

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

13. NOV. 1969

Gesetz: BGB § 616 Abs. 1, § 629; Rahmentarifvertrag für die
technischen und kaufmännischen Angestellten des Ber-
liner Baugewerbes vom 28. April 1965 (RTV-Ang):
§ 2 Ziff. 8, § 7

Leitsätze:

1. § 7 RTV-Ang (Bestimmungen über Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall) enthält keine grundsätzliche Regel, nach der Vergütung nur für die Zeiten gezahlt wird, in denen wirklich Arbeit geleistet worden ist. § 616 Abs. 1 BGB ist auf die in § 7 RTV-Ang nicht geregelten Fälle grundsätzlich anwendbar.
2. Wenn dem Angestellten nach der Kündigung eine angemessene Zeit zur Bewerbung um eine neue Anstellung gewährt wird (§ 2 Ziff. 8 RTV-Ang, § 629 BGB), dann ist diese Zeit nicht ohne weiteres der "verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit" bei Arbeitsverhinderung im Sinne des Vergütungsanspruchs nach § 616 Abs. 1 BGB gleichzustellen.

Aktenzeichen: 4 AZR 35/69

Urteil des BAG vom 13. November 1969

LAG Berlin



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



Im Namen des Volkes!

Zugestellt am
13. November 1969

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 12. November 1969
durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundes-
richter Dr. Pecher und Dr. Neumann sowie die Bundes-
arbeitsrichter Willems und Dr. Ballerstedt für Recht
erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom
12. Dezember 1968 - 5 Sa 46/68 - aufgehoben.

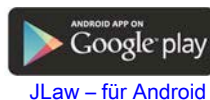
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung
und Entscheidung an das Berufungsgericht
zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war vom 2. Januar bis 31. März 1968 aufgrund eines unbefristeten Arbeitsvertrages bei der Beklagten als Buchhalterin beschäftigt. Ihr Arbeitsverhältnis unterlag dem Rahmentarifvertrag für die technischen und kaufmännischen Angestellten des Berliner Baugewerbes vom 28. April 1965 (RTV-Ang). Es wurde von der Beklagten fristgerecht am 16. Februar zum 31. März 1968 gekündigt.

Nach der Kündigung gewährte die Beklagte der Klägerin auf ihre Bitte mehrfach Freizeit zur Stellensuche. Die Klägerin versäumte an Arbeitszeit in der Zeit vom 27. Februar bis 13. März 1968 insgesamt $13 \frac{3}{4}$ Stunden (an 3 Tagen je 2 Stunden und an 3 weiteren Tagen $2 \frac{1}{4}$, 4 und $1 \frac{1}{2}$ Stunden). Wegen dieser Arbeitsversäumnis zog die Beklagte der Klägerin vom Gehalt für den Monat März einen Betrag von 49,34 DM netto ab.

Mit der Klage fordert die Klägerin Zahlung dieses Betrages. Sie ist der Ansicht, daß ihr für die versäumte Arbeitszeit das Gehalt nach § 616 Abs. 1 BGB fortzuzahlen sei.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Sie meint, daß die Bestimmung des § 616 Abs. 1 BGB durch die tarifliche Regelung über Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall in § 7 RTV-Ang abgedungen sei. Im übrigen bestreitet sie die Angemessenheit der von der Klägerin für die Stellensuche in Anspruch genommenen Zeit.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

- 3 -



- 3 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision führte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht.

Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß als Rechtsgrundlage des streitigen Zahlungsanspruchs allein die Vorschrift des § 616 Abs. 1 BGB in Betracht kommt, während die inhaltlich im wesentlichen übereinstimmenden Bestimmungen des § 2 Ziffer 8 RTV-Ang und des § 629 BGB nur den Anspruch auf Freizeit zur Stellensuche, nicht aber die Vergütung für die versäumte Arbeitszeit regeln. Dem Berufungsgericht ist weiter darin beizutreten, daß die Lohnzahlungspflicht nach § 616 Abs. 1 BGB auch für die Fälle des § 629 BGB abgedungen werden kann (BAG 4, 189 = AP Nr. 1 zu § 629 BGB), daß aber die im RTV-Ang getroffenen Regelungen entgegen der Meinung der Revision eine solche Abdingung nicht enthalten.

Bestimmungen über "Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall" sind in § 7 RTV-Ang getroffen. Während der von denselben Tarifpartnern für die gewerblichen Arbeitnehmer abgeschlossene Rahmentarifvertrag vom 6. Dezember 1963 seinen entsprechenden Bestimmungen (§ 4) vorausschickt, daß grundsätzlich in Abweichung von § 616 BGB Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt wird und davon nur die im folgenden erschöpfend aufgezählten Ausnahmen gelten, enthält § 7 RTV-Ang eine solche grundsätzliche Regel nicht. Es könnte also nur aus Inhalt und Umfang der getroffenen positiven Regelungen über eine Gehaltsfortzahlung zu entnehmen sein, daß diese die Ansprüche aus § 616 Abs. 1 BGB erschöpfend regeln sollen, so daß jegliche weiteren Ansprüche durch den Tarifvertrag ausgeschlossen seien. Ein solcher Wille ist,

- 4 -



- 4 -

wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, in dem Tarifvertrag nicht erkennbar zum Ausdruck gekommen.

§ 7 RTV-Ang enthält zunächst in Ziffer 2 Bestimmungen für die Verhinderung durch Krankheit oder Heilkur; insoweit handelt es sich um eine Ergänzung zwingender gesetzlicher Vorschriften, die hier außer Betracht bleibt. Über sonstige Arbeitsversäumnis ist noch folgendes bestimmt:

3. In nachstehenden Fällen ist dem Angestellten Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Minderung des Gehalts aus Anlaß folgender Ereignisse zu gewähren:
 - a) bei eigener Eheschließung drei Arbeitstage;
 - b) bei Eheschließung eigener Kinder, Stief- und Pflegekinder ein Arbeitstag;
 - c) bei Niederkunft der Ehefrau zwei Arbeitstage;
 - d) bei Wohnungswechsel, sofern ein eigener Haushalt besteht, zwei Arbeitstage;
 - e) bei Tod des Ehegatten drei Arbeitstage;
 - f) bei Tod eines Kindes drei Arbeitstage;
 - g) bei Tod der Stief- und Pflegekinder, sofern sie im gleichen Haushalt lebten, zwei Arbeitstage;
 - h) bei Tod der Stief- und Pflegekinder, die nicht im gleichen Haushalt lebten, sowie bei Tod der Eltern, Schwiegereltern und Geschwister ein Arbeitstag.
4. Bei Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern ist für die notwendig ausfallende Arbeitszeit ohne Anrechnung auf den Urlaub Freizeit zu gewähren.

Aus dieser Regelung läßt sich zwar entnehmen, daß die in Ziffer 3 angesprochenen Anlässe einer Arbeitverhinderung nach Art und Umfang abschließend geregelt sind. Bei den genannten Ereignissen des Familienlebens wie Eheschließung, Niederkunft der Ehefrau und Tod naher Angehöriger sowie beim Wohnungswechsel beschränkt sich mithin der Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts auf die beschriebenen einzelnen Tatbestände und die dafür zu

- 5 -



- 5 -

gewährende Arbeitsbefreiung; es kann also die Gehaltszahlung für versäumte Arbeitszeit aufgrund des § 616 Abs. 1 weder aus Anlässen, die in einem anderen Personenkreis liegen (z.B. Tod des Großvaters, Heirat eines Enkelkindes), noch in einem größeren als dem tariflich bestimmten Umfang beansprucht werden.

Diese Regelung ist keineswegs nur dann sinnvoll, wenn im übrigen Ansprüche aus § 616 Abs. 1 BGB überhaupt ausgeschlossen sind. Sie hat Bedeutung nicht nur dadurch, daß für eine bestimmte Gruppe häufig vorkommender Ereignisse des Familienlebens diejenigen Fälle abgegrenzt werden, in denen überhaupt eine Fortzahlung des Gehalts gewährt wird, sondern insbesondere auch dadurch, daß für diese Fälle die Dauer der ohne Minderung des Gehalts zu gewährenden Freizeit pauschal festgesetzt ist, so daß ein Streit über die Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung nicht entstehen kann und auch kein Nachweis über die Dauer der tatsächlichen Verhinderung erbracht werden muß.

Aus dieser Teilregelung, für die ein besonders praktisches Bedürfnis besteht, kann aber nicht geschlossen werden, daß in allen übrigen Fällen einer Verhinderung im Sinne des § 616 Abs. 1 BGB Ansprüche aus dieser Bestimmung ausgeschlossen sein sollen, insbesondere auch in den Fällen, bei denen wegen ihrer Vielgestaltigkeit sich eine pauschale Regelung nicht anbietet, sondern auf den Nachweis von Grund und Dauer der Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung abgestellt werden muß. Ein solcher Schluß rechtfertigt sich auch nicht, wenn man die Bestimmung des § 7 Ziffer 4 RTV-Ang in die Betrachtung einbezieht. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob diese Bestimmung für die Ausübung gesetzlicher Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern gemäß ihrem Wortlaut nur die notwendige Befreiung von der

- 6 -



- 6 -

Arbeit regeln will, oder ob daraus, daß im Gegensatz zu Ziffer 3 nur die Anrechnung der ausfallenden Arbeitszeit auf den Urlaub, nicht auch eine Minderung des Gehalts untersagt wird; zu entnehmen ist, daß für diesen Einzelfall der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 616 Abs. 1 BGB ausgeschlossen sein soll. Wenn der Tarif für alle Fälle, in denen für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit dem Angestellten aus persönlichen Gründen die Arbeitsleistung nicht zuzumuten ist, den gesetzlichen Vergütungsanspruch hätte ausschließen sollen, so hätte das deutlicher zum Ausdruck kommen müssen. Es kann auch nicht angenommen werden, daß die Tarifpartner die Angestellten schlechter stellen wollten als die gewerblichen Arbeitnehmer, denen sie einen begrenzten Vergütungsanspruch z.B. bei notwendigem Aufsuchen des Arztes während der Arbeitszeit, bei erster Vorsorge für einen schwer erkrankten Familienangehörigen und auch für die Stellensuche zugestanden haben, obwohl sie den gewerblichen Arbeitnehmern in den in § 7 Ziffer 3 RTV-Ang geregelten Fällen geringere Rechte eingeräumt haben.

Findet also § 616 Abs. 1 BGB auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin Anwendung, so hängt der Erfolg der Klage davon ab, ob die Voraussetzungen dieser Bestimmung erfüllt sind. Danach muß der Arbeitnehmer durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert sein. Dafür genügt es, daß die Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten ist. Das erkennt der Tarif insoweit an, als nach § 2 Ziffer 8 in Übereinstimmung mit § 629 BGB dem Angestellten nach der Kündigung eine angemessene Zeit zur Bewerbung um eine neue Anstellung zu gewähren ist.

Der Anspruch aus § 616 Abs. 1 BGB auf Fortzahlung der Vergütung setzt aber weiter voraus, daß sich die Verhinderung auf eine verhältnismäßig nicht erhebliche

- 7 -



- 7 -

Zeit beschränkt hat. Eine Feststellung hierüber hat das Landesarbeitsgericht nicht getroffen. Es läßt sich allein dahin aus, die Arbeitsversäumnis von insgesamt $13 \frac{3}{4}$ Stunden erscheine "als angemessen im Sinne von § 629 BGB", die Beklagte könne sich auch nach Treu und Glauben nicht darauf berufen, daß eine Versäumnung der Arbeit in dem von ihr selbst gestatteten Umfang nicht notwendig gewesen sei. Damit ist nicht zugleich die Frage beantwortet, ob die Verhinderung der Klägerin an der Arbeitsleistung sich auf eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" beschränkt hat. Diese Voraussetzung des Vergütungsanspruchs aus § 616 Abs. 1 BGB deckt sich nicht ohne weiteres mit der Angemessenheit der zu gewährenden Befreiung von der Arbeitspflicht. Sie erfordert eine besondere Interessenabwägung. Es könnte beispielsweise angemessen sein, daß ein Angestellter, der sich bei der Stellenbewerbung persönlich vorstellen und dazu eine weite Reise unternehmen muß, von seinem Arbeitgeber, der über eine Ersatzkraft verfügt, für eine Zeit von der Arbeit freigestellt wird, die nicht mehr als verhältnismäßig unerheblich im Sinne des § 616 Abs. 1 BGB anzusehen ist. Die Interessenabwägung, die wegen der Vergütung der versäumten Arbeitszeit anzustellen ist, darf sich nicht darauf beschränken, ob die Versäumnung der Arbeit zur Stellensuche notwendig war. Vielmehr ist unter Berücksichtigung aller Umstände zu beurteilen, ob es sich um eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit der Verhinderung handelt. Dabei kommt es unter anderem auf das Verhältnis zwischen der Dauer der Verhinderung und der Dauer des Arbeitsverhältnisses an. Auch eine etwa bestehende Übung kann ins Gewicht fallen.

Die Beklagte hatte auch bestritten, daß dieses zeitliche Erfordernis erfüllt sei. Denn sie hatte

- 8 -



- 8 -

gegenüber dem erstinstanzlichen Urteil, das zwischen dieser Voraussetzung des Vergütungsanspruchs und der Angemessenheit der zu gewährenden Freizeit unterschieden hatte, in der Berufungsbegründung geltend gemacht, die 13 3/4 Stunden seien zumindest im Rahmen des Zahlungsanspruchs unangemessen viel.

Insoweit kann der Beklagten nicht entgegengehalten werden, sie verstoße gegen Treu und Glauben, weil sie der Klägerin ja die erbetene Freizeit gewährt habe. Die Beklagte hat vorgetragen, sie habe der Klägerin von vornherein erklärt, daß die versäumte Arbeitszeit nicht bezahlt werde. Darüber hat das Landesarbeitsgericht auch Beweis erhoben. Es hat aber nur festgestellt, es sei zu keiner Vereinbarung gekommen, daß die versäumte Arbeitszeit nicht bezahlt werde. Es hat nicht festgestellt, daß die Klägerin - was sie darzulegen und zu beweisen hätte - aufgrund des Verhaltens der Beklagten habe darauf vertrauen dürfen, sie werde die gewährte Freizeit bezahlt bekommen.

Da es hiernach noch weiterer Feststellungen bedarf, mußte die Sache unter Aufhebung des angefochtenen Urteils an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Es wird auch über die Kosten des Revisionsverfahrens zu befinden haben.

gez. Dr. Poelmann	Dr. Neumann	Dr. Pecher
Willems		Ballerstedt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)