

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

Gesetz: BUrlG § 3; Lohn tariffvertrag für die Arbeiter der
Deutschen Bundesbahn (LTV) vom 12. September 1960
§ 28.

Leitsätze: 1. In Tarifverträgen kann von der Berechnung der
Urlaubsdauer nach kalendermäßigen Werktagen ab-
gewichen werden, sofern der gesetzliche Mindest-
urlaub gewahrt bleibt.

2. § 28 Abs. 4 Ziff. 2 lit. b LTV enthält keine
Regelung über die Anrechenbarkeit kalenderbezo-
gener Tage auf den Urlaub, sondern für bestimmte
Sonderfälle eine Berechnungsformel über die Dauer
des tariflichen Urlaubs.

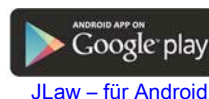
Aktenzeichen: 5 AZR 121/66

Urteil des BAG vom 14. Juli 1966

LAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 14. Juli 1966

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 14. Juli 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Wichmann und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Wolf und Döring für Recht erkannt:

Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 3. Februar 1966 - 4 Sa 650/65 - wird zurückgewiesen.

Von den Kosten der Revision tragen die Kläger K und S je ein Viertel und der Kläger H die Hälfte.

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:

Die Kläger sind als Arbeiter bei der Beklagten beschäftigt. Auf ihr Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn vom 12. September 1960 (im folgenden kurz: LTV) in der Fassung der Tarifverträge vom 18. Mai 1963 und 21. Mai 1964 Anwendung.

Die Arbeitszeit der Kläger beträgt wöchentlich 44 Stunden; der Samstag ist regelmäßig arbeitsfrei. Der tarifliche Jahresurlaub der Kläger beträgt 26 Arbeitstage. Über den Begriff der Arbeitstage äußert sich § 28 Abs. 4 Nr. 1 LTV wie folgt:

"1. Arbeitstage im Sinne der Urlaubsbestimmungen sind

- a) bei Arbeitern, die unter die Dienstdauervorschriften fallen und Dienst in Wechselschichten leisten, alle Tage mit Ausnahme der Sonntage und der gesetzlichen Wochenfeiertage; dienstplanmäßige Ruhetage, die dem Urlaub unmittelbar vorausgehen oder folgen, werden nicht auf den Urlaub angerechnet;
- b) bei den übrigen Arbeitern alle Tage, an denen der Betreffende regelmäßig zu arbeiten hätte. § 15 Abs. 3 Nr. 2 findet Anwendung."

Die Kläger gehören zu den in Abs. 4 Nr. 1 b) bezeichneten Arbeitern. Die in dieser Bestimmung in Bezug genommene Vorschrift des § 15 Abs. 3 Nr. 2 LTV betrifft die Behandlung der sog. Überzeitarbeit und hat für den vorliegenden Rechtsstreit keine Bedeutung.

Der Kläger zu 1) erhielt einen Teil seines Jahresurlaubs in der Zeit von Montag, den 3. August, bis Freitag, den 14. August 1964. Der Kläger zu 2) erhielt einen Teil seines Jahresurlaubs in der Zeit von Montag, den 27. Juli, bis Samstag, den 8. August 1964. Der Kläger zu 3) erhielt einen Teil seines Jahresurlaubs in der Zeit von Montag, den 10. August, bis Samstag, den 29. August 1964.

In die Urlaubszeit der Kläger zu 1) und 2) fiel der 8. August 1964 (Samstag), der in Augsburg gesetzlicher Feiertag ist (Friedensfest); in die Urlaubszeit der Kläger zu 1) und 3) fiel ferner der 15. August 1964, der in Augsburg

gleichfalls gesetzlicher Feiertag ist (Mariä Himmelfahrt).

Die Beklagte rechnete die Urlaubszeit bei den Klägern zu 1) und 2) mit je 12 Urlaubstagen und bei dem Kläger zu 3) mit 18 Tagen auf den Gesamturlaub des Jahres 1964 an. Sie stützte sich dabei auf § 28 Abs. 4 Nr. 2 lit. b LTV. Diese Bestimmung hat zusammen mit § 28 Abs. 4 Nr. 2 lit. c folgenden Wortlaut:

- "b) Bei den Arbeitern unter Nr. 1 b wird ein weiterer Urlaubstag angerechnet nach Inanspruchnahme von
 - aa) je 5 Urlaubstagen, wenn in jeder Woche 1 Arbeitstag regelmäßig frei bleibt,
 - bb) je 7 Urlaubstagen, wenn in 4 Wochen 3 Arbeitstage regelmäßig frei bleiben,
 - cc) je 8 Urlaubstagen, wenn in 3 Wochen 2 Arbeitstage regelmäßig frei bleiben,
 - dd) je 11 Urlaubstagen, wenn in 2 Wochen 1 Arbeitstag regelmäßig frei bleibt,
 - ee) 17 Urlaubstagen, wenn in 3 Wochen 1 Arbeitstag regelmäßig frei bleibt,
 - ff) 23 Urlaubstagen, wenn in 4 Wochen 1 Arbeitstag regelmäßig frei bleibt.
- c) Abweichend von Nr. 2 b gilt für die Anrechnung weiterer Urlaubstage bei Arbeitern der Nr. 1 b, die regelmäßig an weniger als 5 Kalendertagen in der Woche arbeiten, folgendes: Nach Inanspruchnahme von je
 - aa) 2 Urlaubstagen ist 1 weiterer Urlaubstag anzurechnen, wenn in jeder Kalenderwoche 3 Kalendertage regelmäßig frei bleiben,
 - bb) 1 Urlaubstag ist 1 weiterer Urlaubstag anzurechnen, wenn in jeder Kalenderwoche 4 Kalendertage regelmäßig frei bleiben,
 - cc) 1 Urlaubstag sind 2 weitere Urlaubstage anzurechnen, wenn in jeder Kalenderwoche 5 Kalendertage regelmäßig frei bleiben."

Die Kläger sind der Ansicht, daß die Beklagte ihnen bei der Erteilung des Urlaubs die genannten Feiertage auf den Jahresurlaub angerechnet habe. Dies sei nach allgemeinen urlaubsrechtlichen Grundsätzen unzulässig und auch nicht nach § 28 Abs. 4 Nr. 2 lit. b LTV gerechtfertigt. Diese Regelung lasse sich nicht dahin auslegen, daß einzelne Urlaubstage

ohne Rücksicht darauf, ob auf diese Tage ein gesetzlicher Feiertag falle, auf den Urlaub anrechenbar seien. Eine solche Auslegung der Bestimmung stehe nicht im Einklang damit, daß Urlaubstage nichts Abstraktes und Fiktives, sondern kalenderbezogen seien.

Die Kläger haben beantragt

festzustellen, daß für das Jahr 1964 dem Kläger zu 1) noch zwei Urlaubstage und den Klägern zu 2) und 3) noch je ein Urlaubstag zustehen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klagabweisungsantrag vorgebracht, sie habe nicht den 8. August 1964 und 15. August 1964 als Feiertage auf den Urlaub angerechnet, sondern habe lediglich rein rechnerisch gemäß § 28 Abs. 4 Nr. 2 b LTV den Klägern zwei bzw. drei weitere Urlaubstage angerechnet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und hat die Klagen als unbegründet abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihr Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet, da § 28 Abs. 4 Nr. 2 b LTV nicht die Anrechenbarkeit kalenderbezogener Tage auf den Urlaub bestimmt, sondern, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend dargelegt hat, für bestimmte Sonderfälle allein eine Regelung über die Dauer des Urlaubs enthält. Dies ergibt sich bei einer Gesamtbetrachtung der urlaubsrechtlichen Bestimmungen des § 28 LTV.

§ 28 Abs. 2 Nr. 2 LTV setzt die Dauer des tariflichen Urlaubs auf eine bestimmte Zahl von Arbeitstagen fest, für die Altersklasse der Kläger im Urlaubsjahr 1964/65 auf 26 Arbeitstage. Was dabei unter Arbeitstagen zu verstehen ist, ist in § 28 Abs. 4 Nr. 1 LTV geregelt. Danach sind Arbeitstage im Sinne der Urlaubsbestimmungen für eine bestimmte Gruppe von Arbeitern, nämlich solche, die unter die Dienstdauervorschriften



fallen und Dienst in Wechselschichten leisten, alle Tage mit Ausnahme der Sonntage und der gesetzlichen Wochenfeiertage (§ 28 Abs. 4 Nr. 1 lit. a); insoweit entspricht die Regelung dem Gesetz (§ 3 Abs. 2 BUrlG). Bei allen übrigen Arbeitern sind Urlaubstage hingegen alle Tage, "an denen der Betreffende regelmäßig zu arbeiten hätte" (§ 28 Abs. 4 Nr. 2 lit. b). Bei der letzteren Gruppe, zu der unstreitig die Kläger gehören, erfolgt die Berechnung des Urlaubs demnach nach sog. reinen Arbeitstagen; alle sonstigen Tage, also außer den Sonn- und gesetzlichen Wochenfeiertagen auch die regelmäßig frei bleibenden Werktage, sind bei der Berechnung der Urlaubsdauer von vornherein ausgeschaltet. Bei Arbeitern etwa, die wie die Kläger in der Fünf-Tage-Woche mit regelmäßig frei bleibendem Samstag arbeiten, sind Urlaubstage somit lediglich die Tage von Montag bis Freitag, soweit nicht auf einen dieser Tage während des Urlaubszeitraums ein gesetzlicher Wochenfeiertag fällt; bei Arbeitern, die in der sog. Elf-Tage-Doppelwoche, d.h. mit einem regelmäßig freien Samstag in jeder zweiten Woche, arbeiten, sind Urlaubstage alle Werktage mit Ausnahme des freien Samstags.

Bei der letztgenannten Gruppe der Arbeiter weicht die tarifliche Bestimmung des Begriffs des Urlaubstages damit von der gesetzlichen Definition dieses Begriffs - und auch von dem in tariflichen Urlaubsregelungen sonst meistens üblichen Sinn des Begriffs des Arbeitstages (vgl. BAG 14, 96 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche) - ab. Nach § 3 Abs. 2 BUrlG zählen als Urlaubstage (gleich Werktagen) nämlich, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer in der Fünf- oder Sechs-Tage-Woche arbeitet oder weitere Tage regelmäßig arbeitsfrei sind, alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonn- und gesetzlichen Feiertage; die Berechnung der gesetzlichen Urlaubsdauer erfolgt also auf der Basis sämtlicher Werktage der Woche, mag einer von diesen regelmäßig arbeitsfrei sein oder nicht. Eine solche vom Gesetz abweichende Bestimmung zu treffen ist Tarifvertragsparteien nicht ver-



wehrt, da § 3 Abs. 2 BUrlG nicht zu den Vorschriften gehört, die nach § 13 Abs. 1 BUrlG auch nicht durch Tarifverträge abgeändert werden können. Freilich darf hierbei der gesetzliche Mindesturlaub nicht unterschritten werden (vgl. Dersch-Neumann, BUrlG, 3. Aufl., § 3 Anm. 34; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. 1, S. 538; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 1, S. 441 f. Anm. 58). Bei der Gruppe der Arbeiter, der die Kläger angehören, ist der gesetzliche Mindesturlaub jedoch nicht unter-, sondern sogar erheblich überschritten, wie weiter unten noch darzulegen sein wird.

Die Auswirkungen, die sich aus der vom LTV für einen Teilbereich vollzogenen Abwendung vom gesetzlichen Verfahren der Berechnung der Urlaubsdauer ergeben, werden von der Revision nicht genügend beachtet. Bei einem Urlaubssystem nämlich, das wie z.T. der vorliegende Tarifvertrag die Urlaubsdauer auf der Basis allein der sog. reinen Arbeitstage, also unter Ausschluß regelmäßig arbeitsfrei bleibender Werkstage, festsetzt, stellt sich von vornherein nicht die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen regelmäßig frei bleibende Tage – etwa der Samstag in der Fünf-Tage-Woche – auf den Urlaub anzurechnen seien. Diese Tage stehen von vornherein außerhalb der Berechnung der Urlaubsdauer; sie zählen nicht als Urlaubstage und sind damit notwendigerweise von vornherein jeder Anrechnung auf den Urlaub entzogen. Es ist damit auch gleichgültig, ob auf den regelmäßig frei bleibenden Arbeits- bzw. Werktag, im vorliegenden Falle den Samstag, zufällig ein gesetzlicher Feiertag fällt. Das Problem der Anrechnung regelmäßig arbeitsfrei bleibender Tage auf den Urlaub stellt sich vielmehr lediglich bei einem Urlaubssystem, das, wie im Gesetz vorgesehen und im allgemeinen auch in Tarifverträgen üblich, die Urlaubsdauer nach kalendermäßigen Werktagen, damit also ohne Rücksicht auf die Belastung des einzelnen Werktages mit einer Arbeitspflicht, festsetzt. Allein dann ist zu entscheiden, ob und in welchem Umfang z.B. im Falle der Fünf-Tage-Woche arbeitsfreie Samstage



auf die festgelegte Urlaubsdauer anzurechnen sind, ferner wie zu verfahren ist, wenn auf einen arbeitsfreien Samstag zugleich ein gesetzlicher Feiertag fällt.

Hält man sich dies vor Augen, so kann § 28 Abs. 4 Nr. 2 lit. b - und auch lit. c - LTV entgegen der Ansicht der Revision nicht die Bedeutung haben, daß dort in irgendeinem Sinn die Anrechnung kalendermäßig bestimmter Tage auf den Urlaub geregelt wird. Die Vorschrift enthält vielmehr für bestimmte Sonderfälle eine von § 28 Abs. 2 Nr. 2 LTV abweichende Regelung der Urlaubsdauer, wobei nach der ausdrücklichen Bezugnahme auf § 28 Abs. 4 Nr. 1 lit. b LTV vorausgesetzt ist, daß regelmäßig frei bleibende Tage von vornherein nicht als Urlaubstage zählen; dies ist in den Ausführungsbestimmungen des LTV zu § 28 (Beispiel 1 a) auch ausdrücklich gesagt. Dabei wird die regelmäßige, nach reinen Arbeitstagen bemessene Urlaubsdauer verkürzt. Diese Verkürzung ist freilich nicht, was an sich möglich gewesen wäre, aber offenbar wegen der vielfältigen Beschäftigungsformen im Betrieb der Beklagten unterblieben ist, in der Form einer eigenen Festsetzung der Urlaubsdauer für jede in Betracht kommende Sondergruppe wiedergegeben, sondern erfolgt dadurch, daß in jedem Sonderfall "nach Inanspruchnahme" einer bestimmten Zahl von Urlaubstagen "ein weiterer Urlaubstag angerechnet" wird. Eine Urlaubsbewilligung in dem in § 28 Abs. 4 Nr. 2 lit. b und c LTV jeweils näher bezeichneten Umfang wird danach stets als eine um einen Urlaubstag - im Falle des § 28 Abs. 4 Nr. 2 lit. c unter cc) sogar um zwei Urlaubstage - höhere Urlaubsgewährung behandelt; die Verkürzung des regelmäßigen Urlaubs nach § 28 Abs. 2 Nr. 2 erfolgt nicht durch unmittelbare Herabsetzung dieser Urlaubsdauer, sondern durch eine je nach der Beschäftigungsform verschiedene höhere Berechnung der in Anspruch genommenen - d.h. tatsächlich bewilligten - Urlaubstage. Der bzw. die jeweils "anzurechnenden" Urlaubstage sind also nur abstrakte Berechnungsfaktoren für die Urlaubsdauer; es erfolgt somit auch, anders als die Revision es sieht, keine Anrechnung des regelmäßig frei



bleibenden Tages – bei den Klägern des Samstags – auf den Urlaub.

Im Falle der Kläger, die in der Fünf-Tage-Woche mit regelmäßig frei bleibendem Samstag arbeiten, werden demgemäß nach § 28 Abs. 4 Nr. 2 lit. b unter aa) je fünf tatsächlich in Anspruch genommene Urlaubstage als sechs gewährte Urlaubstage bewertet. Zwanzig tatsächlich in Anspruch genommene Urlaubstage stehen 24 gewährten Urlaubstagen gleich, d.h. die in § 28 Abs. 2 Nr. 2 LTV vorgesehene regelmäßige Urlaubsdauer von 26 Arbeitstagen verkürzt sich für die Kläger auf 22 Arbeitstage, diese auf der Basis berechnet allein der tatsächlich mit Arbeit belasteten Tage von Montag bis Freitag. Damit werden die Kläger urlaubsmäßig entgegen der Ansicht der Revision nicht benachteiligt gegenüber Arbeitern, die die 44-stündige Wochenarbeitszeit in der Sechs-Tage-Woche ableisten. In beiden Fällen umfaßt die gewährte Freizeit nämlich den Zeitraum von vier Wochen und zwei Tagen. Damit wird zugleich deutlich, daß den Klägern bei Anwendung des in § 28 Abs. 4 Nr. 2 lit. b LTV geregelten Berechnungsverfahrens ein weitaus höherer Urlaub verbleibt, als er ihnen nach dem Gesetz zustehen würde. Denn 22 Urlaubstage, berechnet auf der Basis der reinen Arbeitstage von Montag bis Freitag, entsprechen auf der Basis der gesetzlichen Berechnung nach kalendermäßigen Werktagen einem Urlaub von 26 Werktagen; der den Klägern, die unstreitig sämtlich das 35. Lebensjahr vollendet haben, zustehende gesetzliche Mindesturlaub von 18 Werktagen ist also um acht Werktage überschritten.

Demgemäß war die Revision mit der sich aus den §§ 97, 100 Abs. 2 ZFO ergebenden Kostenfolge zurückzuweisen.

gez. Dr. Boldt

Wichmann

Siara

Bundesarbeitsrichter
Dr. Wolf befindet sich
in Urlaub und ist orts-
abwesend:

Dr. Boldt

Döring



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

