

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

Gesetz: BGB, § 614; ZPO, § 293; Manteltarifvertrag
für die kaufmännischen Angestellten des
rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus
vom 20. Mai 1954, §§ 7, 11, 14.

Leitsatz:

Vorbehaltlich einer vom Landesarbeitsgericht
festzustellenden abweichenden Tarifübung sind
vom Monatsgehalt eines Angestellten, der an
einem Samstag, an dem betriebsüblich nur
6 Stunden hätten gearbeitet werden müssen,
der Arbeit ferngeblieben ist (Proteststreik),
nicht das Entgelt für 8 Stunden als für einen
mit durchschnittlich 8 Stunden angesetzten Ar-
beitstag, sondern nur das Entgelt für die tat-
sächlich versäumten 6 Stunden abzuziehen.

Aktenzeichen: 1 AZR 555/56

Urteil des BAG vom 21. März 1958 – LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

..AZR 555/56

..Sa 235/56 (Hamm)

Verkündet
am 21. März 1958
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 1958 durch den Präsidenten Professor Dr. Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Frey für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 28. September 1956 - 4 Sa 235/56 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht in Hamm zurückverwiesen, dem auch die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens übertragen wird.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 -

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist kaufmännischer Angestellter bei der Beklagten. Sein monatliches Grundgehalt ist 565,50 DM. Seine wöchentliche Arbeitszeit beträgt 48 Stunden und ist auf die Wochentage Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag mit je 9 Stunden und auf Mittwoch und Samstag mit je 6 Stunden verteilt. Für das Arbeitsverhältnis ist der Manteltarifvertrag für die kaufmännischen Angestellten des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus vom 20. Mai 1954 maßgebend. Der Kläger beteiligte sich am Samstag, dem 22. Januar 1955 an dem Proteststreik der IG Bergbau gegen die Reusch-Erklärung. Die Beklagte zog ihm daraufhin bei der Gehaltszahlung für Januar 1955 1/25 seines monatlichen Grundgehalts ab, wobei sie den infolge der Streikbeteiligung nicht gearbeiteten Samstag als einen vollen Arbeitstag zu 8 Stunden rechnete. Der Kläger hingegen will sich nur einen Abzug in Höhe der tatsächlich auf diesen Samstag entfallenden Arbeitszeit von 6 Stunden gefallen lassen und verweist darauf, daß er von der insgesamt 48 Stunden in der Woche betragenden Arbeitszeit an den Tagen von Montag bis Freitag der fraglichen Woche bereits 42 Stunden gearbeitet hatte. Er fordert den ihm nach seiner Meinung für 2 Stunden zuviel abgezogenen Betrag in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 5,75 DM. Das Arbeitsgericht hat dieser Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die - zugelassene - Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist kraft Zulassung statthaft, in rechter Form und Frist eingelegt und auch sachlich begründet.

Die Parteien streiten über die Frage, welchen Betrag der Arbeitgeber vom Monatsgehalt des Angestellten bei einem



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



- 3 -

auf den Samstag beschränkten Streik abziehen darf, ob nur das Entgelt für die am Samstag tatsächlich ausgefallenen 6 Arbeitsstunden, oder das Entgelt für einen mit 8 Arbeitsstunden durchschnittlich eingesetzten Arbeitstag, also entweder $6/200$ oder $8/200 = 1/25$ des Monatsgehalts.

Daß der Arbeitgeber in solchem Falle überhaupt zu einem Abzug berechtigt ist, wird vom Kläger nicht in Zweifel gezogen und bedarf auch keiner besonderen Begründung. Das Recht zu einem solchen Abzuge ergibt sich aus § 7 des hier maßgebenden Manteltarifvertrages für die kaufmännischen Angestellten des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus vom 20. Mai 1954. In § 7 dieses Tarifvertrages ist als Arbeitszeit des kaufmännischen Angestellten eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden festgelegt, die, ohne daß dafür Mehr-Arbeitszuschläge zu zahlen wären, bis auf 51 Stunden in der Woche ansteigen kann. Für eine Arbeitsleistung dieses Umfangs erhält der Angestellte sein Monatsgehalt. Aus dieser Bestimmung wie aus § 614 BGB folgt, daß bei einer unter diesem Satz liegenden Arbeitsleistung des Angestellten (von Krankheitsfällen u. ä. abgesehen) ein Abzug vom Monatsgehalt zulässig ist. Daß auch das Monatsgehalt des Angestellten dem Grundsatz von Leistung und Gegenleistung unterworfen ist und das ganze Monatsgehalt nur bei vollbrachter Arbeitsleistung zu zahlen ist, hat das Reichsarbeitsgericht in mehreren Entscheidungen ausgesprochen, nämlich bei der Behandlung der Frage, inwieweit Kurzarbeit den Gehaltsanspruch des Angestellten beeinflußt (vgl. RAG 11, 121 u. 13, 222). Dieser Rechtsprechung tritt der Senat bei.

Über die Höhe des bei Arbeitsversäumnis zu machenden Abzuges ist eine ausdrückliche Regelung in dem hier maßgebenden Tarifvertrage nicht enthalten. Während es das Arbeitsgericht auf die Anzahl der tatsächlich ausgefallenen Stunden als die seiner Meinung nach gerechteste Methode der Berechnung abgestellt hat, ist das Landesarbeitsgericht von dem ausgefallenen Tage ausgegangen und hat unter Hinweis auf die bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes übliche Regelung gemeint, daß jeder ausgefallene Arbeitstag mit durch-



- 4 -

schnittlich 8 Stunden eingesetzt werden müsse.

Den vom Landesarbeitsgericht zum Urlaubsrecht gezogenen Analogieschluß hält der Senat nicht für zutreffend. Denn der Urlaub wird, seiner Natur nach als zur Erholung und zur Wiedererlangung der Arbeitskräfte bestimmt, für einen längeren Zeitabschnitt, also für Tage und nicht für Stunden, gewährt. Auch ist für den Urlaub die betriebsübliche Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit in 4 Tage zu je 9 Stunden und 2 Tage zu je 6 Stunden belanglos, da in der Woche stets 48 Stunden gearbeitet werden und es daher im Endergebnis auf das gleiche hinausläuft, ob man bei der Berechnung des Urlaubsentgelts für den in der Regel mehrwöchigen Urlaub die Urlaubswoche mit 4 Tagen zu je 9 Stunden und 2 Tage zu je 6 Stunden rechnet, oder zu 6 Tagen mit durchschnittlich 8 Stunden; denn immer ergeben sich 48 Stunden. Vor allem fehlt in der Urlaubswoche jegliche Arbeitszeitverteilung für den Urlauber, eben weil er nicht arbeitet. Für die Berechnung des Urlaubsentgelts kann also gar keine andere Zeiteinheit als der Arbeitstag mit durchschnittlich 8 Stunden maßgebend sein. Im übrigen aber kommt es im Arbeitsverhältnis des kaufmännischen Angestellten nach dem hier anzuwendenden Tarifvertrage weder für die Verpflichtung des Arbeitgebers noch für die des Arbeitnehmers auf den "Tag" als Berechnungseinheit an. Die Verpflichtung des Arbeitgebers ist auf den Zeitraum "Monat" abgestellt, der Umfang der Verpflichtung des Arbeitnehmers dagegen auf Stunden (48 Stunden, höchstens 51 Stunden wöchentlich, vgl. §§ 7, 11 MTV). Da es hier um die Nichterfüllung einer Verpflichtung des Arbeitnehmers geht, ist daher der gegebene Anknüpfungspunkt die (nicht gearbeitete) Stunde.

Im vorliegenden Fall hat der Kläger, worauf es entscheidend ankommt, bereits 42 Stunden in der Woche gearbeitet; es standen also von der Wochenarbeitszeit nur noch 6 Stunden aus. Es kann nicht angenommen werden, daß er jetzt durch seine Beteiligung an dem Streik das Arbeitsentgelt für 2 bereits geleistete Arbeitsstunden verlieren



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

sollte, oder, wenn man es von dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Arbeitgeber aus betrachtet, daß dieser einen höheren Arbeitsausfall in Rechnung setzen dürfte, als er ihn tatsächlich gehabt hat. Wenn etwa der Kläger am Samstag nicht gestreikt, sondern den Samstag verbummelt hätte und der Arbeitgeber jetzt von ihm Nachleistung verlangte, so müßte er auch nicht 8, sondern 6 Stunden nacharbeiten.

Der Senat steht somit grundsätzlich auf dem Standpunkt, daß es bei Arbeitsversäumung eines Angestellten auf die tatsächlich ausgefallenen Stunden ankommt, so daß unter Zugrundelegung der hier vereinbarten Arbeitszeitregelung bei einem Streik an einem Samstag oder Mittwoch das Entgelt für 6 Stunden vom Monatsgehalt abzuziehen sind, und bei einem Streik an den übrigen Wochentagen das Entgelt für 9 Stunden.

Für diese Auffassung sprechen auch eine Reihe von Vorschriften des Tarifvertrages, insbesondere die Vorschriften über Mehr- und Sonntagsarbeit (§§ 11, 14). Wenn z. B. an einem freien Samstag - man nehme an, daß etwa der 1. Mai oder der 17. Juni auf einen Samstag fiel - der Angestellte sein sonst übliches Arbeitspensum von 6 Stunden gearbeitet hätte, so würden ihm 6 Stunden mit je 1/200 seines Monatslohnes zuzüglich der Zuschläge vergütet werden. Denn für Sonn- und Feiertagsarbeit der kaufmännischen Angestellten kennt der hier maßgebende Tarifvertrag in § 14 nur eine einzige Berechnungsgrundlage, nämlich die Anzahl der an diesem Tage geleisteten Arbeitsstunden, für die er je 1/200 der Grundvergütung nebst Zuschlägen als Entgelt vorsieht, während der Parallelvertrag für die technischen Angestellten im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau vom 20. Mai 1954 es in § 15 in erster Linie auf die an Sonn- oder Feiertagen geleistete "Schicht", für die er 8/200 der Grundvergütung nebst Zuschlägen als Entgelt ansetzt, abstellt und erst in zweiter Linie auf die am Sonn- oder Feiertag geleistete Stunde. Wenn also beim kaufmännischen Angestellten für die Bezahlung eines nach dem Wochentagspensum gearbeiteten Feiertages nicht auf einen durchschnittlichen Arbeitstag abgestellt wird, sondern auf die an die-



sem Feiertag tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, so sollte bei der Versäumung eines Arbeitstages die gleiche Berechnungsmethode Platz greifen. Es ist also auch dann nach den tatsächlich an diesem Tage versäumten Stunden zu fragen und der Abzug nach diesen Stunden zu berechnen.

Diese Erwägungen rechtfertigen jedoch noch nicht den Klageantrag. Denn die Beklagte hat bereits in der Vorinstanz und auch im Revisionsverfahren behauptet, daß es seit etwa 1920 im Bergbau üblich geworden sei, den Angestellten für nicht gearbeitete Tage je 1/25 des Monatslohnes abzuziehen, gleichgültig wieviel an diesem Tage nach der betriebsüblichen Arbeitszeitverteilung zu arbeiten gewesen wäre. Auf diese Behauptung ist das Berufungsgericht nicht eingegangen und brauchte das von seinem Rechtsstandpunkt aus auch nicht zu tun. Da jedoch dieser Rechtsstandpunkt des Landesarbeitsgerichts nach der Auffassung des Senats nicht zutreffend ist, muß diese Frage nunmehr geprüft werden. Das vom Berufungsgericht zu Lasten des Klägers gewonnene Ergebnis kann nur aufrechterhalten werden, wenn eine eindeutige gegen die Auffassung des Klägers sprechende praktische Handhabung des § 7 des Manteltarifvertrages für die kaufmännischen Angestellten des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaues vom 20. Mai 1954 bei Arbeitsversäumnis eines Tages festzustellen ist (vgl. dazu RAG 19, 359 = ARS 33, 120). Alsdann würde eine tatsächliche Tarifübung bestehen, die mit dem Inhalt des angezogenen § 7 MTV nicht in Widerspruch steht. Diese Tarifübung wäre für die Auslegung des § 7 zu berücksichtigen (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch Bd. 2 S. 271). Zwar könnte das Revisionsgericht gestützt auf § 293 ZPO das für die Entscheidung maßgebliche objektive Recht des Tarifvertrages durch Beweiserhebung selbst ermitteln. Da es jedoch dazu in der Hauptsache tatsächlicher Feststellungen bedarf, ist es geboten, diese Ermittlung dem Berufungsgericht aufzugeben (vgl. dazu Rosenberg, Lehrbuch des deutschen Zivilprozeßrechts, 7. Aufl., 1956, S. 528, 685;



- 7 -

Wieczorek, ZPO, § 293 B IV, D III; RAG 14, 266 = ARS 22, 183; 18, 78 = ARS 29, 142; 20, 173 = ARS 34, 136; ferner Urteil des BAG vom 29. März 1957, 1 AZR 208/55, BAG 4, 37 /39/ = AP Nr. 4 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz sowie Ziff. III der Entscheidungsgründe des BAG-Urteils vom 29. November 1957, 1 AZR 35/56, AP Nr. 3 zu § 4 TVG Ausschußfristen). Es wird daher Aufgabe des Berufungsgerichts sein, festzustellen, ob die von der Beklagten behauptete Tarifübung besteht, ob es also im Bergbau seit langem üblich ist, bei Arbeitsversäumung eines Tages durch einen kaufmännischen Angestellten stets 1/25 des Monatslohnes abzuziehen, gleichgültig wieviel an dem versäumten Tage hätte gearbeitet werden müssen und gleichgültig auch, wieviel Arbeitstage in den betreffenden Monat überhaupt fielen. Dabei wird das Landesarbeitsgericht festzustellen haben, ob eine solche Tarifübung auch für Fälle besteht, in denen der Angestellte ohne Willen des Arbeitgebers von der Arbeit fern geblieben ist, also bei sogenannten Bummeltagen und namentlich auch im Falle des Streiks.

gez. Nipperdey

Dr. Meier-Scherling

Dr. Stumpf

Matthias

Frey



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)