

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! ja

57

Gesetz: BGB §§ 133, 157; Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe vom 6. Juli 1956: § 2 Ziff. 5 Abs. 4

Leitsätze:

1. Auf Grund des § 2 Ziff. 5 Abs. 4 des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe steht einem Arbeitnehmer, der wegen ungünstiger Witterung entlassen worden ist, unter den dort normierten Voraussetzungen ein unabdingbarer Anspruch auf Wiedereinstellung gegen seinen früheren Arbeitgeber zu.
2. Die Entstehung eines solchen Anspruchs wird auch nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Arbeitnehmer nach seiner witterungsbedingten Entlassung ein anderes Arbeitsverhältnis eingeht.

Aktenzeichen: 4 AZR 44/59

Urteil des BAG vom 22. Februar 1961

LAG Düsseldorf



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



4 AZR 44/59

6 Sa 376/58 Düsseldorf

Verkündet

am 22. Februar 1961

gez. Mißler,

Angestellter

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Februar 1961 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Fecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Karpf und Dr. Schwennicke für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. Januar 1959 - 6 Sa 376/58 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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:

Der Kläger war seit dem 1. August 1956 bei der Beklagten als Maurer beschäftigt. Am 14. Dezember 1957 löste diese sein Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, weil die Fortsetzung der Arbeit wegen ungünstiger Witterung unmöglich war.

Danach war der Kläger vom 29. Januar bis 25. Februar 1958 auf einer Baustelle der Firma W in K tätig. Auch hier wurde er wegen ungünstiger Witterung entlassen.

Ende März 1958 nahm die Beklagte die Bauarbeiten wieder auf, ohne dem Kläger davon Mitteilung zu machen. Am 18. April 1958 wurde der Kläger der Beklagten vom Arbeitsamt W zur Arbeitsaufnahme zugewiesen. Diese lehnte jedoch seine Wiedereinstellung mit der Begründung ab, ihr Bedarf an Maurern sei gedeckt.

Der Kläger ist der Ansicht, daß er einen Anspruch auf Wiedereinstellung habe. Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihn wieder einzustellen.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten.

Sie vertritt den Standpunkt, der Rechtsanspruch des Klägers auf Wiedereinstellung sei infolge der Arbeitsaufnahme bei der Firma W erloschen. Zudem habe sich der Kläger nicht unverzüglich gemeldet, nachdem sie mit den Arbeiten wieder begonnen habe.

Das Arbeitgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht durch Urteil vom 2. Januar 1959 der Klage stattgegeben.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

- 3 -



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



- 3 -

Entscheidungsgründe:

57

Die Revision hatte keinen Erfolg.

Rechtsgrundlage der Klage ist § 2 Ziff. 5 Abs. 4 des für allgemeinverbindlich erklärten Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV) vom 6. Juli 1956. Dort ist bestimmt:

"Bei Entlassung wegen ungünstiger Witterung muß die Wiedereinstellung des Entlassenen erfolgen, wenn dessen Wiederbeschäftigung möglich ist. Der Arbeitnehmer hat hierauf einen Rechtsanspruch, wenn er sich unverzüglich nach Wiederaufnahme der Arbeit meldet. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer über die Wiederaufnahme der Arbeit zu unterrichten."

Zutreffend sieht das Berufungsgericht in dieser Vorschrift eine normative Regelung, die unter den dort festgelegten tatbestandsmäßigen Voraussetzungen den Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsvertrag abzuschließen (Abschlußgebot), und dementsprechend für den Arbeitnehmer einen unabdingbaren Anspruch auf Wiedereinstellung begründet (vgl. dazu Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 4. Aufl., § 1 Anm. 45,48).

Es ist irrig, wenn die Revision meint, die Entstehung eines derartigen Wiedereinstellungsanspruchs sei jedoch ausgeschlossen, soweit ein Arbeitnehmer nach seiner witterungsbedingten Entlassung bei einem anderen Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis eingehe, wie es der Kläger bei der Firma W in K getan habe, weil dieser Anspruch auf den letzten Arbeitgeber beschränkt sein solle. Für eine solche Auffassung bieten weder Wortlaut noch Sinn und Zweck des § 2 Ziff. 5 Abs. 4 BRTV einen Anhalt. Wenn nämlich dort der Fall einer anderweitigen Arbeitsaufnahme nach Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses aus Witterungsgründen überhaupt nicht erwähnt wird und auch die Erläuterungen der Tarifvertragsparteien zum BRTV sich damit nicht befassen, so deutet bereits das daraufhin, daß die Tarifvertragsparteien es als unerheblich für den Wiedereinstellungsanspruch des § 2 Ziff. 5 Abs. 4 aaO angesehen haben, wie der Arbeitnehmer die Zeit nach seiner Entlassung aus-



- 4 -

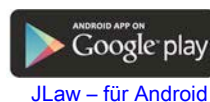
füllt, ob er Arbeitslosengeld bezieht oder an anderer Stelle arbeitet. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Zweck der Bestimmung, der dem wegen schlechten Wetters entlassenen Arbeitnehmer den früheren Arbeitsplatz für den Fall der Beseitigung des Arbeitshindernisses erhalten will. Denn daraus ist nicht notwendigerweise zu folgern, die Tarifvertragsparteien hätten dabei nur an den jeweils letzten Arbeitsplatz gedacht. Daß die Aufnahme einer anderen Arbeit die Entstehung eines Anspruchs gemäss § 2 Ziff. 5 Abs. 4 BRTV ausschließen sollte, ist um so weniger anzunehmen, als einerseits das zwischenzeitliche Arbeitsverhältnis durchaus nicht immer aus Witterungsgründen enden muß, insoweit also ein Wiedereinstellungsanspruch nicht in Betracht kommt, und andererseits der Arbeitnehmer sich auch außerhalb der Bauwirtschaft eine Arbeit suchen kann, wo es in der Regel eine gleiche Wiedereinstellungsklausel nicht gibt. Es ist daher davon auszugehen, daß der Arbeitnehmer im Einzelfall möglicherweise mehrere nebeneinander bestehende Wiedereinstellungsansprüche hat, die er wahlweise geltend machen kann, weil die in Rede stehende Tarifbestimmung den Anspruch von seiner Meldung abhängig macht und es damit seiner freien Entschließung überläßt, ob und gegebenenfalls welches der früheren Arbeitsverhältnisse er erneuern will. Da die Meldung unverzüglich zu erfolgen hat, kann entgegen der Ansicht der Revision auch keine Unsicherheit, die zu einer Verzögerung der Arbeitsaufnahme führen könnte, für denjenigen oder diejenigen Arbeitgeber entstehen, zu denen der Arbeitnehmer nicht zurückkehrt.

Der Revision kann auch nicht gefolgt werden, wenn sie vorbringt, in der Aufnahme der Arbeit bei der Firma W liege ein Verzicht des Klägers auf einen Wiedereinstellungsanspruch gegen die Beklagte. Ob der Kläger angesichts der Vorschrift des § 4 Abs. 4 TVG auf einen solchen Anspruch im voraus hätte verzichten können, kann unerörtert bleiben. Denn jedenfalls wäre dazu das Zustandekommen eines Erlaßvertrags im Sinne des § 397 Abs. 1 BGB erforderlich gewesen

- 5 -



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



(vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. II, § 31 I 3; Hueck-Nipperdey-Tophoven, aaO, § 4 Anm. 50). Dafür hat die Beklagte schlüssig nichts vorgetragen. Zumindest hätte hier dargelegt werden müssen, inwiefern der Kläger durch ausdrückliche Erklärung oder konkludentes Verhalten den Willen zu erkennen gegeben hat, auch nach Wiederaufnahme der Arbeit nicht zur Beklagten zurückzukehren. Der Umstand, daß er nach seiner Entlassung aus Witterungsgründen bei der Firma W Arbeit angenommen hat, genügt allein dafür nicht. Gerade weil die Arbeitsaufnahme an anderer Stelle für einen von einer Entlassung betroffenen Arbeitnehmer eine Selbstverständlichkeit ist, da ja in der Regel niemand ohne Not seine Arbeitskraft ungenutzt läßt, können aus der Tätigkeit des Klägers bei der Firma W keine Folgerungen in bezug auf den Wiedereinstellungsanspruch gegen seine bisherige Arbeitgeberin gezogen werden. Ist es somit für den geltend gemachten Anspruch bedeutungslos, daß der Kläger vom 29. Januar bis 28. Februar 1958 anderweitig in Arbeit gestanden hat, dann kommt es auf die von der Revision in diesem Zusammenhang erhobenen Verfahrensrügen nicht mehr an.

Entscheidend ist im vorliegenden Fall also allein, ob die in § 2 Ziff. 5 Abs. 4 BRTV aufgestellten Voraussetzungen erfüllt sind. Das hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum bejaht.

Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils ist der Kläger nämlich auf Grund des § 2 Ziff. 5 Abs. 1 aaO wegen ungünstiger Witterung entlassen worden, wie es Abs. 4 Satz 1 aaO fordert. Wenn weiter nach dieser Vorschrift die Wiederbeschäftigung des Arbeitnehmers möglich sein muß, dann wird damit jedenfalls die Wiederaufnahme der Arbeit durch den Arbeitgeber vorausgesetzt. Da das hier unstreitig Ende März 1958 geschehen ist, stand insoweit einer Wiedereinstellung des Klägers nichts im Wege. Ob die Möglichkeit einer Wiederbeschäftigung des Arbeitnehmers auch mit Rücksicht auf die sonstigen Ver-



- 6 -

hältnisse des Betriebes gegeben sein muß und zu verneinen wäre, wenn etwa ein Auftragsrückgang oder Geschäftsverluste eine Verringerung der Zahl der Arbeitnehmer erforderlich erscheinen lassen, bräht hier nicht entschieden zu werden. Denn die Beklagte hat solche Gründe nicht geltend gemacht und sich insbesondere auch nicht auf die Notwendigkeit einer Verkleinerung der Belegschaft als Hindernis für eine Wiederbeschäftigung des Klägers berufen. Ebensowenig bedarf es einer Erörterung der Frage, ob durch den Satz 1 des § 2 Ziff. 5 Abs. 4 BRTV weiter vorausgesetzt wird, daß der Arbeitnehmer selbst zur Wiederaufnahme der Arbeit bei seinem früheren Arbeitgeber in der Lage ist, weil nach dem dem Berufungsurteil zugrundeliegenden Sachverhalt kein Anhalt dafür besteht, daß das nicht der Fall war.

Die Beklagte verteidigt sich vielmehr in diesem Zusammenhang nur damit, ihr Bedarf an Maurern sei gedeckt und infolgedessen die Wiedereinstellung des Klägers unmöglich gewesen. Ob das zutrifft, kann dahinstehen. Denn damit kann die Beklagte, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, nicht gehört werden. Wenn es nämlich, wie bereits gesagt, Sinn des § 2 Ziff. 5 Abs. 4 aaO ist, dem wegen schlechten Wetters entlassenen Arbeitnehmer den Arbeitsplatz für den Fall der Wiederaufnahme der Arbeit zu erhalten, dann kann das nur durch die Verpflichtung des Arbeitgebers erreicht werden, vor allen anderen die Arbeitnehmer, die durch die Entlassung betroffen worden waren, wieder einzustellen. Der Arbeitgeber hat deshalb keine freie Wahl hinsichtlich der Arbeitskräfte, die er nach Beendigung der Schlechtwetterperiode wiederbeschäftigen will, sondern muß auf die auf Grund des § 2 Ziff. 5 Abs. 1 BRTV entlassenen Arbeitskräfte zurückgreifen. Wollte man es dem Arbeitgeber freistellen, nach Wiederaufnahme der Arbeit beliebig andere Arbeitskräfte einzustellen und sich dann auf die Vollzähligkeit seiner Belegschaft zu berufen, dann würde einer Umgehung des Abs. 4 aaO Tür und Tor geöffnet.

Entgegen der Auffassung der Revision ist dem Landesarbeitsgericht schließlich darin beizupflichten, daß der Kläger sich "unverzüglich" bei der Beklagten gemeldet hat,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

wie es § 2 Ziff. 5 Abs. 4 S. 2 BRTV verlangt. Zutreffend sieht das Berufungsgericht eine Meldung auch im Sinne dieser Vorschrift entsprechend dem Sprachgebrauch des bürgerlichen Rechts (§ 121 Abs. 1 BGB) dann als unverzüglich an, wenn sie "ohne schuldhaftes Zögern" erfolgt ist. Verwendet nämlich ein Tarifvertrag ein Wort, das in der Rechtsterminologie einen festen Inhalt hat, dann ist davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien damit den allgemein üblichen Begriff wiedergeben wollten, soweit nicht sichere Anhaltspunkte für eine abweichende Auslegung gegeben sind, die hier fehlen (vgl. BAG 5,338).

Geht man hiervon aus, so ist nicht erkennbar, daß die Meldung des Klägers bei der Beklagten, die auf Grund einer Zuweisung durch das Arbeitsamt W . am 18. April 1958, also etwa 3 Wochen nach der Wiederaufnahme der Arbeit bei der Beklagten stattgefunden hat, sich durch ein schuldhaftes Verhalten des Klägers verzögert hat. Denn nach der Regelung des BRTV trifft insoweit den Arbeitnehmer keine Erkundigungspflicht, sondern der Arbeitgeber hat ihn nach § 2 Ziff. 5 Abs. 4 Satz 3 aaO über die Wiederaufnahme der Arbeit zu unterrichten. Diese Benachrichtigung hat die Beklagte beim Kläger, dem nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils der Wiederbeginn der Arbeit unbekannt war, unstreitig unterlassen. Beruht aber, wie hier, die Verzögerung der Meldung des Arbeitnehmers auf dieser Unterlassung, dann geht sie grundsätzlich zu Lasten des Arbeitgebers, weil der Arbeitnehmer darauf vertrauen darf, daß der Arbeitgeber seine tarifliche Verpflichtung erfüllt.

Daran ändert sich im vorliegenden Falle auch nicht deshalb etwas, weil der Kläger mit Kenntnis der Beklagten zwischenzeitlich bei der Firma W gearbeitet hat und der Beklagten die Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses unbekannt war. Da, wie dargelegt, die Begründung eines anderen Arbeitsverhältnisses nach einer witterungsbedingten Entlassung ohne Einfluß auf einen Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers gegen seinen früheren



- 8 -

Arbeitgeber ist, besteht auch dessen Benachrichtungspflicht ohne Rücksicht auf die anderweitige Tätigkeit des Arbeitnehmers fort.

Zwar macht die Revision geltend, die Beklagte habe dieser Pflicht nicht nachkommen können und brauchen, weil der Kläger vor Abschluß des Arbeitsvertrags mit der Firma W seine Arbeitspapiere abgeholt habe und der Beklagten nicht zugemutet werden könne, erst die Anschrift des Klägers zu ermitteln; das Unterbleiben der Mitteilung sei daher auf das Verhalten des Klägers zurückzuführen, so daß seine Meldung nicht unverschuldet verspätet sei. Dem kann nicht zugestimmt werden. Denn keinesfalls hat der Kläger durch die Abholung der Arbeitspapiere, die Voraussetzung für die anderweitige Aufnahme von Arbeit ist, an sich schon schuldhaft gehandelt. Wenn nämlich der Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis im Falle des Annahmeverzugs berechtigt und unter Umständen verpflichtet ist, seine Arbeitskraft an anderer Stelle zu verwerten, dann ist es ihm erst recht nicht als Verschulden zuzurechnen, daß er sich, wie hier, nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses neue Arbeit sucht und zu diesem Zweck seine Arbeitspapiere verlangt. Zudem war der Kläger, wie sich aus dem dem Berufungsurteil zugrundeliegenden Sachverhalt ergibt, der Firma W durch das Arbeitsamt zugewiesen worden und hatte dieser Zuweisung nach Maßgabe der §§ 74 Abs. 1, 76 Abs. 1, 78 Abs. 1 AVAVG Folge zu leisten, wenn er nicht eine Sperrfrist für die Zahlung von Arbeitslosengeld in Kauf nehmen wollte. Ob im übrigen der Kläger, wie die Revision meint, der Beklagten bei der Abholung der Arbeitspapiere seinen Aufenthaltsort anzugeben hatte, oder die Beklagte auf Grund der ihr obliegenden Benachrichtungspflicht gehalten war, die Anschrift des Klägers in ihren Unterlagen zu vermerken oder auch gegebenenfalls später zu ermitteln, kann unerörtert bleiben. Denn die Beklagte selbst hat, was die Revision übersieht, zu keiner Zeit behauptet, ihr sei die Anschrift des Klägers unbekannt gewesen. Davon, daß die Verzögerung der Meldung des Klägers auf dessen eigenes Verschulden zurückzuführen sei, kann demnach keine Rede sein.

- 9 -



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



Mithin steht dem Kläger der geltend gemachte Anspruch zu.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Pecher

Dr. Martel

Hugo Karpf

Dr. Schwennicke

