

14. Feb. 1962

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

Gesetz: Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Berliner Metallindustrie vom 29. Juni 1959: § 8; BGB: § 616 Abs. 1

Leitsatz: Nach dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Berliner Metallindustrie vom 29. Juni 1959 besteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung für zwei wegen eigener Eheschließung versäumte Arbeitstage auch dann, wenn die Eheschließung an einem arbeitsfreien Sonnabend stattfindet.

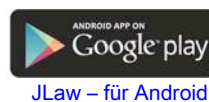
Aktenzeichen: 4 AZR 37/61

Urteil des BAG vom 14. Februar 1962

LAG Berlin



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



AZR 37/61

Sa 93/60 Berlin

13

Im Namen des Volkes!

erkündet
m 14. Februar 1962

ez. Mißler,
ngestellter
ls Urkundsbeamter
er Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 14. Februar 1962 durch den
Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher
und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Karpf und
Dr. Schwennicke für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 6. De-
zember 1960 - 5 Sa 93/60 - wird auf Kosten
der Beklagten zurückgewiesen.

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](#)

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Fräser beschäftigt. Beide Parteien sind an den Mantel-Tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Berliner Metallindustrie vom 29. Juni 1959 (MTV) gebunden.

Anläßlich seiner Eheschließung, die am 14. Mai 1960, einem Sonnabend, stattfand, ließ sich der Kläger für den 13. Mai und den 16. Mai 1960 beurlauben. Am Tage der Eheschließung wurde im Betrieb der Beklagten zufolge der Einführung der Fünftagewoche nicht gearbeitet.

Die Beklagte hat dem Kläger den Lohn nur für die am 13. Mai versäumte Arbeitszeit gezahlt. Der Kläger ist der Ansicht, ihm stehe nach § 8 Abs. III Ziffer 2 a MTV anläßlich seiner Eheschließung ein Anspruch auf Fortzahlung des Verdienstes für 2 Arbeitstage zu; er fordert mit der Klage Zahlung des Lohnes für den 16. Mai 1960 im Betrage von 20,11 DM.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Sie bestreitet den Klaganspruch, weil der Kläger bereits am Tage der Eheschließung, an dem im Betrieb nicht gearbeitet worden sei, einen zweiten arbeitsfreien Tag gehabt habe, ohne daß ihm jedoch an diesem Tage ein Verdienstausschlag durch Arbeitsversäumnis erwachsen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klagabweisung weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

In § 8 MTV ist unter der Überschrift "Arbeitsausfall, Arbeitsversäumnis" folgendes bestimmt:

"I. Lohnzahlungsgrundsatz

Bezahlt wird nur die Zeit, die der Arbeitnehmer im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitsleistung dem Arbeitgeber im Betriebe zur Verfügung steht, soweit in diesem Verträge nicht andere Regelungen getroffen sind.

II. Arbeitsausfall

.....

III. Arbeitsversäumnis

1. Der Verdienstausfall für die tatsächlich notwendige Arbeitsversäumnis wird bezahlt bei:

- a) Vorladungen von Behörden - mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Antragsteller, Zeuge, Partei im Parteienprozeß sowie in eigenen Strafverfahren.
- b) Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten in öffentlichen Ehrenämtern, soweit kein Anspruch auf anderweitige Entschädigung besteht.
- c) Aufsuchen des Arztes infolge einer während der Arbeitszeit auftretenden Erkrankung, die auf Grund des vorliegenden Allgemeinzustandes ein sofortiges ärztliches Eingreifen erfordert, höchstens aber bis zur Dauer von 3 Arbeitsstunden.

2. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des Verdienstes für Arbeitsversäumnis infolge

- a) eigener Eheschließung 2 Tage
- b) Niederkunft der Ehefrau 1 Tag
- c) Tod des Ehegatten, sofern eine häusliche Gemeinschaft bestanden hat 3 Tage
- d) Stellungssuche nach erfolgter ordentlicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber
nach einer Betriebszugehörigkeit von 9 Monaten 5 Stunden
nach einer Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren 1 Tag
- e) eines Umzuges des Haushaltsvorstandes und seines Ehegatten einmal im Jahr 1 Tag
- f) des Todes von Familienangehörigen (Eltern, Kinder, Geschwister) 1 Tag



3. Der Arbeitnehmer hat in den Fällen der Ziffer 1 dem Arbeitgeber die Arbeitsversäumnis vorher zur Kenntnis zu bringen, in den Fällen der Ziffer 2 beim Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung mit entsprechendem Nachweis nachzusuchen.

IV. Berechnung der Arbeitsausfallvergütungen

Für die Berechnung der dem Arbeitnehmer gemäß II. und III. zustehenden Vergütungen sind zugrunde zu legen:

- a) die Zahl der ausgefallenen Arbeitsstunden,
- b) der Stundenverdienst, und zwar
bei A k k o r d a r b e i t e r n der Durchschnittsverdienst der letzten 4 Wochen oder der diesem Zeitraum etwa entsprechenden Lohnrechnungsabschnitte,
bei Z e i t l o h n a r b e i t e r n der effektive Stundenverdienst."

Zu Unrecht rügt die Revision, daß das Landesarbeitsgericht es abgelehnt hat, die für das Arbeitsverhältnis des Klägers maßgebliche tarifliche Regelung des Erholungsurlaubs, die den arbeitsfreien Sonnabend in die Urlaubstage einbezieht, zur Auslegung des § 8 MTV heranzuziehen oder entsprechend anzuwenden. Das verbietet sich schon deshalb, weil der Gegenstand der tariflichen Regelung in § 8 MTV ein ganz anderer ist. Er betrifft die Lohnfortzahlung in Fällen des Arbeitsausfalls bei Betriebsstörungen (Abs. II) und der unverschuldeten persönlichen Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung (Abs. III). In Abs. I ist der Grundsatz aufgestellt, daß nur die Zeit bezahlt wird, die der Arbeitnehmer im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitsleistung im Betrieb zur Verfügung steht. Damit ist die Vorschrift des § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB abbedungen, nach der der Anspruch auf die Vergütung nicht dadurch verlorenggeht, daß der zur Dienstleistung Verpflichtete durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Dienstleistung verhindert wird. Statt dessen ist die Lohnfortzahlung für bestimmte Fälle einer solchen persönlichen Verhinderung des Ar-



beitnehmers in § 8 Abs. III MTV besonders geregelt.

Nach Ziffer 2 a dieser Bestimmung hat der Arbeitnehmer Anspruch "auf Fortzahlung des Verdienstes für Arbeitsversäumnis infolge eigener Eheschließung" für 2 Tage. Für den 13. Mai (Freitag) hat die Beklagte den Anspruch anerkannt, nicht dagegen für den folgenden Montag (16. Mai). Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht auch für diesen Tag dem Kläger den tariflichen Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für die versäumte Arbeitszeit zuerkannt.

Daß der Kläger am Montag wegen seiner Eheschließung die Arbeit versäumt, also keinen Lohn durch Arbeit verdient hat, ergibt sich aus dem festgestellten Sachverhalt. Sein Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Arbeitsversäumnis eines zweiten Tages ist nicht dadurch verbraucht, daß er nicht nur am Freitag, sondern auch am Sonnabend, dem Tage der Eheschließung, nicht gearbeitet hat; denn da am Sonnabend im Betrieb der Beklagten nicht gearbeitet wurde, hat der Kläger an diesem Tage auch keine Arbeit versäumt. Es ist auch nicht so, daß der Kläger, wie die Revision meint, nach Lage der Dinge als zweiten freien Tag nur den Sonnabend hätte beanspruchen können, für den er aber eine Lohnfortzahlung nicht fordern könne, weil die Vergütung sich nach der Zahl der ausgefallenen Arbeitsstunden richte (§ 8 Abs. IV MTV) und am Sonnabend eben keine Arbeitszeit ausgefallen sei. Eine solche Auffassung ist mit dem Sinn der tariflichen Regelung, wie er in der Tarifnorm zum Ausdruck gekommen ist, nicht vereinbar.

Es wurde bereits gesagt, daß § 8 Abs. III MTV an Stelle des abbedungenen § 616 Abs. 1 BGB die Lohnfortzahlung für bestimmte Fälle der persönlichen Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung regelt. Diese Fälle sind in zwei Gruppen eingeteilt. In Ziffer 1 ist die Lohnfortzahlung bei Vorladungen von Behörden, Erfüllung gesetzlicher Pflichten in öffentlichen Ehrenämtern und beim Aufsuchen eines Arztes des näheren ge-



regelt. Hier gewährt der Tarif die Bezahlung des Verdienstausfalls nur für die tatsächlich notwendige Arbeitsversäumnis; der Arbeitnehmer muß daher nachweisen, wie lange er durch die im Tarif genannten Umstände an der Arbeitsleistung verhindert gewesen ist.

Anders ist die Lohnfortzahlung in Ziffer 2 für die dort aufgeführten Anlässe einer Arbeitsversäumnis geregelt (eigene Eheschließung, Niederkunft der Ehefrau, Tod naher Familienangehöriger, Stellungsuche nach Kündigung und Umzug). Hier ist der Anspruch auf Lohnfortzahlung pauschal nach einer bestimmten Zahl von Tagen – in einem Falle auf 5 Stunden – bemessen. Der Arbeitnehmer braucht demnach in diesen Fällen nicht nachzuweisen, welche Umstände im einzelnen die Versäumung bestimmter Arbeitsstunden tatsächlich notwendig gemacht haben. Mit Recht weist das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang auch auf die Tarifentwicklung hin. Nach dem früheren Manteltarifvertrag vom 7. März 1955 war nämlich der Arbeitsausfall bei eigener Eheschließung, bei Niederkunft der Ehefrau und beim Tode eines Elternteils oder eines Kindes bis zur Höhe eines Tages-Bruttoverdienstes und nur beim Tode des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten in Höhe von zwei Tages-Bruttoverdiensten zu bezahlen. Der für den Streitfall maßgebliche Manteltarifvertrag vom 29. Juni 1959 hat dann die pauschale Regelung auf die in § 8 Abs. III Ziffer 2 genannten Fälle ausgedehnt. Das erscheint auch sinnvoll und zweckmäßig, weil es sich in diesen Fällen nicht um eine subjektive Unmöglichkeit, sondern um eine Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung handelt. Es entspricht den Bedürfnissen des Lebens, wenn der Tarif in diesen Fällen den Anspruch auf Lohnfortzahlung pauschal regelt, ohne einen konkreten Nachweis der Verhinderung während der versäumten Arbeitsstunden zu fordern. Dem Landesarbeitsgericht ist daher darin beizutreten, daß der Arbeitnehmer grundsätzlich nur den Eintritt des im Tarif genannten Ereignisses nachzuweisen hat; anders ist auch § 8 Abs. III Ziffer 3 MTV nicht auszulegen.



Dem angefochtenen Urteil ist weiter auch darin zu folgen, daß ein gewisser zeitlicher Zusammenhang zwischen der Arbeitsversäumung und der Eheschließung erforderlich, aber auch ausreichend ist, um die Arbeitsversäumnis als Folge dieses Ereignisses erscheinen zu lassen. Dem Tarif ist nicht zu entnehmen, daß der Anspruch auf Lohnausfallvergütung beschränkt sein solle auf den Tag, an dem das bezeichnete Ereignis stattfindet, sowie - bei Fortzahlung des Lohnes für mehrere Tage - auf mit diesem Tage unmittelbar zusammenhängende Kalendertage. Das ergibt sich schon aus dem Wortlaut der Tarifnorm, die nur verlangt, daß die Arbeit "infolge" eines der genannten Ereignisse versäumt worden ist. Eine andere Auslegung würde auch dem Zweck der tariflichen Regelung nicht gerecht werden. Die gleiche Auffassung ist vom erkennenden Senat bereits für eine ähnliche tarifliche Regelung im Urteil vom 19. Juli 1961 - 4 AZR 69/60 - (AP Nr. 110 zu § 1 TVG Auslegung) vertreten worden, wo es sich um Arbeitsversäumnis anlässlich der Entbindung der Ehefrau handelte.

Hat der Arbeitnehmer aus Anlaß seiner Eheschließung die Arbeit an zwei Arbeitstagen versäumt, so erkennt der Tarif den Anspruch auf Lohnfortzahlung für diese beiden Tage ohne weiteres an. Diesem Anspruch kann es daher nicht entgegenstehen, wenn die Eheschließung selbst an einem arbeitsfreien Tage stattfindet, sei dies ein Sonntag oder auch ein arbeitsfreier Sonnabend. Andererseits hat der Arbeitnehmer nicht etwa einen Anspruch auf bezahlte Freizeit, wenn ein im Tarif aufgeführtes Ereignis zwar eintritt, den besonderen Umständen nach aber nicht geeignet ist, eine Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung aus einem in seiner Person liegenden Grunde zu rechtfertigen. Es bedarf jedoch keiner Erörterung, inwieweit dann, wenn ein Zusammenhang zwischen dem Ereignis und einer Arbeitsversäumung zweifelhaft ist, der Nachweis eines solchen Zusammenhanges zu fordern ist. Denn in dem der Klage zugrunde liegenden Falle ergibt sich der im Tarif vorausgesetzte Anlaß der Ar-



- 8 -

beitsversäumung ohne weiters aus dem zeitlichen Zusammenhang, da der 16. Mai der erste Arbeitstag nach dem Tage der Eheschließung des Klägers war.

Hiernach war die Revision auf Kosten der Beklagten (§ 97 Abs. 1 ZPO) als unbegründet zurückzuweisen.

gez. Dr. Poelmann

Wichmann

Dr. Pecher

Karpf

Dr. Schwennicke



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)