

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

064

Gesetz: Schwerbeschädigtengesetz 1961 § 34 ; Bundes-
urlaubsgesetz § 3

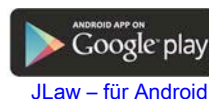
Leitsatz: Der Begriff des "Arbeitstages" in § 34 SchwBeschG
entspricht dem Begriff des "Werktages" in § 3 BUrlG
(Bestätigung von BAG 15, 284 = AP Nr. 3 zu § 34
SchwBeschG 1961).

Aktenzeichen: 5 AZR 21/71
Urteil des BAG vom 19. Mai 1971

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 19. Mai 1971

gez. Henkelmann,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

064

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Mai 1971 durch die Bundesrichter Dr. Auffarth, Siara und Dr. Neumann sowie die Bundesarbeitsrichter Keller und Musa für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 4. Dezember 1970
- 3 Sa 106/70 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 31. August 1970
- 8 Ca 134/70 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

- 2 -



Tatbestand:

Der Kläger ist Angestellter der Beklagten. Er ist anerkannter Schwerbeschädigter im Sinne des Schwerbeschädigten-gesetzes. Beide Parteien sind tarifgebunden. Auf das Arbeits-verhältnis findet u.a. der Urlaubstarifvertrag für die Ange-stellten in der Berliner Metallindustrie vom 23. Januar 1970 (TV) Anwendung; dieser mit Wirkung vom 1. Januar 1970 an in Kraft getretene Tarifvertrag hat die Berechnung der Urlaubs-dauer gegenüber der früher geltenden tariflichen Regelung von Werktagen auf Arbeitstage umgestellt. Hierzu besagt § 2 C Ziff. 6 und 7 TV folgendes:

- 6) Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Angestellte in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbei-ten hat.
- 7) Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche - ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, gelten 5 Tage je Woche als Arbeitstage.

Auf Grund des vorgenannten Tarifvertrages steht dem Kläger für das Jahr 1970 ein Jahresurlaub von 21 Arbeitsta-gen zu. Außerdem hat der Kläger Anspruch auf einen betrieb-lichen Treueurlaub von 3 Arbeitstagen. Hinsichtlich des Schwerbeschädigtenzusatzurlaubs bestimmt § 2 C Ziff. 3 fol-gendes:

- 3) Schwerbeschädigte im Sinne des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 16.6.1953 (Berliner Übernahmegesetz vom 3.7.1953) erhalten zu dem Jahresurlaub nach Ziff. 1) den gesetzlichen Zusatzurlaub, d.h. 6 Werktage = 5 Arbeitstage.

Der Kläger ist der Auffassung, er habe gemäß § 34 SchwBeschG Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 6 Arbeits-tagen im Sinne der vorgenannten tariflichen Regelung. Die Beklagte müsse ihm daher insgesamt 30 Arbeitstage Urlaub ge-währen. Der Begriff des Arbeitstages in § 34 SchwBeschG sei unter Berücksichtigung der gewandelten Verhältnisse auszu-legen. Allgemein verstehe man heute unter Arbeitstagen nur die Tage, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeit zu leisten habe. Dies drücke sich vor allem darin aus, daß in tariflichen Urlaubsregelungen die Berechnung der Urlaubs-

dauer mehr und mehr auf reine Arbeitstage umgestellt werde.

Da die Beklagte dem Kläger nur 29 Arbeitstage Urlaub gewährt hat, hat der Kläger beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihm für das Jahr 1970 zusätzlich zu dem bereits bewilligten Urlaub vom 4. Mai bis zum 15. Juni 1970 einen weiteren Urlaubstag zu gewähren, der kein Sonnabend sein dürfe; hilfsweise ihm 43,-- DM als Abgeltung für einen Urlaubstag zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Rechtsansicht des Klägers entgegengetreten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht nach dem Klageantrag erkannt.

Nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts sind bei richtiger, zeitgemäßer Auslegung des § 34 SchwBeschG als Arbeitstage alle Kalendertage zu verstehen, an denen Schwerbeschädigte in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten haben. Das Landesarbeitsgericht folgert dies sowohl aus dem Wortlaut als auch aus Sinn und Zweck der Vorschrift. Unter Arbeitstag werde im heutigen Sprachgebrauch allgemein jeder Tag verstanden, an dem gearbeitet zu werden pflege. In den weitaus meisten Wirtschaftszweigen und Berufen werde am Sonnabend nicht mehr gearbeitet. Daher ergebe schon die wörtliche Auslegung des § 34 SchwBeschG, daß auf den Zusatzurlaub ein arbeitsfreier Sonnabend nicht angerechnet werden dürfe. Der Gesetzgeber habe den Begriff "Arbeitstag" früher zwar anders verstanden. Es komme aber bei der Auslegung eines Gesetzes nicht auf das Wortverständnis des historischen Gesetzgebers an, sondern auf die bei der aktuellen Gesetzesauslegung herrschenden allgemeinen Verhältnisse. Das gewonnene Ergebnis werde auch durch Sinn und Zweck der Vorschrift gerechtfertigt. Die körperlich in besonderer Weise behinderten Personen benötigten für ihre Erholung eine längere Zeit als die gesunden. Deshalb müßten sie auch länger von der Arbeit freigestellt werden. Dies lasse sich nur dadurch erreichen, daß sie faktisch weniger Tage arbeiten als diejenigen, welche



nicht schwerbeschädigt seien.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

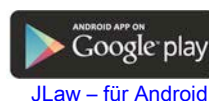
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

1. Zutreffend ist allerdings der rechtliche Ausgangspunkt des angefochtenen Urteils, daß nämlich § 2 C Ziff. 3 TV Schwerbeschädigten einen Zusatzurlaub von lediglich sechs Werktagen gleich fünf Arbeitstagen im Sinne von § 2 C Ziff. 6 TV – also nicht von sechs Arbeitstagen, wie der Kläger meint – gewährt. Die tarifliche Regelung ist eindeutig und erlaubt keine andere Auslegung. Sie zieht für den Zusatzurlaub die Folgerung aus der Umstellung der Berechnung der Urlaubsdauer von Werktagen auf Arbeitstage i. S. des § 2 C Ziff. 6 TV; indem sie unter den Bedingungen der Fünf-Tage-Woche fünf Arbeitstage sechs Werktagen gleichstellt, schließt sie sich der allgemeinen Anrechnungsregel an, daß in je sechs Urlaubstagen ein arbeitsfreier Werktag enthalten sein muß (BAG AP Nr. 1 zu § 3 BUrlG Fünf-Tage-Woche; vgl. ferner BAG AP Nr. 2 zu § 48 BAT; Boldt-Röhsler, Bundesurlaubsgesetz, § 3 Anm. 28 mit weiteren Nachweisen).

2. Die vorgenannte tarifliche Regelung ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts mit § 34 SchwBeschG vereinbar. Wie der erkennende Senat bereits früher (BAG 15, 284 ff. = AP Nr. 3 zu § 34 SchwBeschG 1961) entschieden hat, ist der Begriff "Arbeitstag" in § 34 SchwBeschG im Sinne von "Werktag" zu verstehen. Auf die dort gegebene Begründung kann hier verwiesen werden. Ergänzend ist noch auf Art. 8 Abs. 1 des früheren Urlaubsgesetzes Bayern vom 11. Mai 1950 (GVBl. 1950 S. 81) hinzuweisen, das in Art. 4 Abs. 1 den Jahresurlaub gleichfalls in "Arbeitstagen" bemessen hatte; ausdrücklich gelten danach als Arbeitstage die Werktage.

§ 34 SchwBeschG wählt danach für die Bemessung der Urlaubsdauer das werktägliche Berechnungssystem; die



Vorschrift ist so zu lesen, als ob der Gesetzgeber die Dauer des Zusatzurlaubs in Werktagen bemessen hätte, stimmt also insoweit mit § 3 BUrlG überein, der die Dauer des Mindesturlaubs gleichfalls in Werktagen bemißt. Ebenso wenig wie nun das werktägliche Berechnungssystem des Bundesurlaubsgesetzes durch den Richter verändert werden kann, ist dies für das gleiche Berechnungssystem des § 34 SchwBeschG zulässig. Der Begriff des "Werktages" und der ihm gleichstehende Begriff des "Arbeitstages" in § 34 SchwBeschG haben einen festen Inhalt, der keinem Bedeutungswandel unterliegt. Werktag bzw. Arbeitstag waren und sind für den Gesetzgeber das Mittel, die von ihm gewünschte Dauer des Urlaubs in bestimmtem Umfange festzulegen; in diesem Sinne sind beide Begriffe sozusagen das "technische Instrument" der Bestimmung einer einheitlichen zeitlichen Größe, nämlich der gewünschten Urlaubsdauer. Wenn die vom Gesetzgeber gewünschte Dauer des Urlaubs beibehalten werden soll, ist es unerlässlich, an der begrifflichen Bedeutung des gewählten Berechnungsmaßstabs in dem Sinne festzuhalten, den er zur Zeit des Erlasses des Gesetzes hatte. Anderenfalls würde die vom Gesetzgeber festgesetzte zeitliche Größe, also die Dauer des Urlaubs, selbst verändert. Die Festsetzung der Dauer des Urlaubs ist aber allein Sache des Gesetzgebers; der Richter kann hier nicht abändernd eingreifen. Es ist deshalb ohne Belang für die weitere Anwendung des § 34 SchwBeschG, daß der allgemeine Begriff des Arbeitstages durch die veränderten Verhältnisse des Arbeitslebens seinen Sinn gewandelt hat; auf den derzeit üblichen Sinngehalt dieses Begriffs kann es entgegen der Ansicht von Schnorr von Carolsfeld (in der AP-Besprechung des oben erwähnten früheren Urteils des Senats) hier nicht ankommen. Der Senat hat in seinem früheren Urteil freilich selbst die Möglichkeit offen gelassen, eine veränderte Bedeutung des Begriffs "Arbeitstag" könne Einfluß auf die Auslegung des § 34 SchwBeschG gewinnen; daran läßt sich nach erneuter Überprüfung der Rechtslage jedoch nicht mehr festhalten.



3. Der Standpunkt des Landesarbeitsgerichts führt ferner zu Ergebnissen, die sich nicht ohne weiteres aus Sinn und Zweck des Zusatzurlaubs für Schwerbeschädigte rechtfertigen lassen. Er läßt es nämlich zu, daß jede sich in Gestalt voller Tage auswirkende Arbeitszeitverkürzung unmittelbaren Einfluß auf die Dauer des Zusatzurlaubs gewinnt. Je mehr Werk-tage der Kalenderwoche als Arbeitstage ausfallen, um so länger wird der Zusatzurlaub. Sind z.B. nur vier Tage der Woche mit Arbeit belastet - dies kommt heute im Arbeitsleben bereits vor -, so müßte dem schwerbeschädigten Arbeitnehmer nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts weiterhin ein Zusatzurlaub von sechs reinen Arbeitstagen gewährt werden. Damit würde der Zusatzurlaub sich weit über eine Kalender-woche hinaus ausdehnen; eine Kalenderwoche beträgt aber ersichtlich die vom Gesetzgeber gewollte Dauer des Zusatzur-laus. In Extremfällen, z.B. bei einer nur zweitägigen Ar-beitswoche käme es dazu, daß der Zusatzurlaub den Umfang des Grundurlaubs erreicht oder gar übersteigt, z.B. dann, wenn der Grundurlaub nach den Vorschriften des Bundesur-laubsgesetzes zu gewähren ist. Für die Dauer des gesetzli-chen, stets nach Werktagen bemessenen Mindesturlaubs ist es nämlich gleichgültig, wieviel Werk-tage der Woche mit Arbeit belastet sind; der Urlaub umfaßt stets 15 oder 18 Werk-tage bzw. 2 1/2 oder 3 Wochen. Vom Standpunkt des Landesarbeits-gerichts aus würde also als Folge der verschiedenen Berech-nungsmethoden das vom Gesetzgeber vorgesehene Verhältnis zwischen Grundurlaub einer- und Zusatzurlaub andererseits mehr oder minder erheblich zu Lasten des ersteren verschoben. Es ist zumindestens zweifelhaft, ob eine solche aus-der Verminderung der Arbeitszeit resultierende Verlängerung des Zusatzurlaubs durch Sinn und Zweck des § 34 SchwBeschG erfordert wird; denn durch die Verminderung der Arbeitszeit, an der auch der schwerbeschädigte Arbeitnehmer teilhat, wird dessen spezifisches durch den Zusatzurlaub zu befriedigendes Erholungsbedürfnis an sich nicht gesteigert.



Die Verschiedenheit der Berechnungsmethoden für die Dauer des Grundurlaubs einer- und des Zusatzurlaubs andererseits, wie sie als Folge des Standpunkts des Landesarbeitsgerichts vielfach unvermeidlich wäre, entspricht auch nicht dem allgemein anerkannten Grundsatz der Akzessorietät des Zusatzurlaubs zum Grundurlaub (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 33 SchwBeschG). Insbesondere im Falle der Abgeltung des Urlaubs wäre dieser Grundsatz beeinträchtigt. Ein abzugeltender 18-tägiger Mindesturlaub z.B. wäre im Falle der Fünf-Tage-Woche mit dem Arbeitsverdienst von 15, im Falle der Vier-Tage-Woche von 12 reinen Arbeitstagen zu bezahlen. Der sechstägige Zusatzurlaub hingegen wäre, wenn der Ansicht des Landesarbeitsgerichts gefolgt würde, stets mit dem Verdienst für sechs reine Arbeitstage abzugelten. Es liegt kein einleuchtender Grund vor, beide Urlaubsarten im Hinblick auf die Höhe der Abgeltung derart verschieden zu behandeln.

Das angefochtene Urteil war demgemäß aufzuheben. Die Sache ist zur Endentscheidung reif. Der Senat konnte daher abschließend entscheiden und mußte entsprechend den obigen Darlegungen das erstinstanzliche Urteil wiederherstellen.

gez. Dr. Auffarth

Dr. Neumann

Siara

Keller

Musa



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)