

6. Dez. 1956

137

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

Gesetz: BGB § 616 Abs.1 Satz 1; TVG § 2 (Tariffähigkeit);
Handwerksordnung: § 76 Nr.3

Leitsätze:

1. Die Vorschrift des § 616 Abs.1 Satz 1 BGB ist nachgiebig und kann insbesondere auch durch einen Tarifvertrag aufgehoben werden.
2. Landesinnungsverbände sind tariffähig.

Aktenzeichen: 2 AZR 192/56

Urteil des BAG vom 6. Dez. 1956

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 192/56

3 Sa 16/56 (Hamm)

Verkündet am
6. Dezember 1956
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Dezember 1956 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Berger und Prof. Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrichter Petersen und Dr. Göbel für Recht erkannt :

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil der 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts in Hamm (Westf.) vom 16. März 1956 - 3 Sa 16/56 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Tatbestand:

Die Klägerin ist seit dem 12. Oktober 1954 im Betriebe der Beklagten in F als Hilfsarbeiterin tätig. Die Beklagte bezeichnet sich als "Fleischwarenfabrik" und ist in der Handwerksrolle eingetragen.

Weil in H eine Typhus-Epidemie herrschte und bei einer im Haushalt der Klägerin lebenden Person Typhusverdacht bestand, hat das Ordnungsamt der Stadt H der Klägerin auf Grund des § 7 Abs.2 und des § 12 der Verordnung zur Bekämpfung übertragbarer Krankheiten vom 1. Dezember 1938 wegen "Krankheits- und Ansteckungsverdachts" untersagt, vom 29. Mai ab bei der Beklagten tätig zu sein. Die Klägerin setzte darauf vom 29. Mai bis 30. Juni 1955 mit ihrer Arbeit bei der Beklagten aus. Während dieser Zeit zahlte ihr die Krankenkasse Krankengeld.

Den demnach unstreitig verbliebenen Lohnausfall von 99,95 DM brutto verlangt die Klägerin von der Beklagten auf Grund des § 616 Abs.1 BGB ersetzt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, da die Arbeitsverhinderung nicht in der Person der Klägerin, sondern an der Typhus-Epidemie und den Maßnahmen des Ordnungsamtes liege, ausserdem die einschlägige tarifvertragliche Regelung den geltend gemachten Anspruch ausschließe. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen; der Grund, aus dem die Klägerin an der Arbeitsleistung verhindert war, habe allerdings in ihrer Person gelegen, indes sei die Bestimmung des § 616 Abs.1 BGB durch § 7 des Manteltarifvertrags für das Fleischergerwerbe in Nordrhein-Westfalen vom 16. Oktober 1950 ausgeschlossen; diese Tarifbestimmung sehe für die vorliegende Arbeitsbehinderung einen Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes nicht vor.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter.



Entscheidungsgründe:

1. Die von der Beklagten gegen die Zulässigkeit der Revision erhobenen Bedenken sind unbegründet.

Die vom Landesarbeitsgericht verfügte Zulassung der Revision ist nur dann nichtig, wenn sie offensichtlich gegen das Gesetz verstösst (BAG 3, 49). Allerdings hat das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung, dass die Revision zugelassen werde, nur mit einem kurzen Hinweis auf § 69 Abs.3 Satz 1 ArbGG, also nicht eigentlich dadurch begründet, dass es wenigstens die Frage angibt, in der es die grundsätzliche Bedeutung der von ihm entschiedenen Rechtssache sieht. Indes lässt eine solche Begründung der Revisionszulassung jedenfalls dann einen offensichtlichen Verstoß gegen das Gesetz nicht erkennen, wenn eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache möglich ist. Hier kann immerhin die vom Landesarbeitsgericht erörterte Frage, ob und inwieweit der Arbeitgeber für die Dauer einer durch die Polizei auf Grund der Verordnung zur Bekämpfung übertragbarer Krankheiten vom 1. Dezember 1938 (RGBI. I S.1721) verfügten Untersagung der Arbeit dem Arbeitnehmer weiter Lohn zu zahlen hat, eine grundsätzliche Bedeutung enthalten; diese Frage ist auch, soweit ersichtlich, bisher höchstrichterlich noch nicht entschieden.

Weiterhin handelt es sich auch entgegen der Ansicht der Beklagten bei der von der Revision gerügten falschen Anwendung des Manteltarifvertrags für das Fleischergewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 16. Oktober 1950, also einer tarifvertraglichen Norm, um die Verletzung einer Rechtsnorm, auf die die Revision nach § 73 Abs.1 ArbGG gestützt werden kann (Dersch-Volkmar ArbGG, 6. Aufl., § 73, Erl.14). Zudem würde das Fehlen der Voraussetzungen des § 73 Abs.1 ArbGG die Revision auch nicht unzulässig, sondern nur unbegründet machen.

2. Die Vorschrift des § 616 Abs.1 Satz 1 BGB, wonach der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch für eine verhältnismässig

nicht erhebliche Zeit behält, während deren er durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist, kann dem von der Klägerin geltend gemachten Lohnanspruch überhaupt nur dann als Grundlage dienen, wenn sie nicht durch eine tarifliche Regelung ausgeschlossen ist. Denn die bezeichnete Vorschrift ist, wie auch die Revision nicht in Zweifel zieht, grundsätzlich nicht unabdingbar, sondern nachgiebig (ständige Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts, so RAG ARS 3, 8; 8, 56; 10, 97, und herrschende Meinung, so Nipperdey, Dienstvertrag, § 616, Erl. 65; Denecke, Der Dienstvertrag, § 616, Erl. 5; Hueck im Lehrbuch des Arbeitsrechts, Band I, 3. Aufl., S. 124; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., S. 511), obgleich sie eine soziale Schutzvorschrift ist. Dies ergibt sich zunächst schon daraus, dass § 619 BGB nur die Schutzvorschriften der §§ 617 und 618 BGB, nicht auch die des § 616 für im voraus nicht aufhebbar oder beschränkbar erklärt. Zudem schliesst § 616 Abs. 2 BGB nur für den aus Abs. 1 folgenden Vergütungsanspruch eines Angestellten für den Krankheitsfall die Abdingbarkeit aus; damit ist klar zum Ausdruck gebracht, dass der in Abs. 1 bezeichnete Vergütungsanspruch in anderen Fällen, also insbesondere für Arbeiter wie die Klägerin, vertraglich beseitigt werden kann.

Ist hiernach aber die Vorschrift des § 616 Abs. 1 BGB für Arbeiter abdingbar, so kann sie nicht ^{nur} durch einen Einzelarbeitsvertrag, sondern auch durch eine kollektive Vereinbarung, insbesondere einen Tarifvertrag, aufgehoben oder beschränkt werden.

3. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien ist die Vorschrift des § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB durch den § 7 des Manteltarifvertrags für das Fleischerhandwerk in Nordrhein-Westfalen vom 16. Oktober 1950 ausser Kraft gesetzt.

- a) Der hier infrage kommende Fleischerinnungsverband W
der - neben einem andern - auf Arbeitgeberseite
diesen Manteltarifvertrag abgeschlossen hat, ist tarif-
fähig. Nach § 76 Nr.3 der am 24. September 1953 in Kraft
getretenen Handwerksordnung vom 17. September 1953.
(BGBI. 53 I S. 1411) besitzen die Innungsverbände die
Tariffähigkeit; gegen die Rechtsgültigkeit dieser Be-
stimmung bestehen keine Bedenken, da nach § 73 der Hand-
werksordnung eine Zwangsmitgliedschaft bei dem Innungs-
verbände nicht besteht (Hueck-Nippedeys-Tophoven, TVG,
3. Aufl., § 2, Erl.2o S.84). Anders war es aber auch
im Jahre 1950, also zur Zeit des Abschlusses des Mantel-
tarifvertrags, im Lande Nordrhein-Westfalen nicht, wie
die Auskunft des Ministers für Wirtschaft und Verkehr
des Landes Nordrhein-Westfalen vom 23. August 1956 und
die dieser Auskunft beigefügte Mustersatzung ergeben.
- b) Daß die Klägerin und die Beklagte Mitglieder der Tarif-
vertragsparteien zu der hier in Rede stehenden Zeit waren,
hat das Landesarbeitsgericht tatsächlich festgestellt.
Auch die Revision erhebt gegen diese Feststellungen
keine Angriffe.
- c) Dieser Manteltarifvertrag beherrscht also das Arbeits-
verhältnis der Parteien. Die Ansicht der Revision, dass
anstelle dieses Manteltarifvertrags der Manteltarif-
vertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Fleisch-
warenindustrie im Lande Nordrhein-Westfalen vom 22.
Oktober 1953 zur Anwendung kommen müsse, geht schon des-
halb fehl, weil das Landesarbeitsgericht nicht festge-
stellt hat, dass die Beklagte einem der Arbeitgeberver-
bände, die diesen Tarifvertrag abgeschlossen haben, an-
gehört hat. Eine Verfahrensrüge wegen mangelnder Fest-
stellung ist nicht erhoben.
- d) § 7 des Manteltarifvertrags für das Fleischergewerbe
in Nordrhein-Westfalen hat folgenden Wortlaut :

"Leistungen des Betriebes bei Arbeitsbehinderung
und Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten.

Eine Weiterzahlung von Löhnen bzw. Gehältern erfolgt an die Arbeitnehmer:

1. Wenn sie durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne ihr Verschulden für eine verhältnismässig kurze Zeit an der Arbeit verhindert werden.
Demnach dürfen Abzüge vom vereinbarten Lohn nicht gemacht werden bei einer Arbeitsabwesenheit von höchstens vier Stunden infolge Erfüllung von staatsbürgerlichen Pflichten, Gängen zum Arzt und ähnlichen Abhaltungen, die sich nicht ausserhalb der Arbeitszeit erledigen lassen und für die Gebühren nicht bezahlt werden. Der Arbeitgeber kann von den Beschäftigten einen schriftlichen Nachweis über die Arbeitsabwesenheit verlangen.
2. Ferner wird das Arbeitsentgelt weitergezahlt, wenn folgende Umstände die Arbeitsabwesenheit bedingen:
 - a) eigene Eheschliessung,
 - b) plötzlich eintretende Krankheit in der Familie (bei Ehegatten, Kindern, Eltern und Geschwistern),
 - c) Sterbefälle beim Ehegatten und der Kinder,
 - d) Sterbefälle bei Eltern und Geschwistern,
 - e) Entbindung der Ehefrau, und zwar einen Tag, mit Ausnahme der Fälle zu c), wofür die Bezüge von zwei Tagen weitertgewährt werden.

Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig um Arbeitsbefreiung in den vorstehenden Fällen nachzusuchen. Ist dieses nicht möglich, so ist spätestens am Tage nach dem ersten Arbeitsversäumnis der Grund der Arbeitsbehinderung nachzuweisen.

- 3.a) Bei ärztlich nachgewiesener Krankheit wird, sofern und solange Barleistungen aus der Krankenversicherung für den Versicherungsfall erfolgen, vom dritten Tage ab eine Zulage zum Krankengeld in der Höhe gezahlt, dass 90 v.H. des Normallohnes erreicht werden, und zwar innerhalb eines Jahres
bis zu 1 Woche nach einer Betriebszugehörigkeit
von 1/2 Jahr
" " 2 " " " " " 1 Jahr
" " 3 " " " " " 3 Jahren.

- 7 -



Der Krankengeldzuschuss wird nur einmal im Jahr gewährt.

- b) Vorstehende Regelung gilt sinngemäss für durch Betriebsunfall hervorgerufene Erwerbsunfähigkeit mit dem Unterschied, dass die Zulage bereits vom zweiten Tage ab gewährt wird und die Einschränkung des einmaligen Zuschusses innerhalb eines Jahres entfällt.
- c) Für die Beschäftigung werdender Mütter sind die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes maßgebend.
- d) Die Gewährung eines bezahlten freien Hausarbeits- bzw. Waschtages an weibliche Arbeitnehmer richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen."

Das Landesarbeitsgericht sieht in dieser Vorschrift eine erschöpfende Regelung aller Fälle, in denen der Arbeitgeber wegen unverschuldeter Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers im Sinne des § 616 Abs.1 BGB diesem Lohn zu zahlen hat, und demnach einen Ausschluß dieser allgemeinen Bestimmung des § 616 Abs.1 BGB. Es entnimmt dies im wesentlichen dem Wortlaut und Sinnzusammenhang dieser Bestimmungen.

Zu Unrecht bekämpft die Revision diese Auslegung.

Die Ziffer 1 des § 7 MTV enthält offenbar nicht, wie die Revision meint, eine Wiederholung der Bestimmung des § 616 Abs.1 Satz 1 BGB, sondern beschränkt sich auf die Fälle, in denen der Arbeitnehmer eine kurze Zeit, also nur wenige Stunden, der Arbeit fernbleiben muß. Dies geht zunächst daraus hervor, dass dieser Absatz von "verhältnismässig kurzer Zeit", nicht aber wie § 616 Abs.1 Satz 1 BGB von einer "verhältnismässig nicht erheblichen Zeit" spricht. Dies zeigen aber weiterhin und vor allem die in Ziffer 1 Abs.2 angegebenen erläuternden Beispiele, die alle eben nur Arbeitsversäumnisse enthalten, die sich regelmässig auf Stunden beschränken.

Bei dieser Auslegung der Ziffer 1 wird auch verständlich, dass die Ziffer 2 der Regelung, die für nur Stunden dauernde Arbeitsversäumnisse in Ziffer 1 getroffen ist, eine weitere Regelung hinzufügt, die sich auf Arbeitsverhinderungen erstreckt, die regelmässig einen oder mehrere Tage in Anspruch nehmen. Hätte die Ziffer 2 lediglich die

Ziffer 1 näher erläutern, ihr aber keine neuen grundsätzlichen Fälle beifügen wollen, so wäre das Wort "Ferner", mit dem Ziffer 2 seine Aufzählung beginnt, ganz unverständlich. Dem schliessen sich dann ^{auch}/durchaus sinnvoll noch in der Ziffer 3 die Fälle der Krankheit, des Berufsunfalls, der Schwangerschaft und des Hausarbeitstages an.

Diese ins einzelne gehende Regelung geht offenbar davon aus, dass sie alle praktisch mehr oder weniger häufig vorkommenden Fälle aufführt und regelt. Sie wäre unverständlich, wenn sie darüber hinaus für Fälle, die sie nicht aufzählt, die aber auch vorkommen können, die weitergehende Vorschrift des § 616 Abs.1 BGB hätte aufrecht erhalten wollen. Der § 7 des bezeichneten Manteltarifvertrags kann also nur den Sinn einer erschöpfenden Regelung haben und will demnach eine Vergütung für unverschuldete Arbeitsversäumnisse in Fällen, die er nicht aufführt, überhaupt ausschliessen.

Hiernach kann sich der Anspruch der Klägerin auf Gehalt für Arbeitsversäumnis nur auf § 7 des bezeichneten Manteltarifvertrags stützen. Dieser führt aber den hier vorliegenden Fall, dass der Arbeitnehmer wegen Ansteckungsgefahr der Arbeit fern bleiben muss und ihm dieses Fernbleiben durch eine Polizeiverfügung noch ausdrücklich aufgegeben ist, überhaupt nicht auf. Ein solcher Fall liegt auch grundsätzlich ganz anders als der Fall der eigenen Erkrankung; die für die Erkrankung gegebene Regelung kann daher auch nicht etwa entsprechend angewandt werden.

4. Da hiernach § 616 Abs.1 Satz 1 BGB überhaupt nicht zur Anwendung kommt, braucht auf die von der Beklagten bekämpfte Ansicht des Landesarbeitsgerichts, dass nach dieser Vorschrift an sich der Klägerin der geltend gemachte Anspruch zustehen würde, nicht eingegangen zu werden. Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits ^{es} ist auch nicht, ob der Klägerin etwa ein Aufopferungs-



anspruch, der sich ja jedenfalls nicht gegen ihren Arbeitgeber richten könnte, wegen des hoheitlichen Eingriffs in ihren Arbeitsvertrag zusteht.

gez. Dr. Müller,
zugleich für den in
Urlaub befindlichen Bundes-
richter Prof. Dr.Dr. Boldt

Dr. Berger

Wilh. Petersen

Dr. Göbel