

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

4

Gesetz: BUrlG § 1; Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe vom 10. August 1962 in der Fassung vom 15. März 1963, 16. August 1963 und 15. Januar 1964, § 4 (abgekürzt BRTV-Bau)

Leitsatz: In die Urlaubszeit des Arbeitnehmers fallende familiäre Ereignisse begründen weder nach dem BRTV-Bau noch nach dem Bundesurlaubsgesetz einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Gewährung von Nachurlaub.

Aktenzeichen: 5 AZR 383/65

Urteil des BAG vom 11. Januar 1966

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 383/65

5 Sa 138/65 Hamm

Verkündet
am 11. Januar 1966

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

4

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Januar 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Eck und Döring für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 25. Juni 1965 - 5 Sa 138/65 - wird zurückgewiesen.
Die Kosten der Revision trägt der Kläger.

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 seit Mai 1953 als Zimmerer-Vorarbeiter zu einem Stundenlohn von zur Zeit 4,17 DM brutto im Bauunternehmen des Beklagten beschäftigt. Er befand sich in der Zeit vom 10. bis 29. August 1964 in Urlaub, den er in Berlin verbrachte. Am 17. August 1964 verstarb sein Vater. Der Kläger unterbrach daraufhin am 19. August 1964 seinen Urlaub, nahm am folgenden Tage an der Beerdigung seines Vaters in Brandenburg teil und fuhr anschließend wieder nach Berlin zurück.

Mit der Klage fordert der Kläger zunächst die Vergütung von acht Stunden in rechnerisch unstreitiger Höhe von 33,36 DM brutto für den Tag der Teilnahme an der Beerdigung seines Vaters. In der Berufungsinstanz hat er hilfsweise weiterhin beantragt, festzustellen, daß er Anspruch auf einen weiteren bezahlten Urlaubstag für das Jahr 1964 habe.

Seinen Anspruch stützt er auf die Bestimmungen des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (künftig: BRTV-Bau) vom 10. August 1962 in der Fassung der Änderungstarifverträge vom 15. März und 16. August 1963 sowie 15. Januar 1964.

Dieser Tarifvertrag bestimmt in § 4 u.a. folgendes:

"I. Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB der Lohn nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit gezahlt. Hiervon gelten folgende erschöpfend aufgezählte Ausnahmen:

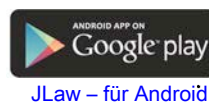
1.
2.
3. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf
 - a)
 - b) einen freien Tag unter Zahlung des tariflichen Lohnes für acht Stunden bei
 - aa) Todesfällen von Eltern, nicht unterhaltsberechtigten Kindern und Geschwistern, sofern sie mit ihm in häuslicher Gemeinschaft leben.
 - bb) Teilnahme an der Beerdigung der genannten Angehörigen, auch soweit sie nicht in der Hausgemeinschaft lebten, sowie der Schwiegereltern.

....."

- 3



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Der Kläger hat demgemäß beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, an ihn
33,36 DM zu zahlen

2. hilfsweise

festzustellen, daß er Anspruch auf einen
weiteren bezahlten Urlaubstag aus dem
Jahre 1964 habe.

Der Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Er hält sich zur Zahlung der geforderten Vergütung bzw.
zur Gewährung eines weiteren Urlaubstages nicht für ver-
pflichtet, da der Beerdigungstag in die Urlaubszeit des Klä-
gers gefallen und somit kein Arbeitsausfall entstanden sei.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein
Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet, da keiner der Klage-
ansprüche, weder der mit dem Hauptantrag noch der mit dem
Hilfsantrag verfolgte, unter irgendeinem rechtlichen Gesichts-
punkt begründet ist.

1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht in § 4 Abschn. I
Ziff. 3 BRTV-Bau keine ausreichende Rechtsgrundlage für das
Klageverlangen gesehen. Nach dieser Bestimmung hat der Ar-
beitnehmer beim Eintritt bestimmter familiärer Ereignisse
einen Freistellungs- und Vergütungsanspruch, darunter auch
einen Anspruch auf einen freien Tag unter Zahlung des tarif-
lichen Lohnes für acht Stunden bei Teilnahme an der Beerdig-
ung eines Elternteils (§ 4 Abschn. I Ziff. 3 b lit. bb).
Es steht außer Frage, daß der Kläger auf Grund der zuletzt
genannten Vorschrift einen Anspruch auf Freistellung von
der Arbeit und Zahlung des Tariflohnes für acht Stunden ge-
habt hätte, wenn er am Beerdigungstag nicht in Urlaub ge-
wesen wäre. Hieraus folgt aber noch nichts für die Frage,
wie die Rechtslage zu beurteilen ist, wenn der Beerdigungstag

- 4 -



- 4 -

- oder ein sonstiges der angeführten familiären Ereignisse - in den Zeitraum des Erholungsurlaubs fällt. Denn die erwähnte Tarifnorm gewährt den Freistellungs- und Vergütungsanspruch allein bei ausfallender Arbeitszeit, nicht aber entgegen der Ansicht des Klägers bereits dann, wenn seine Zeit überhaupt durch eines der erwähnten familiären Ereignisse in Anspruch genommen wird; sie setzt also zu ihrer Anwendbarkeit voraus, daß allein auf Grund eines dieser Ereignisse die Notwendigkeit der Arbeitsversäumnis besteht. Für diese Auffassung, die der Senat für eine ähnlich gehaltene tarifliche Regelung bereits in seinen Urteilen vom 1. August 1963 - 5 AZR 74/63 und 5 AZR 59/63 - (AP Nr. 91 zu § 611 BGB Urlaubsrecht und AP Nr. 1 zu § 12 ArbPlatzSchutzG) vertreten hat, spricht entscheidend die systematische Stellung des § 4 BRTV-Bau, der unter der Überschrift "Arbeitsversäumnis und Arbeitsausfall" steht und nach den den Abschnitt I einleitenden Sätzen eine abschließende Aufzählung der für eine Lohnfortzahlung nach § 616 BGB in Betracht kommenden Verhinderungsfälle enthält. § 4 BRTV-Bau schränkt die Fälle, in denen Lohnfortzahlung trotz Nichtleistung der Arbeit zu gewähren ist, im Vergleich zu der weitergehenden Vorschrift des § 616 BGB ein, ist aber hinsichtlich der grundsätzlichen Anspruchsberechtigung der letzteren Vorschrift angeglichen, gewährt also den Lohnfortzahlungsanspruch ebenso wie § 616 BGB grundsätzlich nur dann, wenn die Leistung der Arbeit gerade wegen des jeweils in Betracht kommenden Ereignisses versäumt wird. Die Meinung der Revision, es sei unerheblich, ob an dem jeweils in Betracht kommenden Tage überhaupt ein Lohnanspruch entstanden sei, ist unrichtig. Sie stützt sich im wesentlichen darauf, daß der Tarifvertrag die Verpflichtung zur Lohnfortzahlung in der festen Höhe von acht Stunden Tariflohn vorsehe; dies ist offensichtlich nur aus Vereinfachungsgründen geschehen. Wäre die Auffassung der Revision richtig, so käme es zu dem sinnwidrigen Ergebnis, daß der Anspruch aus § 4 Abschn. I Ziff. 3 BRTV-Bau auch gegeben wäre, wenn z.B. die Beerdigung an

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

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

einem arbeitsfreien Samstag stattfindet und dem Arbeitnehmer durch die Teilnahme kein Verdienstausschlag entsteht.

Fällt also eines der angeführten familiären Ereignisse in den Urlaubszeitraum, während-dem der Arbeitnehmer ohnehin von der Arbeitspflicht befreit ist, so ist § 4 Abschn. I Ziff. 3 BRTV-Bau in jeder Hinsicht unanwendbar, und zwar läßt sich dann aus ihm weder ein Lohnfortzahlungsanspruch noch ein Anspruch auf Gewährung eines - oder mehrerer - zusätzlicher Urlaubstage ableiten.

Daß dies der Wille der Tarifvertragsparteien gewesen ist, bestätigt auch ein Vergleich des § 4 BRTV-Bau mit den entsprechenden Bestimmungen der zwischen denselben Tarifpartnern abgeschlossenen Rahmentarifverträge für die technischen und kaufmännischen Angestellten des Baugewerbes und ferner für die Poliere und Schachtmeister des Baugewerbes, beide vom 27. Januar 1964. § 7 Abs. 3 beider Tarifverträge gewährt nämlich dem erfaßten Arbeitnehmerkreis den Freistellungs- und Lohnfortzahlungsanspruch für eine Reihe familiärer Ereignisse mit dem ausdrücklichen Zusatz, daß eine Anrechnung auf den Urlaub zu unterbleiben habe. Das Fehlen eines solchen Zusatzes in § 4 BRTV-Bau, selbst noch in dessen neuester den beiden Rahmentarifverträgen vom 27. Januar 1964 zeitlich nachfolgender Fassung vom 31. März 1965, läßt den Schluß zu, daß die Tarifpartner innerhalb des Geltungsbereichs des BRTV-Bau die Anrechenbarkeit der angeführten Freistellungszeiten auf den Erholungsurlaub nicht ausschließen, es also damit bei den oben dargestellten allgemeinen Grundsätzen belassen wollten. Die gleiche Auffassung vertreten auch Lober-Weimer-Unkelbach-Blumensaat, die als Vertreter der abschließenden Tarifvertragsparteien am Zustandekommen des BRTV-Bau mitgewirkt haben, in ihrem gemeinsamen Kommentar zum BRTV-Bau vom 31. März 1965 (vgl. Anm. 28 zu § 4). Dort ist ausgeführt, die Bestimmung des § 4 Abschn. I Ziff. 3 setze voraus, daß der Arbeitnehmer an dem Tage, für den er den tariflichen Anspruch auf Weiterzahlung des Lohns geltend mache, infolge eines in der Bestimmung genannten

- 6 -

**JLaw - Gesetze und Urteile**Kostenlos [\(mobile App\)](#)

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[JLaw - für Android](#)[JLaw - für iOS](#)

- 6 -

Ereignisses Arbeit versäume; diese Voraussetzung sei nicht gegeben, wenn sich der Arbeitnehmer bei Eintritt des Ereignisses in Urlaub befinde. In seinen weiteren Ausführungen macht der Kommentar sich für den Geltungsbereich des BRTV-Bau voll die Auffassung des Senats im Urteil vom 1. August 1963 - 5 AZR 74/63 - (AP Nr. 91 zu § 611 BGB Urlaubsrecht) zu eigen, daß der Arbeitnehmer, da es insbesondere an einer dahingehenden tariflichen Regelung fehle, keinen Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag habe, wenn - als familiäres Ereignis - die Niederkunft der Ehefrau während des Urlaubs des Arbeitnehmers erfolge.

2. Auch aus gesetzlichen Vorschriften - in Frage kommt hierbei lediglich das Bundesurlaubsgesetz - läßt sich, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, das Klageverlangen nicht rechtfertigen. Soweit es sich um den Hauptantrag handelt, bedarf dies keiner näheren Begründung; der Anspruch auf Abgeltung eines für die Teilnahme an der Beerdigung zu gewährenden freien Tages läßt sich von vornherein nicht auf das Gesetz stützen, da dieses die Abgeltung nur in dem hier nicht gegebenen Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuläßt (§ 7 Abs. 4 BUrtG). Der mit dem Hilfsantrag geltend gemachte Anspruch auf Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstages findet in keiner Bestimmung des Bundesurlaubsgesetzes eine ausdrückliche Stütze. Dieses Gesetz sieht eine Verpflichtung des Arbeitgebers, bei einem in die Urlaubsperiode fallenden Ereignis, durch das der Urlaubszweck gefährdet oder vereitelt wird, Nachurlaub zu gewähren, nur in bestimmten Fällen vor, nämlich im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung (§ 9 BUrtG) und im Falle bestimmter Kur- oder Heilverfahren (§ 10 BUrtG). Es läßt sich darüber hinaus aus der gesetzlichen Regelung kein allgemeiner Rechtsgrundsatz des Inhaltes entnehmen, daß der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet sei, die Gefährdung oder Vereitelung des Urlaubszweckes infolge urlaubsstörender Ereignisse durch Nachgewährung von zusätzlichen Urlaubstagen auszugleichen. Dies

- 7 -



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 7 -

hat der Senat bereits in der erwähnten Entscheidung vom 1. August 1963 - 5 AZR 74/63 - (AP Nr. 91 zu § 611 BGB Urlaubsrecht mit zustimmender Anmerkung von Nikisch) für das früher geltende landesgesetzliche Urlaubsrecht entschieden; dies gilt aber gleichermaßen für den Rechtszustand nach dem Bundesurlaubsgesetz. Dieses Gesetz garantiert zwar die Unabdingbarkeit des gesetzlichen Mindesturlaubs (§§ 1 und 13 Abs. 1). Die Garantie erstreckt sich jedoch allein auf die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum von der Arbeitsverpflichtung freizustellen und ihm dadurch - unter Zahlung eines angemessenen Urlaubsentgelts - die Möglichkeit der Ausspannung und der Erholung zu geben. Sie umfaßt jedoch nicht zugleich die Verpflichtung des Arbeitgebers, durch irgendwelche weitere Maßnahmen auch für die tatsächliche Erreichung des Urlaubszwecks Sorge zu tragen. Der Erholungszweck kann vielmehr nur im Bereich der eigenen Verantwortung jedes einzelnen Arbeitnehmers erreicht werden. Ebenso wie es danach, bedingt durch die individuelle Verschiedenheit des Menschen, vielfältige Erholungsmöglichkeiten gibt, andererseits aber der Erholungszweck auch mehr oder minder verfehlt werden kann, kann es während des Urlaubs innerhalb der persönlichen Sphäre aus den mannigfaltigsten Gründen zu Ereignissen kommen, die, mehr oder minder unabhängig vom Willen des Einzelnen, sein Lebensschicksal beeinflussen und zugleich einer ungestörten Erholung im Wege stehen. Grundsätzlich fällt all dies als Teil des persönlichen Lebensschicksals in den Risikobereich jedes einzelnen Arbeitnehmers. Dem Gesetzgeber kann es nicht verborgen geblieben sein, daß - abgesehen von den Fällen der Erkrankung und der Kur - nach der Natur der Sache und praktisch auch häufig eine Vielfalt sonstiger Ereignisse störend in die zweckgerechte Gestaltung eines Erholungsurlaubs eingreifen kann. Wenn er sich dennoch nicht zu einer weiterreichenden Regelung, als sie in den §§ 9 und 10 BUrlG enthalten ist, entschlossen hat, so kann daraus gefolgert werden, daß er - jedenfalls im Grundsatz -

- 8 -



gleichfalls davon ausgegangen ist, es solle nicht jedes urlaubsstörende Ereignis zu Lasten des Arbeitgebers gehen und ihn zur Gewährung von Nachurlaub verpflichten. Der entgegengesetzten Meinung von Schelp (in der Anmerkung zu AP Nr. 3 zu § 10 BUrLG Schonzeit), das Bundesurlaubsgesetz lasse grundsätzlich für alle urlaubsstörenden Ereignisse die Prüfung nach den Maßstäben des § 10 Satz 2 BUrLG zu – nämlich dahin, ob sie die übliche Gestaltung eines Erholungsurlaubs erheblich beeinträchtigen oder nicht –, kann daher nicht gefolgt werden. Diese Meinung beruht letztlich auf einer zu weitgehenden Bestimmung des Umfangs, den die gesetzliche Garantie des Mindesturlaubs hat; diese Garantie hat jedoch, wie dargelegt, einen beschränkten Umfang.

Allerdings gibt es, wie der Senat in der oben erwähnten Entscheidung vom 1. August 1963 und der weiteren an demselben Tage ergangenen Entscheidung 5 AZR 59/63 (AP Nr. 1 zu § 12 ArbPlatzSchutzG) nichtverkannt hat, auch neben der Krankheit und der Kur gewisse sonstige Fälle urlaubsstörender Ereignisse, in denen es angemessen erscheint, dem Arbeitgeber die Verpflichtung zur Gewährung von Nachurlaub in entsprechendem Umfang aufzuerlegen. In beiden Entscheidungen hat der Senat mit Rücksicht auf den vom Gesetz verfolgten Zweck hierzu alle Fälle gerechnet, in denen der Lohn für den auf Grund bestimmter Ereignisse eintretenden Arbeitsausfall kraft Gesetzes unabdingbar weiterzuzahlen ist. Der Senat hat in diesem Wertungsmaßstab, der der Sache nach die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Nachgewährung von Urlaub auf wenige Ausnahmefälle beschränkt, einen sinnvollen Ausgangspunkt für die hier zu beurteilende Frage gesehen, in welchem Umfang urlaubsstörende Ereignisse zu Lasten des Arbeitnehmers gehen. Hiergegen sind in der Literatur (Nikisch, aaO; Schelp, aaO) Stimmen laut geworden, die, nicht ohne Grund, darauf hinweisen, daß die Frage der unabdingbaren Lohnfortzahlung vom Gesetzgeber unter anderen Aspekten geregelt werde als



sie für das Urlaubsrecht maßgeblich sind. Ob an diesem Wertungsmaßstab gegenüber den erwähnten Literaturstimmen unter allen Umständen festzuhalten ist, kann für den vorliegenden Fall jedoch offen bleiben. Denn die Teilnahme des Klägers an der Beerdigung seines Vaters, unter den hier gegebenen Verhältnissen zweifelsohne ein die Erreichung des Urlaubszweckes erheblich störender Vorgang, fällt ausschließlich in den Bereich der familiären Sphäre. Alle urlaubsstörenden Ereignisse, die in diesem Bereich ihren Ursprung haben, wie z.B. Todesfälle, Geburten, Hochzeiten, Erkrankungen von Angehörigen u.a., können, wo immer man auch die Grenzlinie sonst ziehen mag, in keinem Falle den Anspruch auf Gewährung von Nachurlaub auslösen, selbst wenn sie erheblich und in großem zeitlichem Umfang der Erreichung des Urlaubszwecks entgegenstehen. In diesem Bereich läßt sich nämlich mit hinreichend objektiver Bestimmtheit nur in verhältnismäßig seltenen Fällen feststellen, ob und in welchem Ausmaß ein bestimmtes Geschehen erhebliche urlaubsstörende Auswirkungen habe. Es würde zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit und zahllosen Streitigkeiten führen, wenn man in der ausschließlich persönlich bestimmten Sphäre des familiären Geschehens gezwungen wäre, zwischen urlaubsstörenden Ereignissen von mehr oder minder erheblichem Gewicht zu unterscheiden und darauf rechtliche Folgerungen aufzubauen. Für das Urlaubsrecht muß es daher hier, solange nicht der Gesetzgeber oder die Tarifpartner feste Normen setzen, bei dem allgemeinen Rechtsgrundsatz bleiben, daß jeder Einzelne die Folgen seines persönlichen Lebensschicksals in erster Linie selbst zu verantworten hat.

Nach alledem war daher die Revision zurückzuweisen.

gez. Dr. Boldt

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Eck

Döring

