

Aktenzeichen: 6 AZR 1157/79

Bundesarbeitsgericht Sechster Senat - Urteil vom 14. Oktober 1982
Az. 6 AZR 1157/79

I. Arbeitsgericht - Urteil vom 9. Mai 1979
Hamburg Az. 11 Ca 651/78

II. Landesarbeitsgericht - Urteil vom 10. September 1979
Hamburg Az. 4 Sa 79/79

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Freistellungsanspruch bei Goldener Hochzeit

Gesetz:

BGB § 616 Abs. 1; Manteltarifvertrag für die Arbeiter
der Länder vom 23. Februar 1964 (MTL II) § 33 Abs. 2
und 4

Leitsätze:

K e i n e



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



6 AZR 1157/79

4 Sa 79/79 Hamburg

Verkündet am
14. Oktober 1982

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 14. Oktober 1982 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Martin und Hohnheit für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 10. September 1979 - 4 Sa 79/79 - wird zurückgewiesen.

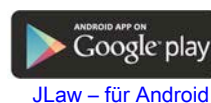
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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, auf dessen Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Länder vom 27. Februar 1964 (MTL II) Anwendung findet, hat für die Teilnahme an der goldenen Hochzeit seiner Eltern am 16. November 1978 die Beklagte vergeblich um einen Tag Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung seiner Bezüge gebeten und daraufhin dem Angebot der Beklagten folgend unter Vorbehalt der rechtlichen Klärung Urlaub genommen.

Er ist der Auffassung, die Beklagte habe ihn gem. § 616 Abs. 1 BGB zur goldenen Hochzeit seiner Eltern freistellen müssen, so daß ihm noch ein Urlaubstag aus dem Urlaubsjahr 1978 zustehe.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, für das Urlaubsjahr 1978 noch einen Urlaubstag zu gewähren; hilfsweise die Beklagte zu verpflichten, über den Antrag des Klägers vom 10. November 1978 auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes aus Anlaß der goldenen Hochzeit seiner Eltern am 16. November 1978 unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu entscheiden. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

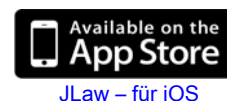
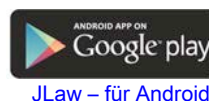
Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß dem Kläger kein Urlaub für das Urlaubsjahr 1978 mehr zusteht, weil er keinen Anspruch hatte, zur goldenen Hochzeit seiner Eltern ohne Anrechnung auf den Urlaubs freigestellt zu werden.

1. Zwar kommt für das Klagebegehren als gesetzliche Anspruchgrundlage § 616 Abs. 1 BGB in Betracht, denn als rechtserhebliches

- 3 -



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



- 3 -

Leistungshindernis im Sinne dieser Gesetzesnorm ist auch die goldene Hochzeit der Eltern des Arbeitnehmers anzusehen (vgl. BAG Urteil vom 25. Oktober 1973 - 5 AZR 156/73 - AP Nr. 43 zu § 616 BGB). Das Landesarbeitsgericht hat jedoch zutreffend erkannt, daß § 616 Abs. 1 BGB dispositives Recht enthält, so daß die Anwendung der Gesetzesnorm tariflich abbedungen und konkretisiert werden kann (vgl. BAG Urteil vom 20. Juni 1979 - 5 AZR 392/78 - AP Nr. 51 zu § 616 BGB; BAG 9, 179, 181 = AP Nr. 23 zu § 616 BGB, zu 1. b) der Gründe sowie BAG 3, 190, 192 = AP Nr. 8 zu § 616 BGB, zu 2. der Gründe und zuletzt BAG Urteil vom 25. August 1982 - 4 AZR 1064/79 -; Scheuring/Steingen, Kommentar zum MTL II § 33 Erl. 1).

2. Aufgrund der vom Landesarbeitsgericht festgestellten beiderseitigen Tarifbindung gilt zwischen den Parteien der MTL II. Dieser Tarifvertrag regelt in § 33 Abs. 2 und 4 eine Freistellung von der Arbeit wie folgt:

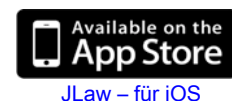
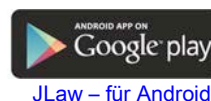
...

2. Der Arbeiter wird ... aus folgenden Anlässen im nachstehenden Ausmaß unter Fortzahlung des Lohnes von der Arbeit freigestellt:
 - a) beim Umzug des Arbeiters mit eigenem Hausstand
 - b) beim Umzug des Arbeiters mit eigenem Hausstand anlässlich der Versetzung oder Abordnung an einen anderen Ort aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen
 - c) beim 25-, 40- und 50jährigen Arbeitsjubiläum des Arbeiters
 - d) bei der Eheschließung des Arbeiters
 - e) bei der Niederkunft der mit dem Arbeiter in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehefrau
 - f) beim Tode des Ehegatten
 - g) beim Tode von Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Kindern oder Geschwistern, die mit dem Arbeiter in demselben Haushalt gelebt haben
 - h) bei der Beisetzung einer in Buchstabe g) genannten Person, die nicht mit dem Arbeiter in demselben Haushalt gelebt hat
 - i) bei der Einsegnung, bei der Erstkommunion, bei einer entsprechenden religiösen oder weltanschaulichen Feier und bei der Eheschließung eines Kindes des Arbeiters

- 4 -



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



- 4 -

- k) bei der silbernen Hochzeit des Arbeiters
- l) bei schwerer Erkrankung
 - aa) des Ehegatten,
 - bb) eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 185 c RVO besteht oder bestanden hat,
 - cc) der im Haushalt des Arbeiters lebenden Eltern oder Stiefeltern

.....

- 4. Bei Verhinderung anderer Art, namentlich durch dringende persönliche Angelegenheiten des Arbeiters, kann das Fernbleiben von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes erlaubt werden. Ein Rechtsanspruch wird hierdurch nicht begründet.

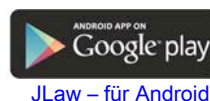
Mit Recht folgert das Landesarbeitsgericht zunächst aus der tariflichen Bestimmung des Abs. 2, daß hier die Fälle aufgeführt werden, in denen ein Arbeiter aus persönlichen Gründen eine Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes begehren kann. Die Art des Kataloges zeige, daß die Tarifvertragsparteien nicht nur Ereignisse im engeren Kreis der eigenen Familie des Arbeiters geregelt haben, sondern auch bei Eltern und Schwiegereltern. Bei der silbernen Hochzeit sei aber nur die silberne Hochzeit des Arbeiters selbst, nicht die der Eltern geregelt.

Mit seiner Tarifauslegung nach Wortlaut und Zusammenhang befindet sich das Landesarbeitsgericht auch in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in Fällen aus ähnlichen Tarifwortlauten (vgl. BAG 3, 190, 192 = AP Nr. 8 zu § 616 BGB und BAG Urteil vom 25. August 1982 - 4 AZR 1064/79 -). Die Tarifvertragsparteien haben mit § 33 Abs. 2 und 4 MTL II die Anwendung des § 616 Abs. 1 BGB rechtswirksam abbedungen mit der Folge, daß auch in den persönlichen Verhinderungsfällen des § 616 Abs. 1 BGB ein Freistellungsanspruch des Arbeiters nur bestehen soll, soweit § 33 Abs. 2 MTL II das seinerseits vorsieht, Dies ist jedoch bei der goldenen Hochzeit der Eltern gerade nicht der Fall (so auch Scheuring/Steingen, aa0).

- 5 -



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



- 5 -

Nach § 33 Abs. 2 MTL II soll ein Freistellungsanspruch des Arbeiters nach dem Willen der Tarifvertragsparteien nur dann gegeben sein, soweit er dort normiert wird. Das ergibt sich bereits aus dem Einleitungssatz dieser Tarifnorm, der deutlich zum Ausdruck bringt, daß die Freistellung des Arbeiters nur in den nachfolgend zusammengestellten Verhinderungsfällen bestehen soll und demnach nicht darüber hinaus. Anderenfalls hätten die Tarifvertragsparteien eine einschränkende Formulierung unter der Heranziehung etwa der Worte "insbesondere" oder "zum Beispiel" gewählt, wie es in anderen Tarifverträgen vorkommt. Diese abschließende Aufzählung wird weiter durch § 33 Abs. 4 MTL II bestätigt (vgl. unten Ziff. 4 der Gründe). Insbesondere gilt diese für die Teilnahme des Arbeiters an wichtigen familiären Ereignissen, insbesondere für die Hochzeit. Das ergibt sich schon daraus, daß die Tarifnorm einen Freistellungsanspruch zwar bei der eigenen Hochzeit und der Silberhochzeit des Arbeiters vorsieht, nicht jedoch für den gleichermaßen naheliegenden und häufig vorkommenden Fall der Silberhochzeit bzw. der goldenen Hochzeit seiner Eltern. Hieraus schließt das Landesarbeitsgericht folgerichtig, daß die Tarifvertragsparteien den Lebenssachverhalt der Hochzeiten bedacht, jedoch bei der goldenen Hochzeit der Eltern einen Freistellungsanspruch nicht haben bestimmen wollen. Daher liegt, wie das Landesarbeitsgericht weiter richtig ausführt, insoweit auch keine durch die Gerichte für Arbeitssachen auszufüllende Tariflücke vor (vgl. BAG 32, 364, 369 = AP Nr. 31 zu § 22, 23 BAT 1975). Vielmehr liegt es im Rahmen der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien, ob sie wie für die eigene Silberhochzeit des Arbeiters auch für andere vergleichbare Tatbestände einen Freistellungsanspruch des Arbeiters festlegen oder nicht.

3. Zu Unrecht geht die Revision davon aus, § 33 Abs. 2 MTL II lasse als "Mindestregelung" in gewissen Fällen einen Rückgriff auf § 616 Abs. 1 BGB zu. Dagegen spricht nicht nur die kasuistische Regelung des § 33 Abs. 2 MTL II, sondern auch § 33 Abs. 4 MTL II,

- 6 -



- 6 -

der alle übrigen Fälle der Verhinderung erfaßt (vgl. unten Ziff. 4 der Gründe). Auch die sittliche Pflicht, an der goldenen Hochzeit der Eltern teilzunehmen, kann insoweit keine andere rechtliche Beurteilung rechtfertigen. Enthält nämlich § 616 Abs. 1 BGB durch Tarifvertrag abdingbares Recht, so steht es den Tarifvertragsparteien auch frei, für die goldene Hochzeit der Eltern des Arbeiters dessen Freistellungsanspruch auszuschließen. Eine derartige die Einzelfälle abschließend aufzählende tarifliche Regelung trägt im übrigen zur Rechtssicherheit und Rechtsklarheit bei. Die abschließende Zusammenstellung der Tarifnorm klärt für die tarifunterworfenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in eindeutiger, leicht vollziehbarer Weise, in welchen persönlichen Verhinderungsfällen ein Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers bestehen soll.

4. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht auch zu Recht einen Freistellungsanspruch gemäß § 33 Abs. 4 MTL II verneint. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Ansicht der Revision zutreffend ist, die goldene Hochzeit der Eltern stelle einen dringenden persönlichen Grund im Sinne dieser Tarifnorm dar. Denn durch § 33 Abs. 4 Satz 2 MTL II wird ein Rechtsanspruch des Arbeiters auf Freistellung ausdrücklich ausgeschlossen, so daß es im Ermessen des Arbeitgebers steht, ob er bei den sonstigen Fällen der Verhinderung das bezahlte Fernbleiben von der Arbeit erlaubt oder nicht. Damit ist auch der Hilfsantrag des Klägers unbegründet.

Dr. Auffarth

Dr. Jobs

Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Leinemann ist wegen Urlaubes verhindert zu unterschreiben

Dr. Auffarth

Dr. Martin

Hohnheit



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

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