

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

Gesetz: Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer
der linksrheinischen Textilindustrie vom 5. Mai 1960,
§ 9

Leitsatz:

Nach § 9 Ziff. 2 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der linksrheinischen Textilindustrie vom 5. Mai 1960 steht dem Arbeiter bei einem während der Arbeitszeit notwendig gewordenen Arztbesuch ein Anspruch auf Vergütung der ausfallenden Arbeitszeit dann nicht zu, wenn er nach dem Arztbesuch die Arbeit nicht alsbald wieder aufnimmt.

Aktenzeichen: 4 AZR 33/63

Urteil des BAG vom 23. Oktober 1963

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 - AZR - 33/63

4 Sa 379/62 Düsseldorf

Verkündet
am 23. Oktober 1963

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

116

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Oktober 1963 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Schuchert und Dr. Schwennicke für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. Oktober 1962 - 4 Sa 379/62 - wird auf Kosten des Klägers 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Weber beschäftigt und erhält einen durchschnittlichen Stundenlohn von 3,72 DM. Am 13. März 1962 hatte der Kläger von 14⁰⁰ bis 23⁰⁰ Uhr Spätschicht. Um 19⁰⁰ Uhr verließ er nach ordnungsmäßiger Abmeldung seine Arbeitsstätte, um einen Arzt aufzusuchen, weil er Beschwerden empfand. Der Arzt stellte Arbeitsunfähigkeit fest. Gegen 21⁰⁰ Uhr verließ der Kläger die Arztpraxis und begab sich nach Hause.

Die Parteien sind an den am 1. Juli 1960 in Kraft getretenen Manteltarifvertrag (MTV) für die gewerblichen Arbeitnehmer der linksrheinischen Textilindustrie vom 5. Mai 1960 gebunden. Im § 9 MTV ist unter der Überschrift "Arbeitsversäumnis" folgendes bestimmt:

- "1. Eine Vergütung ausfallender Arbeitszeit aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, findet nur nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen statt:
2. Den Arbeitnehmern ist bei während der Arbeitszeit unvermeidbaren Arztbesuchen ausfallende Arbeitszeit zu vergüten:
 - a) bis zu 1 1/2 Stunden je Arztbesuch, höchstens jedoch acht Stunden im Kalendervierteljahr;
 - b) bis zu 4 Stunden bei erforderlichem Aufsuchen eines außerhalb des Beschäftigungs- oder Wohnortes ansässigen Spezialarztes, höchstens jedoch 12 Stunden im Kalendervierteljahr.

In den Fällen a) und b) zusammen jedoch höchstens 12 Stunden im Kalendervierteljahr.

Auf Verlangen des Arbeitgebers ist der Arztbesuch nachzuweisen."

Nach Ziff. 3 ist ausfallende Arbeitszeit ferner zu vergüten bei Eheschließung und zur Beisetzung von bestimmten nahen Familienangehörigen sowie bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt 1 Tag, bei eigener Eheschließung und bei Niederkunft der Ehefrau 2 Tage, beim Tode des Ehegatten 3 Tage, bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflich-



ten aus öffentlichen Ehrenämtern und bei Vorladungen vor Gerichte und Behörden die dafür notwendig ausgefallene Arbeitszeit.

Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte habe ihm nach § 9 MTV die anlässlich des Arztbesuches ausgefallene Arbeitszeit für 1 1/2 Stunden zu vergüten. Er begehrt deshalb mit der Klage von der Beklagten die Zahlung von 5,58 DM brutto.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Sie hält den Anspruch des Klägers nicht für gerechtfertigt, weil der Arbeitsausfall nicht durch den Arztbesuch als solchen, sondern durch die vom Arzt festgestellte Arbeitsunfähigkeit, die schon beim Verlassen der Arbeitsstätte bestanden habe, verursacht worden sei. Krankheitsfälle würden aber durch § 9 MTV nicht erfaßt; insbesondere wolle der Tarif keine über das Arbeiterkrankheitsgesetz hinausgehenden Ansprüche begründen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hatte keinen Erfolg.

Nach § 9 Ziff. 2 MTV ist den Arbeitnehmern "bei während der Arbeitszeit unvermeidbaren Arztbesuchen ausfallende Arbeitszeit" in bestimmtem Umfange zu vergüten. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizutreten, daß darin keine Regelung der Lohnfortzahlung für den Fall der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers wegen Krankheit zu erblicken ist. Es kann ihm aber nicht darin gefolgt werden, daß der Anspruch umgekehrt schon dann entfalle, wenn der Arbeitnehmer während des Arztbesuches arbeitsunfähig gewesen sei. Das Landesarbeitsgericht



- 4 -

führt hierzu aus, der Arbeitnehmer sei bei Arbeitsunfähigkeit von der Arbeit befreit, daher liege in einem solchen Falle keine "Arbeitsversäumnis" und keine "ausfallende Arbeitszeit" im Sinne der Tarifnorm vor. Indessen macht der Tarif den Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nicht davon abhängig, ob der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung während der ausfallenden Arbeitszeit verpflichtet bleibt. Das wird sogar in den von der Tarifnorm erfaßten Fällen in aller Regel nicht so sein. Für das Aufsuchen des Arztes ergibt sich das schon daraus, daß es "während der Arbeitszeit unvermeidbar" sein muß. Wenn nämlich der Arbeitnehmer genötigt ist, den Arzt aufzusuchen, so ist er gemäß § 275 BGB regelmäßig von der Arbeitspflicht befreit, es sei denn, er hat sein Unvermögen zur Arbeitsleistung zu vertreten. Muß beispielsweise der Arbeiter sich eine blutende Wunde verbinden oder einen Fremdkörper aus dem Auge entfernen lassen, so ist er zeitweilig arbeitsunfähig und von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit und hat dennoch den Anspruch nach § 9 Ziff. 2 MTV. Nicht anders ist es, wenn er zwar zur Arbeitsleistung in der Lage, diese ihm aber nicht zuzumuten ist, so etwa, wenn gewisse Anzeichen das unverzügliche Aufsuchen des Arztes zur Untersuchung auf eine ernste Erkrankung geboten erscheinen lassen. Schließlich liegt auch der Regelung der in § 9 Ziff. 3 MTV aufgeführten Fälle (z. B. Tod des Ehegatten) die Auffassung zugrunde, daß dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nicht zuzumuten, er also von der Arbeitspflicht zeitweilig befreit sei.

Steht dem Anspruch des Klägers somit Arbeitsunfähigkeit während des Arztbesuches nicht entgegen, so kommt es auf die Feststellung des angefochtenen Urteils, der Kläger sei schon beim Verlassen des Arbeitsplatzes arbeitsunfähig gewesen, nicht an. Die gegen diese Feststellung von der Revision erhobene Verfahrensrüge bedarf daher keiner Erörterung.

- 5 -



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



Im Ergebnis ist jedoch der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, ein Vergütungsanspruch des Klägers sei nicht begründet, weil er nach dem Arztbesuch wegen seiner Arbeitsunfähigkeit die Arbeit nicht wieder aufgenommen habe, beizutreten. Das ergibt sich zwar nicht schon, wie das Landesarbeitsgericht meint, aus den Worten "während der Arbeitszeit" in der Tarifnorm. Diese bedeuten nichts anderes, als daß der Arztbesuch zu einer Zeit notwendig geworden sein muß, zu der der Arbeitnehmer sonst gearbeitet hätte; nur dann kann auch von "ausfallender Arbeitszeit" gesprochen werden. Die Richtigkeit der angefochtenen Entscheidung folgt jedoch aus dem erkennbaren Sinn und Zweck der tariflichen Regelung.

In § 9 Abs. 1 MTV ist bestimmt, daß eine Vergütung ausfallender Arbeitszeit aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, nur nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen stattfindet. Das bedeutet ein Abdingen des § 616 Abs. 1 BGB. Nach dieser Bestimmung - soweit sie nicht durch das Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle (Arbeiterkrankheitsgesetz) vom 26. Juni 1957 außer Kraft gesetzt ist (vgl. BAG 8, 285) - wird der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, daß er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Anstelle dieser abdingbaren Gesetzesvorschrift regelt der Tarif eigenständig und im einzelnen, in welchen Fällen persönlicher Verhinderung und in welchem Umfange dem Arbeitnehmer ausfallende Arbeitszeit zu vergüten ist.

Wie die Bestimmung des § 616 Abs. 1 BGB nimmt auch die sie ersetzende Tarifvorschrift eine Interessenabwägung vor, nämlich die Wertung der Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers, der aus persönlichen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert ist und dadurch einen Lohnausfall erleidet, und die Wertung dessen, was dem Arbeitge-



ber, der keine Arbeitsleistung erhält, zuzumuten ist (vgl. BAG 8, 314 / 325 f. 7). Die Gesetzesvorschrift beschränkt in einer allgemeinen Regel den Anspruch auf eine Verhinderung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit, versagt also den Anspruch ganz, wenn sich die Verhinderung über eine verhältnismäßig erhebliche Zeit erstreckt (BAG 8, 314). Der Tarifvertrag enthält dagegen eine konkrete Regelung für einzelne Fälle der Verhinderung. Bei genau bezeichneten Anlässen ist die ausfallende Arbeitszeit in bestimmtem Umfange zu vergüten. Der bei § 616 Abs. 1 BGB im Einzelfalle häufig entstehende Streit, ob die Verhinderung von verhältnismäßig nicht erheblicher Dauer ist, wird ausgeschaltet, da die Tarifnorm es hierauf nicht abstellt. Den im Tarif geregelten Tatbeständen ist aber gemeinsam, daß es sich schon dem Anlaß nach nur um kurzfristige Verhinderungen handelt. Das gilt nicht nur für die in § 9 Ziff. 3 MTV aufgeführten Ereignisse in der Familie, Pflichten aus öffentlichen Ämtern und Vorladungen vor Behörden, sondern auch für den während der Arbeitszeit notwendig werdenden Arztbesuch, bei dem ja nicht auf die Erkrankung, sondern auf das Aufsuchen des Arztes abgestellt ist. Mit der Kurzfristigkeit der Verhinderung ist daher die Erwartung verbunden, daß der Arbeitnehmer alsbald, nämlich nach der Beendigung des in der Tarifnorm bezeichneten Ereignisses, die Arbeit wieder aufnimmt. Nur unter dieser Voraussetzung ist der Arbeitgeber verpflichtet, den durch die Verhinderung entstehenden Lohnausfall durch Fortzahlung der Vergütung in dem im Tarif bestimmten Umfange zu überbrücken. Diese Verpflichtung entfällt daher, wenn der Arbeitnehmer, wie hier der Kläger, nach dem Besuch des Arztes wegen Arbeitsunfähigkeit an seinen Arbeitsplatz nicht alsbald zurückkehrt.

Somit ist die Klageforderung unbegründet, ohne daß es noch auf die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts ankommt, daß der Tarifvertrag für den Krankheitsfall keine Ansprüche über das schon vorher in Kraft getretene Ar-



beiterkrankheitsgesetz hinaus gewähren wolle.

Die Revision war daher auf Kosten des Klägers
(§ 97 Abs. 1 ZPO) zurückzuweisen.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Martel

Dr. Pecher

Schuchert

Dr. Schwennicke

