

Aktenzeichen: 6 AZR 898/78

LAG Düsseldorf

Urteil des BAG vom 23. Juli 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: SchwbG § 44; BetrVG § 44 Abs. 1 Satz 1

Leitsätze:

1. Der Umfang des Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte hängt nicht von der Öffnungszeit eines Betriebs, sondern von der Arbeitszeit ab.
2. Werktage, die für die Mehrzahl der Beschäftigten im Betrieb regelmäßig arbeitsfrei sind, werden bei der Berechnung des Zusatzurlaubs nicht mitgezählt.
3. Es kommt nicht darauf an, ob die Arbeitnehmer im Betrieb am gleichen Tag oder aus Gründen der Betriebsorganisation gruppenweise an unterschiedlichen Tagen von der Arbeit freigestellt sind.



6 AZR 898/78

4 Sa 643/78 Düsseldorf

Verkündet am
23. Juli 1981

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juli 1981 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Drews und Ostkamp für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. Juli 1978 - 4 Sa 643/78 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 29. März 1978 - 3 Ca 231 /78 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und 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 ist schwerbehindert. Er ist in einem Warenhaus der Beklagten als Hausinspektor tätig. Das Warenhaus ist an allen Werktagen geöffnet. Die Beklagte beschäftigt ca. 600 Arbeitnehmer, von denen mit dem Kläger etwa 500 ganztags an fünf Werktagen der Woche arbeiten. Der freie Werktag wechselt wöchentlich vorwärts "rollierend", um das Warenhaus an allen Werktagen offenhalten zu können. So ist jeder Arbeitnehmer den Werktag der Woche arbeitsfrei, der seinem freien Tag der Vorwoche folgt.

Die Beklagte hat dem Kläger als Schwerbehinderten für das Jahr 1977 eine Kalenderwoche Zusatzurlaub gewährt. Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger ein weiterer Urlaubstag zusteht.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für das Jahr 1977 noch einen Tag Urlaub zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Klage hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg. Auf die zugelassene Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind für die Berechnung des Zusatzurlaubs die Öffnungszeiten des Betriebs entscheidend, weil an diesen Tagen im Betrieb regelmäßig gearbeitet werde. Der Gesetzgeber habe am Betriebsbegriff angeknüpft. Dieser sei im gesamten Arbeitsrecht einheitlich. Auch für § 44 BetrVG 1972 habe das Bundesarbeitsgericht festgestellt, daß bei Warenhäusern die betriebliche Arbeitszeit der Öffnungszeiten gleichzusetzen sei. Im übrigen lasse das Gesetz - wie seine Entstehungsgeschichte zeige - bei der Berechnung von Zusatzurlaub nur freie Samstage unberücksichtigt.

- 3 -



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



- 3 -

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klaganspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

Dem Kläger steht für das Urlaubsjahr 1977 ein weiterer Urlaubstag zu. Das Landesarbeitsgericht weist zwar zu Recht darauf hin, daß es für die Berechnung des Zusatzurlaubs von Schwerbehinderten nicht auf die individuelle Arbeitszeit des Betroffenen ankommt. Dies folgt schon aus dem Wortlaut des § 44 SchwbG und bedarf keiner weiteren Erörterung (ebenso Ebert, SchwbG, 1976, § 44 [Seite 123]; Weber, SchwbG (Stand Februar 1981), § 44 Anm. 4). Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts wird in § 44 SchwbG jedoch auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Mehrzahl der Beschäftigten und nicht auf die Öffnungszeit des Betriebes abgestellt.

1. § 44 SchwbG sichert den Behinderten - anders als zuvor § 34 SchwBeschG 1961 - einen realen Zusatzurlaub von sechs Arbeitstagen zu. Nach Einführung der Fünf-Tage-Woche bringt die Vorschrift den Behinderten einen Zusatzurlaub von einer Woche und einem Tag (Wilrodt-Neumann, SchwbG, 5. Aufl., (1980), § 44 Rdnr. 12; Weber, aaO, § 44 Anm. 4; Ebert, aaO, § 44 [Seite 123]; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., (1980), § 178 V 6 [Seite 921]). Gegenüber dem früheren Rechtszustand bedeutet dies für Betriebe, in denen die Fünf-Tage-Woche gilt, eine Verlängerung des Zusatzurlaubs um einen Tag. Dabei kommt es nicht darauf an, an welchen Tagen die Arbeit ruht. Das Landesarbeitsgericht geht zu Unrecht davon aus, daß das, was für den freien Samstag gelte, sich nicht auf andere arbeitsfreie Tage übertragen lasse. Schon nach dem Wortlaut ist klar, daß mit § 44 SchwbG anrechnungsfreie Tage nicht

- 4 -



- 4 -

auf den Samstag festgeschrieben werden, da arbeitsfreie Samstage dort nicht genannt sind. Die Vorschrift stellt - unabhängig davon, welche Tage arbeitsfrei bleiben - für die Berechnung des Zusatzurlaubs von Schwerbehinderten allein auf Tage ab, "an denen im Betrieb oder in der Dienststelle regelmäßig gearbeitet wird".

Anlaß für die Neuregelung war die Einführung der Fünf-Tage-Woche (Becker, AR-Blattei [D] Schwerbehinderte I [J] II), ihr Ziel, regelmäßige arbeitsfreie Werkstage nicht in die Berechnung des Zusatzurlaubs für Schwerbehinderte einfließen zu lassen. Der Vorschlag, alle Tage, die nicht Sonn- und Feiertage sind, dem Zusatzurlaub zuzuschlagen und das Wort "Arbeitstage" durch "Werkstage" zu ersetzen (Regierungsentwurf, BT-Drucksache VII/656, S. 16 Ziff. 42 und S. 37) wurde im zuständigen Ausschuß mit den Stimmen aller Fraktionen abgelehnt und zugleich die jetzt geltende Fassung erarbeitet (BT-Drucksache VII/1515, S. 16). Wenn in diesem Zusammenhang im Gesetzgebungsverfahren vom arbeitsfreien Samstag gesprochen worden ist, kann das nur als beispielhaft zu verstehen sein. Welcher Tag der Woche arbeitsfrei ist, richtet sich nach der Organisation des Betriebs und berührt nicht die Berechnung des Urlaubs Behinderter. Hierfür ist demnach nicht die Lage der freien Werkstage, sondern allein die Anzahl der Arbeitstage ausschlaggebend. Wer - wie der Kläger - mit der Mehrzahl der übrigen Arbeitnehmer seines Betriebs regelmäßig nur an fünf Tagen der Woche zur Arbeit verpflichtet ist, braucht sich auch nur diese fünf Tage auf den Zusatzurlaub anrechnen zu lassen.

2. Ebenso wenig führt das bei der Beklagten eingeführte "rollierende System" ständig wechselnder freier Arbeitstage dazu, daß dem Kläger nur eine Kalenderwoche Zusatzurlaub zusteht. Wenn in § 44 SchwbG Tage als "Arbeitstage" bestimmt werden, an denen "regelmäßig" gearbeitet wird, bedeutet dies nicht, daß in Betrieben mit gruppenweise wechselnden freien Tagen sich der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte auf eine Kalender-

- 5 -



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



- 5 -

woche verkürzt. Inhalt von § 44 SchwbG ist es, arbeitsfreie Werktage bei der Berechnung von Zusatzurlaub nicht mitzuzählen, weil Behinderte - wie die übrigen Arbeitnehmer - an solchen Tagen nicht zur Arbeit verpflichtet sind. Dabei stellt das Gesetz auf den Umfang der Arbeitspflicht der Beschäftigten, nicht auf die Öffnungszeiten des Betriebes ab. Mit dem Wort "regelmäßig" wird nur klargestellt, daß einmal bei der Berechnung des Zusatzurlaubs gesetzliche Feiertage und andere Freizeit der Beschäftigten außer Ansatz bleiben und zum anderen die Wochenarbeitszeit der Mehrzahl der Beschäftigten eines Betriebes bzw. der Dienststelle entscheidend ist. Unerheblich bleibt aber, ob die Beschäftigten alle am gleichen Wochentag arbeitsfrei sind oder aus Gründen der Betriebsorganisation gruppenweise an unterschiedlichen Tagen nicht im Betrieb erscheinen müssen.

3. Der Hinweis des Landesarbeitsgerichts auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 9. März 1976 - 1 ABR 74/74 - (AP Nr. 3 zu § 44 BetrVG 1972) rechtfertigt keine andere Beurteilung. In jener Entscheidung war darüber zu befinden, wann im Schichtbetrieb oder bei sonst unterschiedlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten eine "Versammlung aller Arbeitnehmer" "zum gleichen Zeitpunkt" (§ 42 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) "während der Arbeitszeit" (§ 44 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) stattzufinden hat. Daraus kann aber nicht gefolgert werden, daß die betriebliche Arbeitszeit nach § 44 BetrVG mit den in § 44 SchwbG genannten "Arbeitstagen" gleichzusetzen ist: Während die Lage der Arbeitszeit Gegenstand von § 44 BetrVG ist, betrifft § 44 SchwbG deren Dauer; mit § 44 BetrVG ist eine Regelung über den Zeitpunkt einer Betriebsversammlung, mit § 44 SchwbG die Berechnung des Zusatzurlaubs von Behinderten getroffen. Damit wird deutlich, daß trotz dem in beiden Regelungen enthaltenen einheitlichen Betriebsbegriff beide Bestimmungen unterschiedliche Inhalte haben, die einen Schluß auf die jeweils andere Vorschrift nicht gestatten.

gez.: Dr. Auffarth

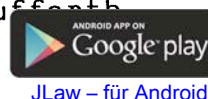
Richter am Bundesarbeitsgericht Roeser ist erkrankt und verhindert zu unterschreiben.

Dr. Leinemann



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

Dr. Auffarth



JLaw – für Android



JLaw – für iOS