

19. Juli 1961

127

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

Gesetz: Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie im Lande Nordrhein-Westfalen vom 29. Dezember 1958 § 5

- Leitsätze: 1. § 5 Ziff. 4 Buchst. d) des Manteltarifvertrages für die Arbeiter der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie im Lande Nordrhein-Westfalen vom 29. Dezember 1958 erkennt eine Arbeitsverhinderung des Arbeiters bei Niederkunft seiner Ehefrau für zwei Tage an und bestimmt, daß für diese Zeit der Verdienstausschlag zu bezahlen ist.
2. Der Arbeiter braucht die Dauer der tatsächlichen Verhinderung und die näheren Umstände, durch die er "bei Niederkunft seiner Ehefrau" an der Arbeit verhindert ist, grundsätzlich nicht nachzuweisen.
3. Der Anspruch des Arbeiters auf Verdienstausschlag beschränkt sich nicht auf den Tag der Niederkunft selbst und auf mit diesem Tag unmittelbar zusammenhängende Kalendertage.

Aktenzeichen: 4 AZR 69/60

Urteil des BAG vom 19. Juli 1961

LAG Düsseldorf



4 AZR 69/60
4 Sa 509/59 Düsseldorf

Verkündet am
19. Juli 1961

gez. Mifler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juli 1961 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Fecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Karpf und Clemens für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. November 1959 - 4 Sa 509/59 - und des Arbeitsgerichts Essen vom 18. August 1959 - 1 Ca 1466/59 - aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 32,00 DM (i.W. zweiunddreißig Deutsche Mark) brutto zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits fallen der Beklagten zur Last.

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 Dreher beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis unterliegt dem Manteltarifvertrag (MTV) für die Arbeiter der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie im Lande Nordrhein-Westfalen vom 29. Dezember 1958.

In § 5 MTV ist unter der Überschrift "Arbeitsausfall, Arbeitsverhinderung" folgendes bestimmt:

1. Beahlt wird nur die geleistete Arbeit, soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist.
2. ...
3. ...
4. Der Verdienstausschlag (Durchschnittsverdienst) wird in folgenden Fällen der Arbeitsverhinderung gezahlt:
 - a) Bei Arbeitsunfall, soweit dem Arbeitnehmer nicht nach den gesetzlichen Bestimmungen Krankengeldzuschuß zusteht für die unvermeidliche Ausfallzeit am Unfalltage
 - b) bei Arztbesuch anlässlich einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung, sofern der Arbeitgeber den Arztbesuch veranlaßt oder sein Einverständnis mit der Erstattung des Lohnausfalls erklärt für die unvermeidliche Ausfallzeit am Erkrankungstage
 - c) bei eigener Eheschließung für 2 Tage
 - d) bei Niederkunft der Ehefrau für 2 Tage
 - e) bei Eheschließung von Kindern und Geschwistern für 1 Tag
 - f) beim Tode des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten für 3 Tage
 - g) beim Tode von Eltern, Kindern, Geschwistern und Schwiegereltern für 1 Tag
 - h) bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern, soweit kein Gebührenanspruch besteht für die Dauer der Verhinderung
 - i) Für Arbeitssuchende nach ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber, soweit die Arbeitssuche während der Arbeitszeit notwendig ist bis zu insgesamt 4 Stunden

Am 6. Mai 1959 um 23.40 Uhr kam die Ehefrau des Klägers nieder. In Erwartung der Niederkunft hatte der Kläger sich für diesen Tag von der Arbeit freistellen lassen. Der Verdienstausfall für den 6. Mai 1959 ist ihm von der Beklagten bezahlt worden.

Der 7. Mai 1959 - der Himmelfahrtstag - war arbeitsfrei. Für diesen Tag hat der Kläger nach dem Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen den Lohn für die infolge des Feiertages ausgefallene Arbeitszeit erhalten.

Am 8. Mai 1959 hat der Kläger ebenfalls nicht gearbeitet. Er verlangt mit der Klage für diesen Tag gemäß § 5 Ziffer 4 d) MTV den Verdienstausfall in der unstreitigen Höhe von 32,00 M brutto und hat hierzu vorgetragen, er habe am 8. Mai die durch die Niederkunft seiner Ehefrau notwendig gewordenen Gänge zum Standesamt, zum Finanzamt, zur Krankenkasse usw. erledigt, die er am 7. Mai wegen des Himmelfahrtstages nicht habe besorgen können.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie meint, der Tarif gewähre die Erstattung des Verdienstausfalles nur für zusammenhängende Kalendertage. Da der Kläger als ersten Tag den 6. Mai gewählt habe, könne als zweiter Tag, für den nach dem Tarif ein Verdienstausfall zu bezahlen sei, nur der 7. Mai in Betracht kommen, an dem der Kläger wegen der Feiertagsbezahlung einen Verdienstausfall nicht gehabt habe. Die Beklagte hat im übrigen auch bestritten, daß der Kläger am 8. Mai einen Verdienstausfall gehabt habe, da er für diesen Tag Urlaub genommen und Urlaubsgeld erhalten habe.

Die Klage blieb in beiden Vorinstanzen erfolglos. Mit der Revision verfolgt der Kläger den Klageanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers hatte Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß § 5 Ziffer 4 MTV dem Arbeiter nicht bei bestimmten Anlässen Anspruch auf einen bezahlten Sonderurlaub, sondern Anspruch auf Erstattung des durch Arbeitsverhinderung



entstandenen Verdienstaussfalls gewährt. Durch § 5 Ziffer 1 MTV ist die Regel des § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB abgedungen, daß der Dienstpflichtige den Anspruch auf die Vergütung nicht verliert, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Statt dessen regelt § 5 Ziffer 4 im einzelnen, in welchen Fällen der Arbeitsverhinderung und in welchem Umfange der Verdienstaussfall zu bezahlen ist. In diesen Fällen braucht der Arbeiter nicht wie beim Urlaub um Freistellung von der Arbeit nachzusuchen, sondern nur gemäß § 5 Ziffer 6 MTV den Grund der Arbeitsverhinderung unverzüglich anzuzeigen. Andererseits setzt der Anspruch voraus, daß durch einen der aufgeführten Fälle der Arbeitsverhinderung ein Verdienstaussfall tatsächlich eingetreten ist.

Dem Landesarbeitsgericht kann jedoch nicht darin gefolgt werden, daß der "bei Niederkunft der Ehefrau" zu zahlende Verdienstaussfall "für 2 Tage" grundsätzlich nur den Verdienstaussfall an zwei mit der Niederkunft im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang stehenden und aufeinander folgenden Tagen umfasse. Noch weniger kann der Auffassung der Beklagten beigetreten werden, ein Arbeitsausfall sei mangels zeitlichen Zusammenhanges nicht zu vergüten, wenn er weder am Tage vor der Niederkunft, an diesem Tage selbst oder am Tage danach eingetreten sei und sich auch nicht an den ersten tariflich zugestandenen Tag des Arbeitsausfalls anschließe.

Die Fortzahlung des Lohnes ist in § 5 Abs. 4 MTV für die einzelnen Fälle der Arbeitsverhinderung verschieden geregelt. Beim Arbeitsunfall (a) und Arztbesuch (b) muß der Arbeiter die unvermeidliche Ausfallzeit am Unfall- bzw. Erkrankungstage nachweisen, ebenso bei der Ausübung öffentlicher Ehrenämter (h) die Dauer der Verhinderung und bei der Arbeitssuche (i) ihre Notwendigkeit während der Arbeitszeit. In diesen Fällen ist also der Anspruch an die vom Arbeiter nachzuweisende Voraussetzung geknüpft, daß eine Verhinderung



durch bestimmte Umstände in bestimmtem Umfang tatsächlich eingetreten ist.

Im Gegensatz dazu braucht der Arbeiter in den Fällen zu c) bis g), nämlich bei der eigenen Eheschließung, bei der Niederkunft der Ehefrau, bei der Eheschließung von Kindern und Geschwistern sowie beim Tode der nächsten Angehörigen, die näheren Umstände und die Dauer der tatsächlichen Verhinderung nicht nachzuweisen. Auch das angefochtene Urteil führt zutreffend aus, daß der Tarif nicht darauf abstelle, ob der Arbeitnehmer aus Anlaß der Niederkunft tatsächlich irgendetwas zu tun habe, und insbesondere auch keinen Beweis für die Vornahme irgendwelcher Verrichtungen verlange. Der Tarif erkennt also bei den genannten Anlässen eine Arbeitsverhinderung in bestimmtem Umfang ohne weiteres an.

Irrig ist aber die auch vom Landesarbeitsgericht nicht geteilte Ansicht der Beklagten, das im Tarif genannte Ereignis selbst müsse in den vom Tarif angenommenen und anerkannten Zeitraum der Arbeitsverhinderung fallen. Das ergibt sich nicht nur daraus, daß der Zeitraum der Verhinderung anders als bei den Fällen zu a) und b) - am Unfalltage, am Erkrankungstage - nicht auf bestimmte Tage festgelegt, sondern nur auf einen, zwei oder drei Tage bestimmt ist. Eine solche an das Wort "bei" anknüpfende Wortinterpretation würde auch zu sinnwidrigen Ergebnissen führen. So müßte der "beim Tode" von Eltern und Kindern zugobilligte eine freie Tag am Todestag genommen werden und wäre am Tage der Beerdigung verbraucht. Oder "bei der Niederkunft" der Ehefrau wäre einer der beiden Tage, für die der Tarif die Arbeitsverhinderung anerkennt, verbraucht wenn die Entbindung unerwartet am späten Abend stattfindet und der Arbeiter an diesem Tage seine Arbeit bereits geleistet hat. Das Wort "bei" kann daher nichts anderes bedeuten als "aus Anlaß".

Aber auch der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Tage der Arbeitsverhinderung, für die der Lohnausfall zu bezahlen ist, müßten aufeinander folgende Kalendertage sein und mit dem Ereignis in einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhange stehen, kann nicht gefolgt werden. Das ist weder dem Wortlaut des Tarifs zu entnehmen, noch ent-



spricht es seinem Sinngehalt. Diese Auslegung würde beispielsweise dazu führen, daß der Arbeiter, wenn seine Ehefrau am Montag stirbt und er deshalb an diesem Tage der Arbeit fernbleibt, die Beerdigung aber erst am Donnerstag stattfindet, den Verdienstausfall für den Beerdigungstag nicht beanspruchen könnte, weil er die beiden anderen Tage am Dienstag und Mittwoch freinehmen müßte. Ebenso sinnwidrig wäre es, dem Arbeiter in diesem Beispiel die Erstattung des Lohnausfalls am Beerdigungstage dann, wenn etwa der Mittwoch auf einen gesetzlichen Feiertag (Bußtag) fiel, mit der Begründung zu versagen, daß die zu vergütenden Tage der Arbeitsverhinderung zusammenhängende Kalendertage sein müßten. Die sinnvolle Auslegung erfordert es, daß der Arbeiter in solchen Fällen den dritten freien Tag am Beerdigungstage nehmen kann.

So wenig in diesen Beispielen der Vergütungsanspruch nur für zusammenhängende Kalendertage anzuerkennen ist, so wenig läßt sich ein solches Erfordernis im allgemeinen aus dem Tarif ableiten. Das Landesarbeitsgericht will denn auch den Anspruch für zeitlich getrennte Tage anerkennen, wenn etwa der Arbeiter an dem einen Tage seine Ehefrau zur Entbindung in die Klinik bringt, an einem anderen Tage sie wieder abholt. Dem ist beizustimmen. Dann kann aber dem Kläger nicht entgegengehalten werden, er könne sich nicht darauf berufen, daß er am 8. Mai notwendige mit der Entbindung zusammenhängende Besorgungen erledigt habe, da der Tarif es auf die Gründe der Verhinderung im einzelnen nicht abstelle. Der Tarif will bei den aufgeführten Ereignissen eine Verhinderung an einer bestimmten Zahl von Arbeitstagen ohne weiteres anerkennen, weil dies der Erfahrung entspricht. Er geht also davon aus, daß die Verhinderung und der mit ihr verbundene Verdienstaussfall durch das Ereignis veranlaßt ist. Das erfordert einen gewissen, aber keinen unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang zwischen dem Ereignis und dem Ausfall der Arbeitsleistung. Dieses Erfordernis ist hier erfüllt, da zwischen dem Tage



der Entbindung, für den ihm die Beklagte die Vergütung gezahlt hat, und dem Tage, für den er die Vergütung noch verlangt, nur der Himmelfahrtstag liegt. Es kann daher unerörtert bleiben, inwieweit von dem Arbeitnehmer der Nachweis des Zusammenhanges zwischen dem Ereignis und der Arbeitsverhinderung dann zu fordern ist, wenn sich dieser nicht ohne weiteres aus den zeitlichen Umständen ergibt.

Daß der Kläger am 8. Mai 1959 auch tatsächlich einen Verdienstausschlag gehabt hat, ist im angefochtenen Urteil festgestellt. Danach hat der Kläger mit dem zuständigen Meister vereinbart, daß der 8. Mai nur dann als Urlaubstag gerechnet werden solle, wenn nach gerichtlicher Klärung dieser Tag nicht gemäß § 5 MTV zu vergüten sei, wie es der Kläger gefordert hat. Diesen Anspruch hat die Beklagte auch nicht durch Zahlung von Urlaubsgeld für einen dem Kläger noch zustehenden Urlaubstag erfüllt. Sollte ihr ein Anspruch auf Rückzahlung des Urlaubsgeldes zugestanden haben, so hat sie jedenfalls insoweit eine Aufrechnung gegenüber der Klageforderung nicht erklärt.

Hiernach war unter Aufhebung der vorinstanzlichen Entscheidungen der Klage stattzugeben. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

gez.Dr. Poelmann

Bundesrichter Dr.Martel
ist im Urlaub

Dr. Pecher

Dr. Poelmann

Clemens

Hugo Karpf

