

Aktenzeichen: 8 AZR 162/88

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 28. September 1989
- 8 AZR 162/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 22. Oktober 1987
Hamm - 4 Ca 737/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 28. Januar 1988
Hamm - 9 Sa 2256/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

Gesetz: SchwbG § 47; BUr1G § 5 Abs. 2; Manteltarifvertrag für
gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der Chemischen
Industrie i.d.F. vom 10. Mai 1985 § 16 I 6

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 162/88

9 Sa 2256/87 Hamm

Verkündet am
28. September 1989

Haust,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 28. September 1989 durch den
Richter Prof. Dr. Leinemann als Vorsitzenden, die Richter



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



- 2 -

Dr. Peifer und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter
Plenge und Hannig für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom
28. Januar 1988 - 9 Sa 2256/87 - wird
zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu
tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist schwerbehindert und bei der Beklagten im
vollkontinuierlichen Schichtdienst beschäftigt. Auf das Arbeits-
verhältnis ist der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitneh-
mer und Angestellte in der Chemischen Industrie i. d. F. vom
10. Mai 1985 anzuwenden. Danach beträgt die wöchentliche tarif-
liche Arbeitszeit 40 Stunden.

Aufgrund einer Betriebsvereinbarung im Betrieb der Beklagten
ist die Arbeitszeit des Klägers im Vier-Wochen-Rhythmus mit je-
weils acht Stunden pro Schicht wie folgt verteilt:

1. Woche 5 Arbeitstage
2. Woche 7 Arbeitstage
3. Woche 5 Arbeitstage
4. Woche 4 Arbeitstage



- 3 -

Zum Ausgleich der sich danach ergebenden übertariflichen Arbeitszeit von zwei Wochenstunden (= 0,25 Arbeitstage) erhält jeder Arbeitnehmer im Jahr 13 Freischichten (0,25 x 52).

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger mehr als fünf Arbeitstage Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz zustehen.

Mit seiner am 27. Mai 1987 zugestellten Klage hat der Kläger beantragt festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger zwei zusätzliche Tage bezahlten Urlaub für das Jahr 1987 zu gewähren. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Klage hatte in beiden Vorinstanzen keinen Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klagantrag weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet.

A. Bedenken bestehen bereits gegen die Zulässigkeit der Revision. Sie ist lediglich darauf gestützt, daß "die Neufassung des Schwerbehindertengesetzes nicht lediglich in Satz 1 eine Reduzierung des Zusatzurlaubs von sechs auf fünf Tage geregelt, sondern darüber hinaus eine Ausgleichsregelung für Sonderbelastungen gebracht" habe. Diese Sonderbelastung bestehe vorwiegend darin, daß der Kläger an sieben aufeinanderfolgenden Tagen arbeiten müsse.



Dieser Vortrag läßt nicht erkennen, worin ein möglicher Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts zu sehen ist und in welcher Weise er sich auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ausgewirkt hat (§ 73 Abs. 1 ArbGG).

Aber auch, wenn diese Bedenken zurückgestellt werden, hat die Revision keinen Erfolg.

B. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht einen Anspruch des Klägers auf Gewährung weiterer Zusatzurlaubstage verneint. Dem Kläger steht ein höherer Zusatzurlaubsanspruch als fünf Arbeitstage, die von der Beklagten bereits gewährt sind, nicht zu.

Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß für die Ermittlung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 47 SchwbG vom Begriff der Kalenderwoche auszugehen ist, wie er üblicherweise gebraucht wird. Danach beginnt dieser Zeitabschnitt mit dem Montag 0.00 Uhr und endet am folgenden Sonntag 24.00 Uhr.

Die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers bestimmt sich nicht nur nach einer wahlweise herauszugreifenden Kalenderwoche, sondern nach der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Betriebsvereinbarung Nr. 77/82. Danach ist für Arbeitnehmer in vollkontinuierlicher Wechselschicht die Arbeitszeit auf vier Kalenderwochen verteilt. Außerdem erhält der Kläger zum Ausgleich der in dieser Zeit anfallenden Arbeitszeit von mehr als im Schnitt 40 Wochenstunden im Jahr 13 Freischichten. Rechtliche Bedenken gegen diese Betriebsvereinbarung sind nicht ersichtlich.



Entgegen seinem Vortrag arbeitet der Kläger nur in einer von vier Kalenderwochen an sieben Arbeitstagen. In den übrigen Wochen sind es nur zweimal fünf sowie einmal vier Arbeitstage, so daß sich danach im Schnitt 5,25 Arbeitstage pro Woche ergeben. Soweit der Kläger somit in der Kalenderwoche mehr als fünf Arbeitstage arbeitet, kann dies ebenfalls nicht zu einer Erhöhung des Anspruchs auf Zusatzurlaub nach § 47 SchwbG führen, weil diese Arbeitszeit durch die Gewährung von Freischichten aufgrund der Betriebsvereinbarung ausgeglichen wird. Damit kommt es auf die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu § 5 Abs. 2 BUrtG nicht an, weil Bruchteile von Arbeitstagen bei dieser Verteilung der Arbeitszeit überhaupt nicht in Betracht kommen. Ebenso ist § 12 I 6 MTV Chemie hier nicht einschlägig. Hat der Kläger insgesamt somit keine längere regelmäßige Arbeitszeit als fünf Arbeitstage, kann sich sein Anspruch auf Zusatzurlaub nicht nach § 47 SchwbG erhöhen.

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

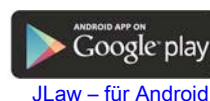
Dr. Wittek

Plenge

Hannig



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)