

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

Gesetz: BGB §§ 611, 616;TVG: § 1 Tarifverträge Textil,
Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitneh-
mer der Textilindustrie in Westfalen und im Regie-
rungsbezirk Osnabrück vom 14. Juli 1966 (MTV) § 9

Leitsatz:

Ein spanischer Gastarbeiter, dessen Ehefrau in
Spanien niederkommt, hat grundsätzlich auch dann
Anspruch auf Vergütung von aus diesem Grund aus-
fallender Arbeitszeit (§ 9 Ziff. 1 Buchst. b MTV),
wenn er seine Frau in Spanien nicht besucht, son-
dern in Deutschland bleibt.

Aktenzeichen: 4 AZR 75/73

Urteil des BAG vom 12. Dezember 1973 LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4_AZR_75/73

3 Sa 753/72 Hamm

Verkündet, am
12. Dezember 1973

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Poelmann, die Richter Dr. Fel-ler und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Burkard und Burton für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. Dezember 1972 - 3 Sa 753/72 - und des Arbeitsgerichts Rheine vom 5. Oktober 1972 - Ca 381/72 - aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 50,08 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist spanischer Staatsangehöriger. Seit dem 12. November 1971 ist er bei der Beklagten, einer Spinnerei und Zwirnerei mit rund 230 Arbeitnehmern, als Streckenarbeiter beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis richtet sich aufgrund der Verbandszugehörigkeit beider Vertragspartner nach dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie in Westfalen und im Regierungsbezirk Osnabrück vom 14. Juli 1966 (MTV).

Die Ehefrau des Klägers blieb zunächst in ihrem südspanischen Heimatort bei ihren Eltern zurück. Am Sonntag, dem 16. April 1972, wurde sie von ihrem ersten Kind entbunden. Am nächsten Tag erkundigte sich der Kläger im Betrieb der Beklagten, ob ihm aus diesem Anlaß gemäß § 9 MTV ein arbeitsfreier Tag zustehe. Diese Tarifbestimmung hat folgenden Wortlaut:

"Arbeitsversäumnis

1. Eine Vergütung ausfallender Arbeitszeit aus Gründen, die in der Person des (der) Arbeiters (in) liegen, findet bei unverzüglicher Mitteilung nur in folgenden Fällen statt:
 - a) bei eigener Eheschließung für zwei Tage,
 - b) bei Niederkunft der Ehefrau für zwei Tage, fällt die Niederkunft auf einen arbeitsfreien Tag für einen Tag,
 - c) bei Eheschließung von Kindern für einen Tag,
 - d) bei Tod des Ehegatten, sofern die Eheleute nicht dauernd getrennt gelebt haben, für drei Tage,
 - e) bei Todesfällen von im eigenen Haushalt des (der) Arbeiters (in) lebenden unverheirateten Kindern oder Eltern für zwei Tage,
 - f) bei Todesfällen von Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Geschwistern, Kindern, für einen Tag,



- 3 -

- g) bei meldepflichtigem Wohnungswechsel
(Umzug in ein anderes Haus), sofern ein
eigener Hausstand vorliegt oder einge-
richtet wird, für einen Tag.
2. Fallen die genannten Tatbestände in den Urlaub,
so entfällt der Anspruch auf bezahlte Freistel-
lung.
3. Der Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht
nur, wenn die Tage in unmittelbarem zeitlichem
Zusammenhang mit dem Ereignis stehen."

Der Betriebsratsvorsitzende bejahte die Frage des Klägers, während sie von der Betriebsleitung der Beklagten verneint wurde. Sowohl der Betriebsrat als auch die Betriebsleitung holten daraufhin Erkundigungen bei ihren Verbänden ein. Nachdem keine Übereinkunft zu erzielen war, forderte der Kläger zunächst in der Woche vom 24. April bis 28. April 1972 einen freien Tag und blieb schließlich, als er um Rücksichtnahme auf betriebliche Belange gebeten wurde, am Donnerstag, dem 4. Mai 1972, seiner Arbeit fern. Die Beklagte weigert sich, die versäumten acht Arbeitsstunden zu vergüten.

Im vorliegenden Rechtsstreit macht der Kläger seinen Lohnanspruch für den 4. Mai 1972 in der unstreitigen Höhe von 50,08 DM brutto geltend. Er trägt vor: Gemäß § 9 Abs. 1 Buchst. b MTV habe er wegen der Entbindung seiner Ehefrau Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für einen Tag unter Fortzahlung des Lohnes. Was er an diesem Tag getan habe, sei unerheblich. Im übrigen treffe es nicht zu, daß er an der Geburt seines Kindes in keiner Weise teilgenommen habe. Er habe eine kleine Feier im Freundeskreis veranstaltet und außerdem beabsichtigt, an dem freien Tag Papiere zu besorgen. Er habe sein Familienbuch in Spanien anfordern und für die Allgemeine Ortskrankenkasse eine Bescheinigung über den Klinikaufenthalt seiner Ehefrau beibringen müssen. Schließlich habe

- 4 -



- 4 -

er einen Kindergeldantrag stellen und sich die dafür erforderlichen Formulare beschaffen wollen. Dies alles sei im engem zeitlichem Zusammenhang mit der Niederkunft seiner Ehefrau geschehen. Im übrigen verstoße die Beklagte gegen Treu und Glauben, wenn sie ihm die Verzögerung seines Fernbleibens von der Arbeit entgegenhalte.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen und erwidert: Nach § 9 MTV stehe nur denjenigen Arbeitnehmern ein Anspruch auf bezahlte Freizeit zu, die an den im Katalog angeführten Ereignissen teilnähmen. Insoweit hätten die Tarifvertragsparteien in einem Gespräch über die Auslegung des § 9 MTV im November 1967 Einigkeit erzielt. Der Kläger habe jedoch an der Niederkunft seiner Ehefrau in keiner Weise teilgenommen. Er sei nicht nach Spanien gefahren, sondern habe wie bisher normal weitergearbeitet. Sein Fernbleiben am 4. Mai 1972 stehe außerdem in keinem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Niederkunft und könne deshalb einen Vergütungsanspruch nicht begründen.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen erfolglos geblieben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt er seinen Zahlungsanspruch weiter, während die Beklagte Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Unrecht abgewiesen. Der Kläger hat nach § 9 MTV Anspruch auf Vergütung der durch sein Fernbleiben am 4. Mai 1972 ausgefallenen Arbeitsstunden in Höhe von 50,08 DM brutto.

1. a) Die in § 9 Abs. 1 Buchst. b MTV geregelten Anspruchsvoraussetzungen sind erfüllt. Die Ehefrau des Klägers ist am Sonntag, dem 16. April 1972, niedergekommen.

- 5 -



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



- 5 -

Es liegt damit ein Grund in der Person des Klägers vor, bei dem dieser Vergütung für einen Tag der Arbeitsversäumnis verlangen kann, falls er dies seinem Arbeitgeber unverzüglich mitteilt. Das ist unstreitig geschehen.

Auch das Landesarbeitsgericht verkennt nicht, daß die Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 Buchst. b MTV an sich erfüllt sind. Es meint jedoch, daß dennoch kein tariflicher Anspruch auf "bezahlte Freistellung" bestehe. Nach dem Tarifvertrag genüge es nämlich nicht, daß eines der im Katalog angeführten Ereignisse eingetreten sei, der Kläger müsse auch daran in der üblichen Weise teilgenommen haben. Das Landesarbeitsgericht beruft sich für diese Ansicht auf die Rechtsprechung des Senats, 'in Wahrheit widerspricht es dieser jedoch.

Der Senat hat sich zweimal eingehend mit tariflichen Bestimmungen befaßt, die wie § 9 MTV feste Kataloge von Arbeitsversäumnisgründen und der dafür zugestandenen bezahlten Freizeit an die Stelle der generalklauselartigen Regelung des § 616 Abs. 1 BGB setzten. Der Senat hat solche Tarifbestimmungen als unwiderlegliche Vermutungen ausgelegt: Arbeitnehmer, die von einem der in den Katalogen genannten Ereignisse betroffen sind, gelten für die tariflich festgelegte Dauer als an der Arbeit verhindert. Sie brauchen also die näheren Umstände, durch die sie an der Arbeit verhindert werden, und die tatsächliche Dauer dieser Verhinderung grundsätzlich nicht anzugeben oder gar zu beweisen. Das bedeutet für den vorliegenden Fall, daß der Kläger allein schon aufgrund der Niederkunft seiner Ehefrau für die Dauer eines Tages als an der Arbeit verhindert gilt.

b) Der Versuch des Landesarbeitsgerichts, § 9 Abs. 1 MTV einschränkend auszulegen, kann nicht überzeugen. Aus der Überschrift "Arbeitsversäumnis" und der Erwähnung der "ausfallenden Arbeitszeit" im Einleitungssatz soll sich nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ergeben,

- 6 -



- 6 -

daß es nicht genüge, wenn die Zeit eines Arbeiters durch eines der im Katalog genannten Ereignisse überhaupt in Anspruch genommen wird. Vielmehr müsse die Arbeitszeit durch das Ereignis tatsächlich ausgefallen sein.

Diese Argumentation ist schon im Ansatz unrichtig. Durch das Ereignis der Niederkunft der Ehefrau oder des Todes oder der Krankheit naher Angehöriger eines Arbeitnehmers kann unmittelbar keine Arbeit ausfallen. Der Arbeitsausfall entsteht erst dadurch, daß der Arbeitnehmer aus einem der genannten Gründe der Arbeit fernbleibt. In diesem Sinne ist im vorliegenden Falle auch tatsächlich Arbeit ausgefallen.

In Wahrheit geht es in den tariflich geregelten Fällen gar nicht um das Problem, ob überhaupt eine Arbeitsversäumnis vorliegt. Regelungsbedürftig ist vielmehr lediglich die Frage, ob eine bestimmte Arbeitsversäumnis auf einem der tariflich geregelten Ereignisse beruht bzw. ob das entsprechende Ereignis dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung unzumutbar macht. Nach der Rechtsprechung des Senats ist das im Zweifel immer dann anzunehmen, wenn eines der vom Tarifvertrag genannten Ereignisse vorliegt.

Demgegenüber kann sich das Landesarbeitsgericht auch nicht auf § 9 Abs. 2 MTV berufen, wonach die Vergütung ausfallender Arbeit ausgeschlossen ist, wenn die in dem vorstehenden Katalog aufgeführten Ereignisse in den Urlaub des betroffenen Arbeiters fallen. Daß in einem solchen Falle das entsprechende Ereignis keine Arbeitsverhinderung verursacht, hat der Fünfte Senat bereits für eine Tarifbestimmung ausgesprochen, in der das nicht einmal ausdrücklich festgelegt worden war (AP Nr. 91 zu § 611 BGB Urlaubsrecht). § 9 Abs. 2 MTV hat diese einleuchtende Rechtsprechung lediglich um der Klarheit willen in die tarifliche Regelung einbezogen.

- 7 -



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



- 7 -

c) Den Kern des Problems trifft die Beklagte, wenn sie ihrer Auslegung, § 9 Abs. 1 MTV setze eine bestimmte Teilnahme an den angeführten Ereignissen voraus, folgende Begründung gibt: § 9 MTV verfolge den gleichen Zweck wie § 616 BGB und beruhe wie dieser auf dem "das Arbeitsverhältnis beherrschenden Treue- und Fürsorgegedanken". Es sei daher die Rechtsprechung des Großen Senats zu § 616 BGB (BAG 8, 314 ff. = AP Nr. 22 zu § 616 BGB) zu beachten und zu fragen, ob dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers unzumutbar sei.

Wenn diese Ansicht der Beklagten richtig wäre, hätte der Katalog des § 9 Abs. 1 MTV nur die Bedeutung; Vergütungsansprüche nach § 616 Abs. 1 BGB wesentlich einzuschränken. Nach § 616 Abs. 1 BGB besteht nämlich ein Lohnfortzahlungsanspruch schon dann, wenn einem Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit die Arbeit aus unverschuldeten Gründen in seiner Person unzumutbar wird; eine Beschränkung der in Frage kommenden Gründe und der Dauer der Arbeitsverhinderung auf 1 - 3 Tage gibt es nicht. Es kann nicht angenommen werden, daß die Tarifvertragsparteien die Elastizität dieser Regelung durch einen abschließenden Katalog ersetzen wollten, ohne dadurch gleichzeitig Rechtsklarheit zu gewinnen. Der offenkundige und auch allein einleuchtende Sinn des § 9 MTV ist es vielmehr, die nach § 616 Abs. 1 BGB erforderliche unsichere Zumutbarkeitsprüfung entbehrlich zu machen und für beide Parteien des Arbeitsvertrages klare Verhältnisse zu schaffen. Die Beschränkung des Vergütungsanspruchs bei Arbeitsversäumnis auf wenige, häufig vorkommende Anlässe und starre Höchstgrenzen bedeutet zwar für die betroffenen Arbeitnehmer eine Schlechterstellung gegenüber der Rechtslage nach § 616 Abs. 1 BGB; das wird aber dadurch aufgewogen, daß insoweit die Unzumutbarkeit der Arbeits-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

leistung vermutet wird. Der Arbeitnehmer ist von der Notwendigkeit befreit, darlegen zu müssen, wie sich die in dem tariflichen Katalog aufgeführten Ereignisse auf sein Leben im einzelnen ausgewirkt haben.

Demgegenüber kann auch nicht ein Vorstandsgespräch der Tarifvertragsparteien ins Feld geführt werden, bei dem angeblich über eine bestimmte Auslegung des § 9 MTV Einigkeit erzielt worden sein soll. Der Inhalt formloser Vorstandsgespräche über die Auslegung eines Tarifvertrages ist für die Gerichte unbeachtlich (vgl. Urteil des Senats vom 21. März 1973 - 4 AZR 225/72 - demnächst AP Nr. 12 zu § 4 TVG Geltungsbereich, auch zum Abdruck in der amtlichen Sammlung des Gerichts vorsehen).

d) Es kann dahingestellt bleiben, ob Fälle denkbar sind, in denen die Berufung auf ein in § 9 Abs. 1 MTV aufgeführtes Ereignis den betreffenden Arbeitnehmer so wenig berührt, daß sich die Geltendmachung des tariflichen Vergütungsanspruches als Rechtsmißbrauch darstellen würde. Im vorliegenden Fall kann davon jedenfalls keine Rede sein.

Der Kläger hat vorgetragen, er habe wegen der Geburt seines ersten Sohnes eine kleine Feier im Freundeskreis veranstaltet, sein Familienbuch in Spanien angefordert, eine Bescheinigung für die AOK beigebracht und Kindergeldantragsformulare beschafft. Die Beklagte hat dem lediglich entgegengehalten, die Kindergeldantragsformulare seien entbehrlich, weil es für das erste Kind noch kein Kindergeld gebe und alle übrigen Handlungen des Klägers seien außerhalb der Arbeitszeit möglich gewesen.

Diese Einwände gehen von unrichtigen tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen aus. Sie verkennen zunächst, daß Gastarbeiter regelmäßig nicht schriftgewandt und sowohl sprach- als auch rechtsunkundig sind.

- 9 -



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



- 9 -

Für sie ist es allein schon mit erheblichem Zeitaufwand verbunden, herauszufinden, welche Ansprüche in Betracht kommen, an wen man sich dabei wenden muß und welche Formen und Fristen zu beachten sind. So konnte der Kläger z. B. nicht ohne weiteres wissen, daß erst für das zweite Kind Kindergeld gezahlt wird. Das Familienbuch und die Bescheinigung für die AOK konnte er zwar schriftlich anfordern, ihre Erforderlichkeit mußte er aber ebenfalls zunächst ermitteln. Im übrigen hat die Frage, ob jemand an einem bestimmten Ereignis teilgenommen hat, nichts damit zu tun, ob die entsprechenden Handlungen auch außerhalb der Arbeitszeit möglich gewesen wären.

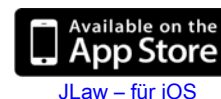
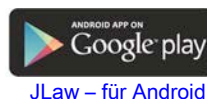
2. Die Beklagte kann dem Vergütungsanspruch des Klägers auch nicht entgegenhalten, seine Arbeitsversäumnis stehe nicht "in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang" mit der Niederkunft seiner Ehefrau (§ 9 Abs. 3 MTV). Der Kläger hat allerdings erst am 18. Tag nach der Niederkunft die Arbeit versäumt. Es kann aber dahingestellt bleiben, ob bei dieser Sachlage der vom Tarifvertrag geforderte unmittelbare zeitliche Zusammenhang ohne weiteres zu verneinen ist. Jedenfalls verstößt die Beklagte gegen Treu und Glauben, wenn sie sich auf den Einwand des fehlenden unmittelbaren zeitlichen Zusammenhangs beruft.

Unstreitig hat der Kläger schon am Tage nach der Niederkunft seiner Ehefrau den Anspruch nach § 9 MTV geltend gemacht. Er ist allerdings nicht sogleich der Arbeit ferngeblieben, weil die Rechtsauffassungen des Betriebsrats und der Geschäftsleitung einander widersprachen und sich beide Teile aus diesem Grunde bei ihren Verbänden erkundigen wollten. Der Kläger kündigte aber unstreitig dennoch für die folgende Woche (24. bis 28. April 1972) seine "Arbeitsversäumnis" an. Wäre er am 24. April 1972 der Arbeit ferngeblieben, so hätte der unmittelbare zeitliche Zusammenhang mit der Niederkunft seiner Ehefrau (16. April 1972) noch bestanden.

- 10 -



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



- 10 -

Im Hinblick auf die Entfernung der Aufenthaltsorte der Eheleute und die sich daraus ergebenden Verständigungsschwierigkeiten und mit Rücksicht auf die widersprechenden und der Rückfrage bedürftigen Rechtsauskünfte des Betriebsrats und der Geschäftsleitung wäre eine frühere Arbeitsversäumnis des Klägers kaum möglich und sinnvoll gewesen.

Daß der Kläger noch nicht zu der ursprünglich vorgesehenen Zeit, sondern erst am 4. Mai 1972 der Arbeit fernblieb, wurde unstreitig von der Beklagten veranlaßt. Ein Vorgesetzter des Klägers hat diesen in Gegenwart des Betriebsratsvorsitzenden, aus betrieblichen Gründen die Arbeit erst in der Woche vom 1. bis 5. Mai 1972 zu versäumen, weil die Spätschicht, der der Kläger zugeteilt war, in der vorangehenden Woche drei Stunden länger arbeiten sollte. Dieser Bitte hat sich der Kläger nicht verschlossen. Das ist selbstverständlich in dem guten Glauben geschehen, dadurch keine Rechtsnachteile zu erleiden.

Die Beklagte setzt sich mit ihrem eigenen Verhalten in Widerspruch, wenn sie dem Vergütungsanspruch jetzt entgegenhält, der Kläger habe die Arbeit zu spät versäumt und seinen Anspruch daher nach § 9 Abs. 3 MTV verloren. Der Kläger durfte die Bitte der Beklagten, auf deren betriebliche Belange Rücksicht zu nehmen, nach Treu und Glauben als Zusicherung verstehen, ihm werde dadurch kein Rechtsnachteil entstehen. Mit diesem von ihr selbst geschaffenen Vertrauenstatbestand darf sich die Beklagte nicht in Widerspruch setzen. Sie muß den Kläger vielmehr so behandeln, als hätte er sich ihrer Bitte um Rücksichtnahme verschlossen. In diesem Falle wäre aber der von § 9 Abs. 3 MTV geforderte "unmittelbare zeitliche Zusammenhang" noch gewahrt worden.

- 11 -



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



- 11 -

Die Kosten der begründeten Klage hat nach § 91 Abs. 1
ZPO die Beklagte zu tragen.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Feller

Dr. Dieterich

Burton

Dr. Burkard

