

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

21. MAI 1970

Gesetz: BUrlG § 11

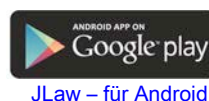
Leitsatz: Verdienstaufälle, die der Arbeitnehmer auf Grund eines ihm aus persönlichen Gründen bewilligten Sonderurlaubs erleidet, sind Verdienstkürzungen infolge unverschuldeter Arbeitsversäumnis i. S. des § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG.

Aktenzeichen: 5 AZR 421/69
Urteil des BAG vom 21. Mai 1970

LAG Düsseldorf



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



Verkündet
am 21. Mai 1970

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Mai 1970 durch die Bundesrichter Dr. Auffarth, Siara und Dr. Neumann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schneider und Schumacher für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 9. April 1969 - 6 Sa 788/68 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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



Tatbestand:

Die Klägerin ist seit 1950 bei der Beklagten als Spulerin beschäftigt. In der Zeit vom 11. Januar bis zum 9. Juni 1968 arbeitete sie im Einverständnis mit der Beklagten täglich durchschnittlich nur etwa vier Stunden, weil sie ihren 82-jährigen schwererkrankten Vater zu Hause versorgen mußte. Am 1. Juni 1968 starb der Vater der Klägerin. Seit dem 11. Juni 1968 arbeitete die Klägerin bei der Beklagten wieder während der normalen tariflichen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden.

Ab 8. Juli 1968 war im Betrieb der Beklagten Betriebsurlaub für die Dauer von drei Wochen. In dieser Zeit erhielt auch die Klägerin Erholungsurlaub. Ihr wurde ein Urlaubsentgelt von 310,68 DM gezahlt. Dieser Betrag entspricht dem von ihr in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs durchschnittlich bezogenen Arbeitsverdienst.

Die Klägerin ist der Auffassung, ihr Urlaubsentgelt müsse nach dem Arbeitsverdienst berechnet werden, den sie im Bezugszeitraum während der vollen betriebsüblichen Arbeitszeit hätte erwerben können. Mit der Klage macht sie den sich danach ergebenden, rechnerisch unstreitigen Mehrbetrag von 161,64 DM geltend und hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält ihre Berechnungsweise für zutreffend.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte gemäß dem Klageantrag verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat gegen sein Urteil die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Dem angefochtenen Urteil ist im Ergebnis, wenn auch nicht in der Begründung, beizutreten.

Die Herabsetzung der täglichen Arbeitszeit der Klägerin auf vier Stunden ab 11. Januar 1968 beruhte nach dem un-



streitigen Sachverhalt offensichtlich auf einem der Klägerin gewährten teilweisen Sonderurlaub, der die bisherigen vertraglichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses im übrigen unverändert ließ, insbesondere also den Umfang der Arbeitspflicht nicht auf die Dauer gegenüber dem betrieblichen Normalzustand begrenzte. Denn der Anlaß für die Herabsetzung der Arbeitszeit war nicht die Folge einer dauernden Veränderung in den persönlichen Verhältnissen der Klägerin - etwa der Verhehlung oder der Geburt eines Kindes -, sondern der Erkrankung eines Familienmitgliedes, die in der Regel den zur Krankenpflege sich verpflichtet fühlenden Arbeitnehmer nicht für unbegrenzte Zeit vom Arbeitsplatz fernhält. In Fällen solcher Art geht nach der Erfahrung des Lebens der Wille der Vertragsparteien im allgemeinen dahin, die vertragliche Arbeitspflicht nur zeitweilig, nämlich für den Zeitraum, in dem die besonderen persönlichen Verhältnisse bestehen, einzuschränken. Die Parteien haben sich hier auch gemäß dieser Lebenserfahrung verhalten. Die Klägerin hat nämlich nach dem Tode ihres Vaters ohne weiteres ihre Arbeitspflicht in der vollen betriebsüblichen Arbeitszeit wieder erfüllt, so wie sie dies früher stets getan hatte. Beide Parteien sahen also eine vertragliche Heraufsetzung der Arbeitszeit nicht als erforderlich an, gingen vielmehr als selbstverständlich davon aus, daß die Arbeitspflicht der Klägerin nunmehr ohne weitere Absprache auf der bisherigen vertraglichen Grundlage, also im betriebsüblichen Umfang, wiederauflebte. Dies setzt aber die Annahme eines teilweisen Sonderurlaubs, also einer zeitweiligen teilweisen Befreiung von der - in ihrem rechtlichen Umfang an sich unverändert gebliebenen - Arbeitspflicht voraus.

Der mit dem Auslaufen eines solchen Sonderurlaubs verbundene Verdienstzuwachs des bisher freigestellten Arbeitnehmers läßt sich allerdings, wie der Revision zuzugeben ist, nicht als Verdiensterhöhung im Sinn des § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG auffassen. Dies ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts bereits begrifflich ausgeschlossen. Verdienst-



erhöhungen im Sinne des § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG können zwar, wie das Landesarbeitsgericht insoweit richtig erkannt hat, auf Änderungen des bisherigen Geld- oder auch des Zeitfaktors zurückgehen, sie setzen aber begrifflich eine Umgestaltung des bisherigen Vertragsinhaltes voraus. Die bloße Rückkehr zum geltenden vertraglichen Zustand, wie er mit dem Ende eines Sonderurlaubs und jeder sonstigen vorübergehenden Freistellung von der Arbeitspflicht verbunden ist, läßt sich in ihren Folgewirkungen daher keiner Verdiensterhöhung im gesetzlichen Sinne gleichstellen; es wird nur eine Zeit des Verdienstausfalls beendet, nicht aber eine solche der Verdiensterhöhung eingeleitet.

Es ist auch nach dem Gesamtinhalt des § 11 Abs. 1 BUrlG nicht erforderlich, das Ende einer zeitweiligen Verdienstminderung einer Verdiensterhöhung im Sinne des § 11 Abs. 1 Satz 2 BUrlG gleichzustellen. Denn in § 11 Abs. 1 Satz 3 BUrlG ist für solche Verdienstminderungen selbst eine besondere, umfassende Regelung getroffen, deren Zweck es ist, dem Arbeitnehmer nachteilige Auswirkungen solcher Minderungen für die Berechnung des Urlaubsentgelts zu vermeiden. Nach der letzteren Vorschrift bleiben solche im Berechnungszeitraum wirksam werdenden Verdienstkürzungen für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht, die ihre Ursache in Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis haben. Eine Arbeitsversäumnis im Sinne dieser Vorschrift liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer – so wie im vorliegenden Falle – aus allein in seiner Person liegenden Gründen an der Ausübung der Arbeit gehindert war (Dersch-Neumann, Bundesurlaubsgesetz, 3. Aufl., § 11 Anm. 64; Boldt-Röhsler, Bundesurlaubsgesetz, § 11 Anm. 70; Schelp-Herbst, Bundesurlaubsgesetz, § 11 Anm. 38). Dabei ist es nach dem Wortlaut und nach dem Schutzzweck der Vorschrift gleichgültig, ob der Arbeitnehmer auf Grund einer ausdrücklichen Freistellung durch den Arbeitgeber oder ohne eine solche die Arbeit zeitweilig versäumt hat; in beiden Fällen ist eine Arbeitsversäumnis im Sinne des § 11 Abs. 1 Satz 3



BUrlG gegeben (vgl. Boldt-Röhsler, aaO, § 11 Anm. 71 und Schelp-Herbst, aaO, § 11 Anm. 38). Liegt aber wie hier eine ausdrückliche vorübergehende Freistellung durch den Arbeitgeber vor, so ist damit zugleich dargetan, daß der Arbeitnehmer ohne Verschulden die Arbeit versäumt hat.

Damit erweist sich die Klage, deren rechnerische Grundlagen außer Streit stehen, als begründet. Daher war auch die Revision zurückzuweisen.

gez. Dr. Auffarth

Dr. Neumann

Siara

Dr. Schneider

Schumacher

