

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

Gesetz: BGB § 611 Urlaubsrecht; Tarifordnung für die gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder in der Textilindustrie des Wirtschaftsgebietes Westfalen-Niederrhein vom 31. Januar 1939 § 15; Urlaubsabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie vom 13. April 1960

Leitsätze:

- 1) Es gibt keinen allgemeinen Rechtssatz des Inhalts, daß der Arbeitgeber zur Gewährung eines zusätzlichen Urlaubs verpflichtet ist, wenn durch ein in die Urlaubszeit des Arbeitnehmers fallendes Ereignis der Erholungszweck des Urlaubs ganz oder teilweise vereitelt wird.
- 2) Eine in die Urlaubszeit des Arbeitnehmers fallende Niederkunft seiner Ehefrau begründet mangels Vorhandenseins einer einzelvertraglichen, tariflichen oder gesetzlichen Rechtsgrundlage keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachgewährung eines Urlaubstages.

Aktenzeichen: 5 AZR 74/63

Urteil des BAG vom 1. August 1963

LAG Hamm/Westf.



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



5 AZR 74/63

3 Sa 494/61 Hamm/Westf.

Verkündet am
1. August 1963

Im Namen des Volkes!

gez. Weinrich,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 1. August 1963 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. h.c. Siebrecht und Schleinkofer für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts - 3. Kammer - in Hamm (Westf.) vom 20. Dezember 1962 - 3 Sa 394/61 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine - Gerichtstag Coesfeld - vom 12. Juni 1961 - 1 Ca 202 C/61 - wie folgt abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten, einem Unternehmen der westfälischen Textilindustrie, seit 1939 als Zettler beschäftigt. Er ist Schwerbeschädigter im Sinne des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 16. Juni 1953.

Auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsvertragsverhältnis findet die Tarifordnung für die gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder in der Textilindustrie des Wirtschaftsgebietes Westfalen-Niederrhein vom 31. Januar 1939 nach dem Stande vom 1. August 1946 Anwendung, in der es in § 15 unter der Überschrift "Arbeitsversäumnis" u.a. heißt:

- "1. Eine Vergütung ausfallender Arbeitszeit aus Gründen, die in der Person des Gefolgschaftsmitglieds liegen, findet nur nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen statt.
2. ...
3. Bei
 - a) eigener Hochzeit,
 - b) Niederkunft der Ehefrau,
 - c) Musterung für Wehrdienst und Reichsarbeitsdienst ist das Gefolgschaftsmitglied für 1 Tag, in mehrschichtigen Betrieben für 1 Schicht, von der Arbeit freizustellen und ihm der regelmäßige Arbeitsverdienst zu zahlen.
4. ..."

Dem Kläger stehen auf Grund des Urlaubsabkommens für die Arbeiter in der Textilindustrie vom 13. April 1960 sowie auf Grund des Schwerbeschädigtengesetzes insgesamt 24 Arbeitstage Urlaub zu. Er hatte im Urlaubsjahr 1960 u.a. in der Zeit vom 7. bis 18. Juni



1960 Urlaub. Während dieses Zeitraums kam seine Ehefrau nieder. Die Beklagte hat den Arbeitsverdienst für den Tag der Niederkunft nicht besonders vergütet, sondern diesen Tag auf den Urlaub in Anrechnung gebracht.

Der Kläger ist der Auffassung, ihm stehe für das Jahr 1960 noch ein Tag Urlaub zu. Am Tage der Niederkunft seiner Ehefrau sei er ohnehin von der Pflicht zur Arbeit gemäß § 15 Ziffer 3 b der genannten Tarifordnung freigestellt gewesen. Die Beklagte könne diesen Tag daher nicht mit dem Urlaubsanspruch verrechnen. Er könne vielmehr von der Beklagten die Abgeltung dieses ihm noch zustehenden Urlaubstages verlangen. Mit der Klage begehrt der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung des der Höhe nach unstrittigen Betrages von 19,93 DM.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages die Ansicht vertreten, nach der tariflichen Regelung sei nur der tatsächlich eintretende Arbeitsausfall zu vergüten. Da die Niederkunft der Ehefrau in den Urlaub des Klägers gefallen sei, habe der Kläger rein begrifflich nicht von der Arbeit freigestellt werden können, da er ja von der Arbeit beurlaubt gewesen sei und sein Urlaubsgeld erhalten habe. Er könne deshalb nicht die für einen Arbeitstag vorgesehene Vergütung als Verdienstausschlag für den Tag der Niederkunft seiner Ehefrau beanspruchen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen, das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. In der Berufungsinstanz hatte der Kläger hilfsweise den Antrag gestellt, unter Zurückweisung der Berufung die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger noch einen Tag Urlaub für das Jahr 1960 unter Zahlung der Urlaubsvergütung zu erteilen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

1) Das Landesarbeitsgericht ist zwar zutreffend davon ausgegangen, daß dem Kläger für den Fall der Niederkunft seiner Ehefrau nach § 15 Ziffer 3 b der weiter geltenden



Tarifordnung für die gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder in der Textilindustrie des Wirtschaftsgebietes Westfalen-Niederrhein vom 31. Januar 1939 (RABl. 1939 VI, 244 ff.), aber auch bei Nichtvorliegen einer tariflichen Regelung nach § 616 Abs. 1 BGB, Freizeit unter Fortzahlung der Arbeitsvergütung zugestanden hätte, wenn er nicht in Urlaub gewesen wäre. Hieraus folgt aber noch nichts für die Frage, wie die Rechtslage zu beurteilen ist, wenn in die Urlaubszeit des Arbeitnehmers Ereignisse fallen, die ohne Urlaub zu einer Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes berechtigt hätten. Denn die genannten Vorschriften gewähren nach ihrem Wortlaut und Zusammenhang dem Arbeitnehmer den Freistellungs- und Vergütungsanspruch nur bei ausfallender Arbeitszeit, nicht entgegen der Ansicht des Klägers schon dann, wenn seine Zeit durch die Niederkunft seiner Ehefrau überhaupt in Anspruch genommen wird. Dies ergibt sich aus der systematischen Stellung der Ziff. 3 des § 15 TO, der in seiner Überschrift von "Arbeitsversäumnis" spricht und in dessen Ziff. 1 in Form eines Obersatzes für die nachfolgend geregelten Tatbestände der "Ausfall von Arbeitszeit" zur Voraussetzung für die Zahlung einer Vergütung gemacht wird. Damit entspricht diese Regelung hinsichtlich der Anspruchsberechtigung dem § 616 Abs. 1 BGB, der sich seinem eindeutigen Wortlaut nach nur auf die Fälle bezieht, in denen der Dienstpflichtige an der Dienstleistung vorübergehend verhindert ist.

2) Für die Frage, ob der im Urlaub befindliche Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstages hat, wenn seine Ehefrau während der Dauer seines Urlaubs niederkommt, ist jedoch folgendes in Betracht zu ziehen:

Der Arbeitgeber erfüllt seine Pflicht zur Gewährung von Urlaub grundsätzlich dadurch, daß er den Arbeitnehmer in der vorgesehenen Zeit von der Arbeit freistellt und ihm für diese Zeit Urlaubsgeld zahlt.



Es liegt in der Natur der Sache, daß während des Urlaubs Ereignisse eintreten können, die die Erreichung einer ungestörten Erholung erschweren oder gänzlich vereiteln. In solchen Fällen würde ein Urlaub seiner soziologischen Zweckbestimmung, nämlich der Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitskraft und Gesundheit des Arbeitnehmers im Interesse des Einzelnen wie der allgemeinen Volksgesundheit zu dienen, nicht gerecht werden. Eine dem genannten Zweck dienende Erholung ist in aller Regel nur möglich, wenn der Arbeitnehmer frei von seiner Arbeitsverpflichtung oder sonstigen arbeitsvertraglichen Bindungen über seine Freizeit zum Zwecke der Entspannung und damit der Erholung verfügen kann.

Fällt ein Ereignis in die Urlaubszeit, das die Zweckbestimmung des Urlaubs zu vereiteln geeignet ist, so stellt sich deshalb zunächst die Frage, ob das Ereignis objektiv geeignet ist, den Erholungszweck zu gefährden. Bejaht man diese Frage, bedarf es der weiteren Prüfung, ob in einem solchen Fall der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer zur Tragung des Risikos, das auf Seiten des Arbeitgebers zu einer finanziellen Mehrbelastung, auf Seiten des Arbeitnehmers zum Verlust eines Urlaubstages führen kann, verpflichtet ist. Besteht keine auf Gesetz, Tarifvertrag oder Einzelvereinbarung beruhende Verpflichtung des Arbeitgebers, für in den Urlaubszeitraum fallende Ereignisse, durch die der Urlaubszweck erschwert oder sogar gänzlich vereitelt wird, einen zusätzlichen Urlaub zu gewähren, so ist es rechtserheblich, ob das Ereignis eine die Erholung gefährdende oder vereitelnde Wirkung hat. Ein allgemeiner Rechtssatz des Inhalts, daß der Arbeitgeber in einem solchen Falle zur Gewährung eines zusätzlichen Urlaubs verpflichtet ist, besteht nicht; er ist insbesondere auch nicht aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers abzuleiten.

3) Im Gegensatz zu dem vom Senat mit dem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom gleichen Tage (5 AZR 59/63) entschiedenen Fall des in die Urlaubszeit fallenden Musterrungstages ist im vorliegenden Fall der Arbeitgeber weder



- 6 -

auf Grund gesetzlicher noch tariflicher Bestimmungen
- das Bestehen eines einzelvertraglichen Anspruchs steht nicht in Rede - verpflichtet, dem Kläger für den in seine Urlaubszeit fallenden Tag der Niederkunft seiner Ehefrau einen zusätzlichen Urlaubstag zu gewähren. Dies ergibt sich im einzelnen aus folgendem:

Die Verpflichtung des Arbeitgebers bei einem in die Urlaubszeit fallenden Ereignis, durch das der Erholungszweck des Urlaubs gefährdet oder vereitelt wird, dem Arbeitnehmer einen zusätzlichen Urlaub zu gewähren, sehen das Gesetz und die Rechtsprechung nur in ganz bestimmten Fällen vor: Das sind die Fälle der Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung während des Urlaubs des Arbeitnehmers gemäß § 616 Abs. 2 BGB, in gewisser Hinsicht auch die Fälle der auf einen Werktag fallenden Feiertage, schließlich der Fall gewisser Heilkuren im Sinne der Sozialversicherung. Nicht ohne weiteres gehören hierher alle Fälle, die nach § 616 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichten können. Der Senat ist der Ansicht, daß mit Rücksicht auf den vom Gesetz verfolgten Zweck vielmehr zwischen solchen Fällen zu unterscheiden ist, in denen der Lohn für den auf Grund bestimmter Ereignisse eintretenden Arbeitsausfall abgedungen werden kann und den Fällen, in denen das nicht zulässig ist. Ein solcher Wertungsmaßstab führt zu einem sinnvollen Ausgangspunkt für die hier zu entscheidende Rechtsfrage. In den Fällen der Krankheit, der gesetzlichen Wochenfeiertage und des Musterungstages ist eine Abdingung der Lohnfortzahlung unzulässig. In allen übrigen Fällen des § 616 Abs. 1 BGB ist sie dagegen möglich. Durch diese Regelung ist zugleich abgegrenzt, welche Ereignisse als so wichtig anzusehen sind, daß sie grundsätzlich zu Lasten des Arbeitgebers gehen.

Hat aber das Gesetz infolge der Unabdingbarkeit der Lohnfortzahlungspflicht den genannten Ereignissen dieses besondere Gewicht beigelegt, so rechtfertigt dies den Schluß, diese Zeiten, wenn sie in den Urlaub des

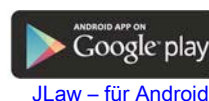
- 7 -



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

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

Arbeitnehmers fallen, auf die Urlaubsdauer nicht in Anrechnung zu bringen (vgl. das Urteil des Senats vom 1. August 1963 - 5 AZR 59/63 -). Alle übrigen sich aus § 616 Abs. 1 BGB ergebenden Fälle einer Arbeitsverhinderung sind jedoch solche, die nach dem Gesetz abdingbar sind und denen deswegen auch nicht das Gewicht zukommen kann, daß sie den Urlaub unterbrechen. Gestattet aber der Gesetzgeber bei Fernbleiben des Ehemannes von der Arbeit am Tage der Niederkunft seiner Ehefrau die Abdingung der sich aus § 616 Abs. 1 BGB ergebenden Verpflichtung des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung, mißt er also diesem Tatbestand nicht eine so übertragende Bedeutung zu wie den oben genannten eine Abdingbarkeit der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht ausschließenden Ereignissen, so kann einer in einem solchen Fall die Lohnfortzahlungsverpflichtung für den nicht im Urlaub befindlichen Arbeitnehmer anerkennenden bzw. sie konkretisieren den tariflichen Bestimmung nicht ohne ausdrücklichen Hinweis entnommen werden, daß sie entsprechend auch für die Urlaubszeit mit der Folge der Nachgewährung eines Urlaubstages gelten soll. § 15 TO gewährt für eine solche Annahme keinerlei Anhaltspunkte. Die Bestimmung in Ziffer 8 des die Parteien bindenden Urlaubsabkommens für die Arbeiter in der Textilindustrie vom 13. April 1960, wonach Arbeiter, die während des Urlaubs arbeitsunfähig erkranken, für die Dauer der in den Urlaub fallenden Erkrankung den Urlaub nachträglich erhalten, spricht eher für das Gegenteil, nämlich dafür, daß nur dieser Fall zu einer Nichtanrechnung auf den Urlaub führen soll. Im übrigen ist der Senat der Ansicht, daß es nur der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit dienen kann, wenn die Tarifparteien in ihren Verträgen künftig ausdrücklich klarstellen, ob die üblichen an § 616 Abs. 1 BGB orientierten Tarifregelungen nur für die Zeit gelten sollen, in der der Arbeitnehmer sich nicht im Urlaub befunden hat, oder auch für Zeiten des Urlaubs.



4) Da demnach eine dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer obliegende Verpflichtung zur Nachgewährung eines Urlaubstages für den Fall der Niederkunft der Ehefrau des Arbeitnehmers während seines Urlaubs in dem zur Entscheidung stehenden Fall weder den einzelvertraglichen, noch tariflichen oder gesetzlichen Bestimmungen zu entnehmen ist, war die Klage abzuweisen, ohne daß es einer Prüfung bedurfte, ob der Erholungszweck des Urlaubs des Klägers durch die mit der Niederkunft seiner Ehefrau im Zusammenhang stehende Wahrnehmung von Pflichten persönlicher Art überhaupt vereitelt worden ist.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Siebrecht

Ed. Schleinkofer

