

Sonderurlaub im Todesfall eine Angehörigen

I. Woraus ergibt sich der Anspruch auf Sonderurlaub im Falle des Todes eines Angehörigen und wie lange muss dieser gewährt werden?

Der Anspruch kann sich auf drei Ebenen ergeben:

1. aus Gesetz
2. aus Tarifvertrag
3. aus Arbeitsvertrag

Zu 1. (aus Gesetz)

a) Anspruchsherleitung

Grundsätzlich entfällt gemäß § 326 I 1 BGB der Anspruch auf die Vergütung, wenn der Arbeitnehmer nach § 275 I bis III BGB nicht zu leisten braucht, weil ihm die eigene Leistung unmöglich bzw. unzumutbar ist.

Nach § 275 III BGB kann der Arbeitnehmer die Leistung verweigern, wenn sie ihm unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers nicht zugemutet werden kann. Dies wird beim Todesfall eines „nahen Angehörigen“ angenommen (vgl. Palandt § 616 Rn 8). Nahe Angehörige in diesem Sinne dürften Großeltern, Eltern, Ehegatten, Lebenspartner, Geschwister, Kinder und Enkelkinder sein.¹ Auch ein anderes besonderes Näheverhältnis zu dem Verstorbenen führt zur Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung. Dieses wird bei einer besonderen persönlichen Bindung zu einer im eigenen Haushalt lebenden Person angenommen.²

§ 616 S.1 BGB bestimmt als Ausnahme zu § 326 I 1 BGB, dass der Anspruch auf die Gegenleistung (den Lohn) unter bestimmten Umständen bestehen bleibt, er lautet: „Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“

Der Verhinderungsgrund muss also in der Person des Betroffenen vorliegen und darf sich nicht auf einen größeren Personenkreis beziehen, was z.B. auf ein Unwetter zuträfe.

¹ Waas/Palotka, Arbeitsrecht Handkommentar 3.A. 2013, § 616 BGB Rn 7.

² Wie vor.

Darüber hinaus darf die Verhinderung nur von kurzer Dauer und muss ohne Verschulden des Arbeitnehmers entstanden sein. Beides ist in aller Regel beim Tod naher Angehöriger anzunehmen.

Zu berücksichtigen ist, dass diese gesetzliche Regelung abdingbar ist. Das bedeutet, dass in den einzelnen Arbeits- oder Tarifverträgen (siehe 2. und 3.) abweichende Vereinbarungen getroffen werden können, die der gesetzlichen vorgehen, auch wenn Sie für den Arbeitnehmer nachteilig sind.

b) Anspruchsumfang

Wie lange bekommt man nach dem Gesetz Sonderurlaub?

Dies kommt darauf an, es gibt keine eindeutige Rechtsprechung, sondern es wird im Einzelfall nach verschiedenen Kriterien beurteilt, die sich aus § 275 III BGB ergeben, wonach das Hindernis gegenüber dem Interesse des Arbeitgebers an der Arbeitsleistung zu gewichten ist, insbesondere:

- Dauer des Arbeitsverhältnisses (auch zu erwartende Dauer)
- Die Nähe des Angehörigenverhältnisses

Bei Ehegatten und Kindern werden von Arbeitgebern regelmäßig 3-4 Tage gewährt, beim Tode eines Elternteils sind 1-2 Tage üblich. Es ist davon auszugehen, dass Gerichte bei in den allermeisten Fällen wenigstens 2 Tage (einen für den Todestag und einen für den Tag der Bestattung) zusprechen.³

Zu 2. (aus Tarifvertrag)

Da die Gesetzeslage im Einzelfall nicht eindeutig ist, haben sich die Tarifvertragsparteien (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände) in vielen Fällen auf allgemeine Regeln verständigt.

Zunächst ist in Erfahrung zu bringen, ob im eigenen Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag und welcher konkret Anwendung findet. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Tarifverträge im Betrieb auszulegen/ auf Verlangen auszuhändigen, die im Arbeitsverhältnis anwendbar sind. Die Anwendbarkeit eines Tarifvertrages hängt davon ab, ob

³ Vgl. Henssler, MüKo § 616 BGB Rn 39

- a) Arbeitgeber und Arbeitnehmer Mitglieder von Tarifvertragsparteien sind, die sich auf einen Tarifvertrag geeinigt haben, oder
- b) die Anwendung eines Tarifvertrages im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, oder
- c) ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag für die entsprechende Branche vorliegt.

An letzteren sind sämtliche Arbeitgeber und -nehmer des entsprechenden Zweiges gebunden, sofern dieser für deren Bundesland gilt.

In den Tarifverträgen sind häufig Regelungen enthalten wie:

"Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § x im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:" (...)

- . Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils - zwei Arbeitstage

(...)"

oder

„Anspruch auf **Freistellung von der Arbeit ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub** haben Arbeitnehmer bei:

- . Tod des mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten - vier Werktage
 - . Tod der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kinder, Eltern, Geschwister, Groß- und Schwiegereltern - 2 Werktage
 - . Tod von Familienangehörigen (Verwandte in auf- und absteigender Linie, Geschwister, Schwager und Schwägerin von Ehegatten - 1 Werktag
- (...)

Für die Freistellung nach § x wird das regelmäßige Arbeitsentgelt weitergezahlt, soweit die Freistellung im Kalenderjahr acht Werktage nicht überschreitet.“

Zu 3. (aus Arbeitsvertrag)

In den einzelnen Arbeitsverträgen kann ebenfalls festgehalten bzw. festgeschrieben werden, wie viele Tage im Falle des Todes von Angehörigen bezahlt oder unbezahlt frei gegeben werden sollen. Dann ergibt sich der Freistellungsanspruch, der Anspruch auf „Sonderurlaub“,

unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag. Ebenso kann der Anspruch allerdings gerade durch den Vertrag ausgeschlossen sein, da die Regelungen abdingbar sind (s.o.).

II. Unabhängig davon, auf welcher der drei „Ebenen“ sich der Anspruch ergibt, stellt sich die Frage: Wie kann man sein Recht durchsetzen?

Sollte sich ein Arbeitgeber auch nach bestem Zureden nicht bereit erklären, den Sonderurlaub zu gewähren, kann man beim zuständigen Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung beantragen. Manchmal genügt es, dem Arbeitgeber zuvor höflich mitzuteilen, dass man im Falle der Ablehnung des Urlaubsantrages dazu bereit ist einen solchen Antrag zu stellen. Grundsätzlich ist (jedenfalls auch) das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung regelmäßig erbringt. Das zuständige Arbeitsgericht kann u.a. auf der Internetseite <http://zustaendiges-gericht.de/> durch Eingabe der Postleitzahl des Arbeitsortes in Erfahrung gebracht werden.

Bei Gericht bzw. der dortigen Antragstelle kann man selbst mündlich sein Anliegen schildern und sich bei der Stellung des Antrages helfen lassen. Zu diesem Zweck sollte man die Sterbeurkunde und den Arbeitsvertrag mitbringen. Die eigenen Angaben muss man eidesstattlich versichern. Meist wird dem Antrag dann binnen eines Tages entsprochen.

Die teurere und einfachere Variante ist es natürlich, die Sache einem Anwalt zu übergeben, der den Antrag dann in Vertretung für den Betroffenen stellt.

Nicht zu empfehlen ist die Alternative sich auf sein Leistungsverweigerungsrecht nach § 275 III BGB erst im Nachhinein zu berufen. Zwar wird dies grundsätzlich als zulässig angesehen, stellt sich jedoch heraus, dass gar kein Leistungsverweigerungsrecht bestand, so hat man eine Kündigung riskiert.

Autor: Torsten Schmitt, Rechtsanwalt und Aeternitas-Rechtsreferent

© Aeternitas e.V., 2013