

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! nein

4. Juni 1964

66

Gesetz: BGB § 611 Urlaubsrecht, § 611 Urlaub und Fünf-Tage-Woche,
§ 611 Bergbau; UrlaubsG Bayern Art. 8 Abs. 1, Art. 5 Abs. 1,
Art. 6 Abs. 1; Manteltarifvertrag für die Arbeiter des
bayerischen Flußspatbergbaus vom 29. März 1955 § 9; Tarifver-
trag über die Verkürzung der Arbeitszeit für die Arbeiter und
Angestellten im bayerischen Flußspatbergbau vom 12. Mai 1960

Leitsatz:

Ruhetage, die sich nach dem Tarifvertrag über die Ver-
kürzung der Arbeitszeit für die Arbeiter und Angestellten
im bayerischen Flußspatbergbau vom 12. September 1960 er-
geben, zählen, wenn sie in die Urlaubszeit fallen, als
Urlaubstage im Sinne des § 9 des Manteltarifvertrages für
die Arbeiter des bayerischen Flußspatbergbaus vom 29. März
1955.

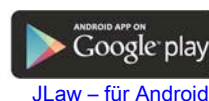
Aktenzeichen: 5 AZR 252/63

Urteil des BAG vom 4. Juni 1964

LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 252/63

5 Sa 15-25/63 v. Bayern
(Nürnberg)

66

Verkündet
am 4. Juni 1964

gez. Weinrich,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

Wahl, 2011 v. 11. 11. 11,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Juni 1964 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichterin Schäfer und den Bundesarbeitsrichter Dr. Paetsch für Recht erkannt:

- 2 -



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



- 2 -

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern in Nürnberg vom 20. März 1963 - 5 Sa 15-25/63 N - aufgehoben.
2. Die Berufung der Kläger gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden i.d.Opf. - Zweigstelle Schwandorf - Allgemeine Kammer - vom 28. November 1962 - 1 Ca 282 - 292/62 Sch. - wird zurückgewiesen.
3. Die Kläger tragen die Kosten der Berufung und der Revision.

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

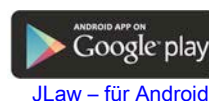
Tatbestand:

1. Die Kläger sind bei der in Bayern ansässigen Beklagten als Arbeiter tätig. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gelten kraft Organisationszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die Arbeiter des bayerischen Flußspatbergbaus vom 29. März 1955 (künftig: MTV) sowie der Tarifvertrag über die Verkürzung der Arbeitszeit für die Arbeiter und Angestellten im bayerischen Flußspatbergbau vom 12. Mai 1960 (künftig: TV 1960).
2. Die Parteien streiten darüber, ob die nach dem TV 1960 den Klägern zustehenden tariflichen Ruhetage auf den Tarifyurlaub der Kläger anzurechnen sind oder nicht. Im einzelnen ist der Streitstand folgender:
 - a) § 9 MTV enthält eine eingehende Urlaubsregelung und bemißt die Urlaubsdauer der Arbeitnehmer im Kalenderjahr - gestaffelt nach Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Schwerbeschädigten-eigenschaft und Art der Arbeit - nach "Arbeitstagen". Die Verteilung desurlaubes hat durch die Werksleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu erfolgen. Als Urlaubsvergütung ist der Lohn zu zahlen, den der Arbeitnehmer verdient haben würde, wenn er in dem Betrieb bei gleicher Beschäftigung weitergearbeitet hätte.

- 3 -



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



- 3 -

b) Der TV 1960 hat folgenden Wortlaut:

"Um auch den Arbeitnehmern im bayerischen Flußspatbergbau eine längere Freizeit zu gewähren, haben die Tarifvertragsparteien die in den folgenden Bestimmungen niedergelegte Arbeitszeitverkürzung vereinbart.

Diese Vereinbarung, die die Gewährung zusätzlicher Ruhetage an die im bayerischen Flußspatbergbau beschäftigten Arbeitnehmer zum Inhalt hat, geht von der Erwartung aus, daß ein Absinken der Förderung und Produktion in Verbindung mit der Arbeitszeitverkürzung so gering wie möglich gehalten wird. Um allgemein die Arbeitszeitverkürzung nicht zu gefährden, fordern die Tarifvertragsparteien Betriebsleitungen und Arbeitnehmer auf, alle zu diesem Zweck erforderlichen Maßnahmen zu treffen und tatkräftig zu unterstützen.

Hierdurch soll eine Vermeidung von Ausfall- und Stillstandszeiten, pünktliche Einhaltung der Pausen sowie pünktliche Aufnahme und Beendigung der Arbeit erreicht werden. Die Arbeitnehmer werden weiterhin angehalten, nach Einführung der Arbeitszeitverkürzung entschuldigte und unentschuldigte Fehlschichten zu vermeiden und alle Verbesserungsbestrebungen der Betriebe auch ihrerseits zu fördern.

Mit dem durch die Einführung einer Arbeitszeitverkürzung verfolgten Ziel, die Arbeitskraft dem Arbeitnehmer und dem Betrieb länger zu erhalten, ist es unvereinbar, wenn an Ruhetagen Arbeiten außerhalb der Betriebe für Dritte ausgeführt werden, die an Stelle der Erholung eine zusätzliche Belastung bedeuten.

§ 1

(1) Die Arbeitszeit der Arbeiter und Angestellten wird in der Weise und in einem solchen Umfange verkürzt, daß sich zusätzlich zu den auf Wochentage fallenden gesetzlichen Feiertagen 26 Ruhetage im Kalenderjahr ergeben. Der Lohnausgleich für die Ruhetage ist in die ab 1.6.1960 gültige Lohn tafel eingearbeitet und beträgt 8,66 %.

Im Kalenderjahr 1960 sind demnach einschl. der bereits gewährten und bezahlten Ruhetage insgesamt 20 Ruhetage zu gewähren.

(2) Die tariflichen Bezüge der Angestellten werden durch die Arbeitszeitverkürzung nicht berührt.

§ 2

(1) Die Ruhetage sollen grundsätzlich auf Wochentage unmittelbar vor oder nach Sonn- oder Feiertagen bzw. auf örtliche Festtage gelegt werden. Erforderlichenfalls können die Ruhetage für einzelne Schichten und Betriebsabteilungen an verschiedenen Tagen und Wochen unter Wahrung des verlängerten Wochenendes gewährt werden.

(2) In besonders gelagerten Fällen, z.B. wenn die betrieblichen, insbesondere auch geologischen Verhältnisse oder die volle Ausnutzung der Betriebs- und Verkehrseinrichtungen es



- 4 -

erfordern,

/Kann eine andere Verteilung der Ruhetage für die Gesamtbelegschaft oder Teile derselben erfolgen. Die Ruhetage müssen innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten ausgeglichen werden.

(3) Die zeitliche Festlegung der Ruhetage wird jeweils von der Werksleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorgenommen.

§ 3

(1) Die Belegschaftsmitglieder sind verpflichtet, bei vorhandener Gefahr für Menschenleben und zur Gewährleistung der Sicherheit und des ungestörten Ablaufs des Betriebes auch an Ruhetagen zu arbeiten, sobald sie von ihren Vorgesetzten dazu aufgefordert werden.

(2) Im Falle der Arbeit gemäß Abs. (1) soll grundsätzlich der Ruhetag innerhalb eines Zeitraumes von 2 Monaten verlegt oder nachgewährt werden. Wenn dies aus besonderen betrieblichen Gründen nicht möglich ist, ist der normale Arbeitslohn zuzüglich eines 25%-igen Mehrarbeitszuschlages zu zahlen. Die Angestellten erhalten in diesem Falle für jede an einem Ruhetag verfallene Stunde 1/191 des tariflichen Grundgehaltes zuzüglich des Mehrarbeitszuschlages.

§ 4

Anspruch auf den Ruhetag haben diejenigen Arbeitnehmer, die an dem für sie festgesetzten Ruhetag arbeitsbereit sind. Keinen Anspruch hat also beispielsweise derjenige, der wegen Krankheit arbeitsunfähig ist und dessen Arbeitsverhältnis ruht.

§ 5

Liegt im Verlaufe eines Kalendermonats ein Betrieb bzw. eine Betriebsabteilung mindestens eine Woche still oder werden vier oder mehr Feierschichten eingelegt, entfällt der Anspruch auf einen Ruhetag.

§ 6

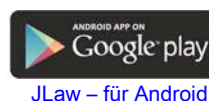
(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 1960 in Kraft und wird Gegenstand der in der Einleitung aufgeführten Manteltarifverträge."

c) In die Gesamtzeit des Erholungsurlaubs, den die Kläger für das Urlaubsjahr 1961 in der Form von mehrfachen Teilurlaubs erhielten, fiel für jeden Kläger ein tariflicher Ruhetag im Sinne des TV 1960. Die tariflichen Ruhetage waren jeweils Samstage. Die Beklagte rechnete den Klägern diese tariflichen Ruhetage auf ihren Urlaub an. Andere Arbeitnehmer, für die während der Urlaubszeit kein tariflicher Ruhetag festgelegt war, erhielten für jeden Urlaubstag den vollen Schichtlohn.

- 5 -



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



3. Die Kläger sind der Ansicht, die bei ihnen geschehene Anrechnung eines tariflichen Ruhetages auf ihren Tarifurlaub verstoße gegen den Sinn des TV 1960. Sie haben beantragt, ihnen für das Urlaubsjahr 1961 je einen Urlaubstag nachzugewähren. Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, für den Urlaub der Kläger seien ausschließlich das UrlaubsG Bayern und § 9 MTV maßgebend und nach beiden Regelungen sei der tarifliche Ruhetag auf den Tarifurlaub der Kläger anzurechnen.

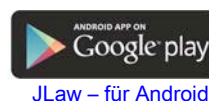
4. Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen, das Landesarbeitsgericht dagegen hat ihnen entsprochen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Nach dem MTV hatten die Kläger eine bestimmte Anzahl von "Arbeitstagen" als Erholungsurlaub zu beanspruchen. Die entsprechende Anzahl von "Werktagen" haben sie unstreitig als Freizeit erhalten, und der Streit der Parteien geht nur darum, ob der "Werktag", auf den ein tariflicher "Ruhetag" im Sinne des TV 1960 fiel, als "Arbeitstag" anzusehen ist und daher als Urlaubstag zu rechnen hat oder nicht.

1. Das UrlaubsG Bayern umschreibt in Art. 4 Abs. 1, Art. 5 Abs. 1, Art. 6, Art. 8 Abs. 1 und Abs. 2 die jeweilige vom Gesetz vorgesehene Urlaubsdauer mit dem Wort "Arbeitstag" (vgl. auch Nr. 4 DVO zu Art. 4 UrlaubsG Bayern). In Nr. 5 DVO zu Art. 4 UrlaubsG Bayern gebraucht der bayerische Urlaubsgesetzgeber den Begriff "Kalendertage"; er sieht dort vor, daß tarifliche, betriebliche und einzelvertragliche Urlaubsregelungen, die die Dauer desurlaubes nach "Kalendertagen" bemessen, nur dann anzuwenden sind, wenn damit die Minstdauer von 12, 18 bzw. 24 "Arbeitstagen" im Sinne von Art. 4 und Art. 5 UrlaubsG Bayern erreicht oder überschritten wird. In Art. 8 Abs. 1 UrlaubsG Bayern ist bestimmt, daß als "Arbeitstage nur Werktage" gelten. Nr. 12 Satz 2 DVO zu Art. 8 UrlaubsG Bayern besagt, daß Werktage, "an denen im Betrieb z.B. wegen Zusammendrängung der Arbeitszeit



- 6 -

oder Kurzarbeit nicht gearbeitet wird, als Urlaubstage zu rechnen" sind.

2. Aus der vorstehend mitgeteilten Terminologie des bayerischen Urlaubsgesetzgebers wird deutlich, daß "Arbeitstage" nicht nur solche Tage sind, an denen auch "gearbeitet" wird. Wenn es in Art. 8 Abs. 1 Urlaubsg Bayern heißt, daß "Arbeitstage nur Werkstage" sind, und wenn Nr. 12 Satz 2 DVO zu Art. 8 Urlaubsg Bayern auch solche Werkstage als Urlaubstage bezeichnet, an denen aus irgendwelchen Gründen nicht gearbeitet wird, so geht daraus hervor, daß der bayerische Gesetzgeber unter "Arbeitstagen" und damit unter "Urlaubstagen" alle Tage verstand, die nicht Sonntage und nicht gesetzliche Wochenfeiertage sind.

3. Diese Wertung des Wortlautes des Urlaubsg Bayern und seiner DVO deckt sich mit der im Arbeitsleben seit jeher herrschenden Vorstellung, daß Urlaubstage alle Tage sind, die nicht auf einen Sonntag und einen gesetzlich anerkannten Wochenfeiertag fallen. Der erkennende Senat hat in seinem Urteil vom 7. Februar 1963 - 5 AZR 54/62 - BAG 14, 96 ff. 987 = AP Nr. 1 zu § 611 EGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche - bereits eingehend ausgeführt, daß die bisherigen Länderurlaubsgesetze, ebenso wie zahlreiche Tarifregelungen und die bundesrechtlichen Urlaubsregelungen (§ 54 Abs. 2 SeemG; § 19 Abs. 2 und Abs. 7, § 22 Nr. 3 Jug-ArbSchutzG; § 3 Abs. 1 und Abs. 2 BUrlG), trotz unterschiedlichster Terminologie und differenziertester Verwendung der Worte "Arbeitstage" und "Werkstage" auf dieser allgemeinen Vorstellung beruhen. Deshalb muß auch für den Bereich des Urlaubsg Bayern ebenso wie für den in Bayern geltenden MTV davon ausgegangen werden, daß sie mit "Arbeitstagen" alle Tage meinen, die nicht Sonntage und nicht gesetzlich anerkannte Wochenfeiertage sind.

II. Demnach ist der Beklagten die Anrechnung der aus dem TV 1960 sich ergebenden Ruhetage auf den Tarifurlaub der Kläger nur dann verwehrt, wenn der TV 1960 eine solche Anrechnung verbietet.

Das Landesarbeitsgericht verkennt nicht, daß der TV ein solches Anrechnungsverbot nicht ausdrücklich enthält. Es hat aber ausgeführt, ein solches Anrechnungsverbot lasse sich aus dem Gemeinsinn des TV 1960 im Wege der wörtlichen und teleologischen

- 7 -



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



Auslegung des TV 1960 gewinnen. Dem kann jedoch nicht beigetreten werden, wie sich aus folgendem ergibt:

1.a) Das Landesarbeitsgericht meint in erster Linie, die in dem TV 1960 vorgesehenen Ruhetage seien nicht mit den arbeitsfreien Samstagen zu vergleichen, die sich im Zuge der durch Arbeitszeitverkürzung gewonnenen Fünf-Tage-Woche ergeben und für die anerkannt ist, daß sie - wenn nichts Gegenteiliges bestimmt ist - auf den Urlaub anzurechnen sind (vgl. BAG 14, 96 [99] = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche). Bei dem durch Arbeitszeitverkürzung gewonnenen arbeitsfreien Samstag in der Fünf-Tage-Woche werde die Wochenarbeitszeit auf fünf statt auf sechs Arbeitstage verteilt. Dagegen verteile der TV 1960 die Arbeitszeit nicht etwa von zwölf auf elf Wochentage, sondern lasse die auf die 26 Ruhetage im Jahr entfallende Arbeitszeit ersatzlos wegfallen.

b) Diese Begründung des Landesarbeitsgerichts ist fehlerhaft: § 2 Abs. 1 Satz 1 TV 1960 schreibt vor, daß die Ruhetage grundsätzlich unmittelbar auf Wochentage vor oder nach Sonn- oder Feiertagen bzw. auf örtliche Festtage verlegt werden sollen; in § 2 Abs. 1 Satz 2 TV 1960 ist als Sinn dieser Regelung angegeben, damit werde die Wahrung eines "verlängerten Wochenendes" angestrebt. Nach § 2 Abs. 2 Satz 2 TV 1960 müssen die Ruhetage innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten ausgeglichen werden, und im Falle der Arbeit an Ruhetagen gemäß § 3 Abs. 1 TV 1960 soll der Ruhetag innerhalb eines Zeitraumes von zwei Monaten verlegt oder nachgewährt werden (§ 3 Abs. 2 Satz 1 TV 1960). Aus dieser Regelung ergibt sich aber dann entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ganz unverkennbar, daß mit der Festlegung von 26 Ruhetagen im Jahr praktisch etwas Ähnliches erzielt werden sollte, wie bei einer Arbeitszeitverkürzung, bei der in jeder zweiten Woche vor oder nach Sonn- und Festtagen ein arbeitsfreier Werktag erreicht wird.

c) Es ergibt sich somit kein wesentlicher Unterschied zwischen einem infolge Arbeitszeitverkürzung alle zwei Wochen anfallenden freien Werktag und der Regelung des TV 1960. Deshalb kann die Nichtanrechnung der Ruhetage auf den Tarifurlaub nicht mit dieser vom Landesarbeitsgericht gegebenen Überlegung begründet werden.



2. Das Landesarbeitsgericht meint weiter, die Bezeichnung "Ruhetage" lasse darauf schließen, daß der TV 1960 diese Tage zu "betrieblichen Feiertagen" erklären wollte. Auch dem kann nicht beigetreten werden:

a) Weshalb die Bezeichnung "Ruhetage" darauf schließen lassen sollte, die Tarifvertragsparteien hätten diesen Tagen den Charakter als Werktage nehmen und sie zu betrieblichen Feiertagen erklären wollen, ist nicht recht verständlich. Auch ein arbeitsfreier Samstag in der Fünf-Tage-Woche ist ein Ruhetag und bleibt gleichwohl Werktag, der auf den Urlaub anzurechnen ist.

b) Das Landesarbeitsgericht kann die Bewertung der Ruhetage als betriebliche Feiertage auch nicht auf die frühere Regelung der Ruhetage in § 1 Ziff. 1 der Zusatzvereinbarung vom 22. März 1957 (TR 5891/4) und auf § 1 TV 1960 stützen. § 1 Abs. 1 dieser Zusatzvereinbarung (vgl. Band III/8 der Tarifsammlung des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und soziale Fürsorge) lautet:

"Die Arbeitszeit wird in der Weise und in einem solchen Ausmaß verkürzt, daß sich zusammen mit den auf Wochentage fallenden gesetzlichen Feiertagen für jeden Monat zwei Tage ergeben, für welche entweder nach den für die gesetzlichen Feiertage oder nach den in diesem Tarifvertrag für die Ruhetage festgelegten Bestimmungen Lohnausfallvergütung zu zahlen ist. Wenn in einem Monat mehr als zwei gesetzliche Feiertage auf einen Wochentag fallen, werden die darüber hinausgehenden Feiertage auf vorhergehende oder folgende Monate angerechnet."

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts besagt die Vorschrift nichts über eine Gleichstellung der Ruhetage mit den gesetzlichen Feiertagen im Sinne einer rechtlichen Identität. Sie bestimmt vielmehr nur, daß nicht mehr als zwei Wochentage im Monat - gleichgültig ob sie gesetzliche Feiertage sind oder nicht - arbeitsfrei bleiben sollen. Daß keine Gleichstellung der gesetzlichen Feiertage mit den Ruhetagen gemeint ist, ergibt sich auch aus der Unterscheidung von Lohnausfallvergütung nach den für gesetzliche Feiertage festgelegten Bestimmungen einerseits und Lohnausfallvergütung nach den für Ruhetage festgelegten Bestimmungen andererseits. § 1 Abs. 1 TV 1960 hat ebensowenig wie die genannte Bestimmung der Zusatzvereinbarung zu einer Gleichstellung

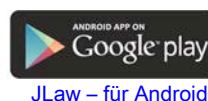
der gesetzlichen Feiertage mit den Ruhetagen geführt. Der Formulierung "zusätzlich zu den auf Wochentage fallenden gesetzlichen Feiertagen" kommt nur die Bedeutung zu, die Verbesserung gegenüber der Regelung in der Zusatzvereinbarung auszudrücken.

c) Wie das Landesarbeitsgericht selbst zutreffend ausgeführt hat, regelt auch § 3 des TV 1960 nicht in erster Linie die Frage, ob und wie die - ausnahmsweise - an Ruhetagen geleistete Arbeit zu bezahlen ist, sondern ordnet grundsätzlich die Gewährung von Ersatzfreizeit an die Arbeitnehmer an. Daraus folgt jedoch noch nichts für die Annahme, die Ruhetage seien mit den gesetzlichen Feiertagen identisch.

d) Einen Hinweis, daß die Ruhetage nach dem TV 1960 als Werktagen und nicht als gesetzliche Feiertage anzusehen sind, bietet zudem § 3 Abs. 2 Satz 2 TV 1960 in Verbindung mit § 3 Nr. 5 MTV. Nach § 3 Abs. 2 Satz 2 TV 1960 wird im Falle der Arbeitsleistung an Ruhetagen der normale Arbeitslohn zuzüglich eines 25%-igen Mehrarbeitszuschlags gezahlt. Dagegen beträgt der Zuschlag für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen nach § 3 Nr. 5 Buchst. b MTV 100 % (für Mehrarbeit an Werktagen für die ersten vier täglichen Mehrarbeitsstunden 25 %).

3.a) Als erkennbaren Sinn des TV 1960 führt das Landesarbeitsgericht weiter an, der TV 1960 wolle durch die Schaffung zusätzlicher Ruhetage den Arbeitnehmer vor übermäßiger zeitlicher Beanspruchung seiner Arbeitskraft schützen. Die Ruhetage dienen der laufenden Aufrechterhaltung der Arbeitskraft über die Belastungen des Arbeitsalltags hinweg, während mit dem Urlaub eine langfristige Erhaltung der Arbeitskraft und eine gesundheitliche Verbesserung angestrebt werde.

b) Dieser mit der Einführung der Ruhetage zweifellos verfolgte Zweck widerspricht indessen nicht der Anrechnung der Ruhetage auf den Urlaub. Berücksichtigt man, daß die Festlegung von 26 Ruhetagen im Kalenderjahr praktisch eine der Elf-Tage-Arbeitswoche weitgehend gleichwertige Regelung darstellt und infolgedessen von einer Zusammendrängung bzw. Verteilung der Arbeitsstunden gesprochen werden kann, so erscheint es nur folgerichtig,



auch hier die Grundsätze über die Anrechnung des arbeitsfreien Samstags (Werktags) anzuwenden. Daß diese Grundsätze (vgl. BAG AP Nr. 16 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; BAG 14, 96 ff. 799 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche; BAG AP Nr. 2 zu § 611 BGB Urlaub und Fünf-Tage-Woche) dem Zweck der Arbeitszeitverkürzung zuwiderlaufen, ist jedoch nicht anzuerkennen.

4.a) Das Landesarbeitsgericht meint, der nach seiner Auffassung nicht vorzunehmenden Anrechnung der Ruhetage auf den Urlaub stehe auch § 4 TV 1960 nicht entgegen. Nach dieser Bestimmung hat nur derjenige Arbeitnehmer Anspruch auf den Ruhetag, der an dem für ihn festgesetzten Ruhetag "arbeitsbereit" ist. Das Landesarbeitsgericht legt den Begriff "arbeitsbereit" dahin aus, daß nicht allein das Bereitsein des Arbeitnehmers zur Erbringung der Arbeitsleistung entscheidend sei, sondern daß der Anspruch auf den Ruhetag nur demjenigen zustehe, der, wenn am fraglichen Tag für ihn die Verpflichtung zur Arbeit bestanden hätte, hierzu willens und in der Lage gewesen wäre. Der Erholungsurlaub sei aber der typische Fall, in dem der Arbeitnehmer nicht verpflichtet sei, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.

b) Damit setzt aber das Landesarbeitsgericht den Erholungsurlaub mit den Ruhetagen zu Unrecht unterschiedslos gleich. Denn während beim Erholungsurlaub die Verpflichtung zur Arbeitsleistung schlechthin entfällt, besteht im Falle der Ruhetage immerhin die Möglichkeit, daß die Arbeitnehmer gem. § 3 TV 1960 arbeiten müssen. Abgesehen davon kann unter den Voraussetzungen des § 5 TV 1960 der Anspruch auf einen Ruhetag entfallen. Deshalb spricht die in § 4 TV 1960 genannte Arbeitsbereitschaft dafür, den Ruhetag als Werktag anzusehen, weil an gesetzlichen Feiertagen und an Urlaubstagen die Arbeitsbereitschaft nicht erforderlich ist, um die Lohnausfallvergütung bzw. das Urlaubsentgelt zu erhalten.

5.a) Das Landesarbeitsgericht vertritt schließlich die Auffassung, die Anrechnung der Ruhetage auf den Urlaub führe zu einer Gefährdung des Urlaubes der Arbeitnehmer. Vor allem bei einer Zusammendrängung von mehreren Ruhetagen auf einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum nach § 3 TV 1960 würde die Anrechnung der Ruhetage auf den Urlaub unhaltbare Ergebnisse zur Folge haben.

- 11 -

b) Diese Befürchtungen des Landesarbeitsgerichts sind wenig überzeugend, wenn man in Betracht zieht, daß sowohl die Festlegung desurlaubes (vgl. § 9 Nr. 3a MTV) wie die Festlegung der Ruhetage (vgl. § 2 Abs. 3 TV 1960) im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu geschehen hat, der kaum bereit sein dürfte, unsachlichen Manipulationen des Arbeitgebers in dieser Beziehung zuzustimmen. Im übrigen ist im vorliegenden Fall bei den Klägern eine solche zusammengedrückte Verlegung von Ruhetagen in den Urlaub auch nicht versucht worden.

III. Somit ergibt sich zusammengefaßt:

Der TV 1960 schließt nach seinem Wortlaut, Sinn und Zweck die Anrechnung der Ruhetage auf den Urlaub nicht aus. Ruhetage sind mit gesetzlichen Feiertagen nicht identisch. Sie sind vielmehr als Werk- oder Arbeitstage zu bewerten.

Da Ruhetage mithin als Werkstage anzusehen sind, müssen sie nach Nr. 12 Satz 2 DVO zu Art. 8 Urlaubsg Bayern auf den Urlaub der Kläger angerechnet werden. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht das Gegenteil angenommen; das macht die Aufhebung des angefochtenen und die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erforderlich.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

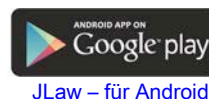
Dr. Auffarth

E. Schäfer

Dr. Paetsch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)