

Aktenzeichen: 4 AZR 341/90

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 16. Januar 1991
- 4 AZR 341/90 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Urteil vom 26. Oktober 1989
- 6 Ca 1606/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 26. März 1990
- 19 Sa 1834/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Sterbegeld bei länger als sechs Wochen erkranktem Arbeiter

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie; Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 29. Februar 1988 (MTV) § 22; ArbGG § 45 Abs. 2

Leitsätze:

1. Nach dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie vom 29. Februar 1988 hat ein unterhaltsberechtigter Ehegatte auch dann Anspruch auf Sterbegeld, wenn der Arbeitnehmer nach längerer Erkrankung und Erschöpfung der Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfalle verstirbt. Die gegenteilige Ansicht des Achten Senats (Urteil vom 26. April 1990 - 8 AZR 517/89 - zur Veröffentlichung vorgesehen) wird aufgegeben.

2. Es bedarf zur Vermeidung divergierender Entscheidungen dann keiner Vorlage an den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts, wenn der Fachsenat von der Entscheidung eines für die Rechtsfrage unzuständigen Senats abweicht, die dieser nur beiläufig getroffen hat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 341/90

19 Sa 1834/89 Hamm

Verkündet am
16. Januar 1991

Haust,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Januar 1991 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Dr. Etzel und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Brocksiepe und Schmalz für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26. März 1990 - 19 Sa 1834/89 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 26. Oktober 1989 - 6 Ca 1606/89 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

:

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, der Witwe eines nach längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit verstorbenen Arbeitnehmers Sterbegeld nach § 22 des Manteltarifvertrages für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 29. Februar 1988 (MTV) zu zahlen.

Die Klägerin ist die Witwe des am 5. Juni 1989 verstorbenen früheren Arbeitnehmers der Beklagten Werner C . Dieser war seit dem 2. November 1978 bei der Beklagten als Metallarbeiter beschäftigt. Sein Stundenlohn betrug zuletzt 17,98 DM. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der MTV Anwendung.

Seit dem 7. November 1988 war der Verstorbene arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte leistete bis zum 6. Dezember 1988 Lohnfortzahlung, ab 7. Dezember 1988 bezog der Verstorbene Kranken-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

geld von der zuständigen Krankenkasse.

:

Nach erfolgloser Geltendmachung und einem ergebnislosen Einigungsversuch nach § 23 MTV-NW 1988 hat die Klägerin die Zahlung einer "Zahlung im Sterbefall an Hinterbliebene" nach § 22 MTV-NW 1988 gerichtlich in der unstreitigen Höhe von 5.721,24 DM weiterverfolgt.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, nach § 22 MTV-NW 1988 sei Voraussetzung für einen derartigen Anspruch allein der Tod des Arbeitnehmers, Hinterlassen eines unterhaltsberechtigten Ehegatten und wegen der Höhe des Anspruchs eine mehr als einjährige Betriebszugehörigkeit. Weitere Anspruchsvoraussetzungen, insbesondere ein Lohn- oder Lohnfortzahlungsanspruch des Verstorbenen gegen den Arbeitgeber am Sterbetag oder dem vorausgehenden Tag seien dort nicht festgelegt worden.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 5.721,24 DM brutto nebst 4 % Nettobetragszinsen ab Zustellung, das ist ab 22. September 1988, zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, aus der Verwendung des Wortes "weiterzuzahlen" in § 22 MTV folge als weitere Anspruchsvoraussetzung, daß im Zeitpunkt des Todes ein Lohn- oder Lohnfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber bestanden haben müsse. Habe das Arbeitsverhältnis am Todestage wegen mehr als sechswöchiger krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit geruht, bestehe kein Anspruch des hinterblie-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

benen Ehegatten auf das Sterbegeld nach § 22 MTV.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Klägerin die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klägerin hat Anspruch auf das in § 22 MTV geregelte Sterbegeld.

I. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 29. Februar 1988 unmittelbar und zwingend Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG).

Danach kommt es für den vorliegenden Rechtsstreit auf die folgenden Bestimmungen an:

§ 22

Zahlung im Sterbefall an Hinterbliebene

Hinterläßt der Arbeitnehmer/Auszubildende einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder unter 18 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, so ist



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

das regelmäßige Arbeitsentgelt/die regelmäßige
Ausbildungsvergütung für den Sterbemonat und nach
mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit bis
zum Ende des folgenden Monats weiterzuzahlen.

§ 23

Verfahren bei Streitfällen

Meinungsverschiedenheiten, die in den Betrieben
aus diesem Tarifvertrag entstehen, sind zunächst
den beiderseitigen Organisationsvertretern vorzu-
legen. Falls keine Einigung erfolgt, sind die Ta-
rifvertragsparteien hinzuzuziehen. Erfolgt auch
dann keine Einigung, steht der Rechtsweg offen.

II.1. Nach den nicht angefochtenen und damit für den Senat
bindenden (§ 561 Abs. 2 ZPO) Feststellungen des Landesarbeitsge-
richts hat das Einigungsverfahren nach § 23 MTV stattgefunden.

2. Nach § 22 Abs. 1 MTV ist das regelmäßige Arbeitsentgelt bei
mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit bis zum Ende des dem
Sterbemonat folgenden Monats weiterzuzahlen, wenn der Arbeitneh-
mer u.a. einen unterhaltsberechtigten Ehegatten hinterläßt.

Unstreitig ist die Klägerin ein unterhaltsberechtigter Ehe-
gatte des früheren Arbeitnehmers der Beklagten, der deren Betrieb
auch länger als ein Jahr angehörte.

Weitere Anspruchsvoraussetzungen sind jedenfalls nach dem
ausdrücklichen Wortlaut der Bestimmung nicht zu erfüllen (so be-
reits BAGE 50, 147, 152 = AP Nr. 35 zu § 1 TVG Tarifverträge: Me-
tallindustrie). Insbesondere gibt es auch keine ausdrückliche Re-
gelung darüber, daß der Verstorbene am Sterbetag oder während der
unmittelbar vorausgehenden Zeit einen Anspruch auf Lohn oder



Lohnfortzahlung gegen den Arbeitgeber haben mußte, um einen Anspruch auf Sterbegeld zu erwerben.

3. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang ausgeführt, durch die Verwendung des Wortes "weiterzuzahlen" statt allein "zu zahlen" hätten die Tarifvertragsparteien eine "semantische Abwandlung" des Grundverbs "zahlen" bewirkt, in dem sie diesem einen "durativen Aspekt" zugrunde gelegt hätten. Deshalb sei nach von dem Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung vertretenen Auslegungsgrundsätzen für den normativen Teil eines Tarifvertrages eine zusätzliche Anspruchsvoraussetzung normiert worden. Das Prädikat des Satzes diene nicht dazu, generell eine Zahlungspflicht über den Tod hinaus zu normieren. Vielmehr beschränke es durch seine Bezugsobjekte die Zahlungspflicht gegenüber den unterhaltsberechtigten Hinterbliebenen auf das weitere Arbeitsentgelt, das bis zum Ende des Sterbemonats oder des Folge- monats zu zahlen gewesen wäre, wenn der Arbeitnehmer nicht gestorben wäre, sondern so regelmäßig wie vorher gearbeitet hätte.

4. Dem vermag der Senat nicht zu folgen. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht allerdings davon aus, durch die Verwendung des Zusatzes "weiter" sei der Inhalt der Norm auslegungsbedürftig geworden.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Zunächst ist vom Wortlaut der Tarifvorschrift auszugehen. Dabei ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ist über den reinen Wortlaut hinaus mitzuberücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat (BAGE 42, 86, 89 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 60, 219, 223, 224 = EzA § 4 TVG Bauindustrie Nr. 45; BAG Urteil vom 10. Mai 1989 - 6 AZR 660/87 - EzA § 16 BErZGG Nr. 2 = NZA 1989, 759). Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien, wie die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages, gegebenenfalls auch eine praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG, aaO).

Soweit eine Tarifauslegung nach dem Wortlaut des Tarifvertrages und seinem Gesamtzusammenhang möglich ist, kommt es auf seine Geschichte nicht mehr an (BAG Urteil vom 23. Oktober 1985 - 4 AZR 119/84 - AP Nr. 33 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie = DB 1986, 559).

b) Der Wortlaut des § 22 MTV läßt eindeutige Auslegungsergebnisse nicht zu. Mit dem Wort "weiterzahlen" kann gemeint sein, daß etwas weiterzuzahlen ist, was bereits zuvor gezahlt worden ist; ob dies ununterbrochen der Fall war, ergibt sich aus der



Silbe "weiter" nicht. Es kann aber auch bedeuten, daß die Vergütung weiterzuzahlen ist, auf die der Verstorbene Anspruch hatte, wenn er gearbeitet hätte; in diesem Falle ergibt sich aus der Silbe "weiter" nur etwas über den Umfang des Anspruchs. Schließlich kann aus dem Wortlaut abgeleitet werden, daß die Vergütung über den Todestag hinaus weiterzuzahlen ist. Was die Tarifvertragsparteien gewollt haben, ergibt sich aber eindeutig aus Gesamtzusammenhang und Zweck der tarifvertraglichen Regelung.

c) In § 22 MTV ist - wie bei gesetzlichen und tariflichen Anspruchsnormen allgemein üblich - im ersten Halbsatz die Anspruchsvoraussetzung und im zweiten Halbsatz die Rechtsfolge geregelt, was schon durch die Verknüpfung beider durch die Worte "so ist" deutlich wird. Das Landesarbeitsgericht verkennt bei seiner Auslegung, daß die Vorsilbe "weiter" sich bei der Rechtsfolge befindet. Es spricht nichts dafür, daß die Tarifvertragsparteien Rechtsfolge und Tatbestandsvoraussetzungen vermischt hätten. Es ist auch kein sachlicher Grund ersichtlich, warum in der Rechtsfolge für einen durch Tarifvertrag begründeten Anspruch zugunsten Dritter eine zusätzliche Tatbestandsvoraussetzung geschaffen werden sollte.

d) Das Landesarbeitsgericht hat den Zweck der tarifvertraglichen Regelung verkannt. Der Sterbegeldregelung liegt ersichtlich der Zweck zugrunde, die Dienste eines Arbeitnehmers auch dadurch zu belohnen, daß bei seinem Ableben seine Hinterbliebenen noch für eine Übergangszeit den regelmäßigen Verdienst des Verstorbenen erhalten, damit sie sich an die veränderte Lage anpassen können (Ziepke, Kommentar zum MTV, 3. Aufl. 1988, § 22 Anm. 10).



Allein die Höhe der Anpassungsvergütung ist von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig. Es ist nicht einsichtig, denjenigen Hinterbliebenen von Arbeitnehmern, die nach längerer Krankheit versterben, das Sterbegeld zu verweigern und es nur solchen Hinterbliebenen zu gewähren, deren Angehöriger nach kurzer Krankheit verstorben ist. Der Unterhaltsbedarf ist nach längerer Krankheit eher größer als geringer.

e) Schließlich ist - wenn auch nur zur Unterstützung - auf die Tarifgeschichte und Tarifübung zu verweisen.

Wie auch zwischen den Parteien unstreitig ist, wurde zu den wortgleichen Bestimmungen früherer Tarifverträge (§ 12 MTV Arb vom 4. März 1965 und MTV Arb vom 3. Dezember 1969; MTV Angestellte seit dem 31. August 1959) übereinstimmend die Auffassung vertreten, der Anspruch bestehe auch für Hinterbliebene von solchen Arbeitnehmern, die vor ihrem Tod tatsächlich keinen Lohn bezogen haben (vgl. auch Pischgode/Ziepke, Handkommentar MTV Arbeiter, 4. Aufl., § 12 Anm. 11; Ziepke, MTV, 1. und 2. Aufl., § 14 Anm. 10; Herb/Höffner/Rudolph, MTV Arbeiter NRW vom 4. März 1965, § 12 Anm. 3). Die Tarifvertragsparteien haben aber in Kenntnis dieser Rechtsauffassung, die auch vom Arbeitsgericht Solingen im Urteil vom 8. Dezember 1982 - 3 Ca 989/82 - zugrunde gelegt worden ist, beim Neuabschluß des MTV vom 29. Februar 1988 keinerlei Änderung des Wortlauts vorgenommen und nach dem schon in erster Instanz vorgelegten Schriftwechsel hierüber nicht einmal verhandelt. Daraus folgt aber, daß sich die Tarifvertragsparteien zumindest bis zu der Änderung der Kommentierung durch Ziepke



(3. Aufl. 1988) darüber einig waren, daß auch solche Hinterbliebenen eines zuvor längere Zeit arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers Ansprüche nach § 22 bzw. seinem Vorläufer § 14 MTV haben sollten. Diese Rechtsauffassung wird im übrigen auch zu den wortgleichen Bestimmungen in anderen Tarifverträgen der Metallindustrie geteilt (Herb/Höffner/Rudolph, aaO; Reinecke/Stumpfe, MTV Stahl, 3. Aufl. 1989, § 19 Rz 1).

III. Der Senat weicht mit der hier vertretenen Auslegung des § 22 MTV von einer Stellungnahme des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 26. April 1990 - 8 AZR 517/89 - ab. Der Achte Senat hatte entschieden, Hinterbliebene eines verstorbenen Arbeitnehmers könnten noch eine Urlaubsbeihilfe nach § 9 Ziff. 6 MTV 1985 (= § 11 Ziff. 6 MTV 1988) beanspruchen, obwohl Urlaub und Urlaubsabgeltung nicht vererblich sind. Dabei hat er beiläufig auf die Regelung des Sterbegeldes in § 14 MTV 1985 (= § 22 MTV 1988) hingewiesen und die Änderung der Kommentierung von Ziepke für zutreffend erachtet.

An diese Auslegung ist der erkennende Senat nicht gebunden. Einer Vorlage des Rechtsstreits an den Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts bedarf es nicht. Nach § 45 Abs. 2 Satz 1 ArbGG ist die Entscheidung des Großen Senats herbeizuführen, wenn in einer Rechtsfrage ein Senat von einer Entscheidung eines anderen Senats abweichen will. Die Vorlagepflicht dient der Sicherung der Einheit der Rechtsordnung. Eine Vorlagepflicht besteht daher dann nicht, wenn ein für eine Rechtsfrage unzuständiger Senat beiläufig eine Meinung im Zuständigkeitsbereich eines anderen Senats äußert. Wenn ein Senat die Zuständigkeit eines anderen Senats



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



- 11 -

übernimmt, so ist er in der Lage, ohne weiteres vorhergehende Rechtsansichten aufzugeben. Dann muß dies aber auch dann gelten, wenn der für eine Rechtssache zuständige Senat eine Meinungsäußerung eines unzuständigen Senats vorfindet. Der Achte Senat ist nach dem Geschäftsverteilungsplan für Urlaubsstreitigkeiten zuständig, nicht aber für die Tarifauslegung (Geschäftsverteilungsplan 1991 A 4.1.1).

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Dr. Etzel

Schneider

Brocksiepe

Schmalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)