienangehörigen und des Vermieters) der Umzug an einem einzigen Tag, wenn auch unter lagebedingter Mehrbelastung aller Beteiligten, zu bewerkstelligen war und hierfür der arbeitsfreie Tag des Klägers oder eines der Kinder genommen werden konnte. Ggf. ist nach weiterer Aufklärung des Sachverhaltes zu prüfen, ob dem Kläger die Inanspruchnahme eines Spediteurs zuzumuten gewesen ist, der den Umzug an einem arbeitsfreien Tag, möglicherweise aber auch an einem Arbeitstag, für den eines der Kinder Freistellung beanspruchen konnte, auszuführen in der Lage war. Hierbei wird es wesentlich auf die Einkommensverhältnisse aller Familienangehörigen einerseits und auf die Speditionskosten andererseits ankommen. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts, daß der Kläger im Hinblick auf die hohen Aufwendungen für die neue Wohnung sich die Kosten eines Spediteurs habe ersparen wollen, reicht nicht aus. Vielmehr ist auch hier eine Abwägung nach Zumutbarkeitsgesichtspunkten vorzunehmen.

Der Vortrag der Beklagten, daß der Kläger ohne Ankündigung am Tage seines Umzugs der Arbeit ferngeblieben sei, kann auf die Klageforderung nur dann von Einfluß sein, wenn der Beklagten hieraus ein Schadenersatzanspruch erwachsen ist, der aber im einzelnen dargetan und ggf. zur Aufrechnung gestellt werden mußte, was bisher nicht geschehen ist.

gez. Dr. Schröder Wichmann Dr. Gröninger
Dr. Dr. Matthias Reibel

