

Arbeitszeit fällt. Vielmehr wird in solchen Fällen der Sonntag für die betreffenden Werktagen zum Werktag. Für die Arbeit an solchen Sonntagen wird z. B. gemäß § 69 Abs. 3 GBA kein Sonntagszuschlag gezahlt.

Im erstinstanzlichen Verfahren hat das Bezirksgericht festgestellt, in welchen Wochen die Kläger Urlaub hatten, für die nach dem Arbeitszeitplan eine Arbeit an sechs Werktagen vorgesehen war. Soweit der Verklagte hierfür arbeitsfreie Werktage in den Erholungsurlaub einbezogen hat, war das fehlerhaft. In diesem Umfang wurde der Verklagte deshalb zutreffend verpflichtet, den Klägern für das Jahr 1968 in unterschiedlichem Umfang als Schadenersatz vergütete Freistellung von der Arbeit und für 1969 ebenfalls in unterschiedlichem Umfang Urlaub zu gewähren. Die unterschiedliche rechtliche Würdigung der insoweit berechtigten Ansprüche der Kläger ergibt sich daraus, daß die gesetzwidrig für 1968 nicht gewährten Urlaubstage nicht mehr als Erholungsurlaub zu verwirklichen sind, da das sog. verlängerte Urlaubsjahr am 31. März 1969 abgelaufen ist. In seinem Urteil vom 14. Mai 1965 - Za 2/65 - (OGA Bd. 5 S. III; NJ 1965 S. 522) hat das Oberste Gericht ausgeführt, daß ein Betrieb, der unter Verletzung seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Urlaubsgewährung einem Werk tätigen den ihm zustehenden Erholungsurlaub bis zum Ablauf des verlängerten Urlaubsjahres vorenthält, verpflichtet ist, dem Werk tätigen den Urlaub nachträglich als Schadenersatz in vergüteter Freistellung von der Arbeit unter Anwendung der Bestimmungen des Urlaubsrechts zu gewähren. Dieser Grundsatz findet auch dann Anwendung, wenn der Betrieb die Dauer des Erholungsurlaubs unrichtig berechnet. Die den Klägern im Jahre 1969 entstandenen Urlaubsansprüche konnten demgegenüber im Zeitpunkt der Entscheidung des Bezirksgerichts noch bis zum 31. März 1970 durch Urlaubsgewährung verwirklicht werden. Die Entscheidung des Bezirksgerichts beruht somit auf den sachlich zutreffenden urlaubsrechtlichen Bestimmungen und auf § 116 GBA.

Den über die Entscheidung des Bezirksgerichts hinausgehenden Ansprüchen der Berufungskläger konnte jedoch nicht entsprochen werden. Die Regelung in § 1 Abs. 4 der 2. DB bezieht sich nur auf solche Wochen mit planmäßig vorgesehener Arbeitszeit an sechs Werktagen, die voll mit Erholungsurlaub belegt sind. Dem Ansinnen der Kläger kann nicht gefolgt werden, auch dann keinen arbeitsfreien Werktag in den Erholungsurlaub einzubeziehen, wenn sie in Wochen mit planmäßiger Arbeitszeit an sechs Werktagen nur an einigen Tagen Erholungsurlaub in Anspruch nehmen. In solchen Fällen verringert sich die Anzahl der nach § 1 Abs. 2 und 4 Satz 1 der 2. DB in den Erholungsurlaub einzubeziehenden arbeitsfreien Werktage nicht. Die Anwendung des Ausnahmefalles in § 1 Abs. 4 Satz 2 der 2. DB setzt voraus, daß sich der Erholungsurlaub über die gesamte Woche erstreckt, in der sonst nach dem Arbeitszeitplan an sechs Werktagen zu arbeiten gewesen wäre.

Der vorliegende Arbeitsstreitfall ist diesbezüglich wahrscheinlich auch dadurch begünstigt worden, daß der Verklagte unter Verletzung der Grundsätze für die Urlaubsgewährung eine Zersplitterung des Erholungsurlaubs für die meisten Berufungskläger zugelassen hat. Das Bezirksgericht hat hieran begründet Gerichtskritik geübt. Zugleich verweist es auf das Beispiel des Klägers zu 1), dessen Urlaubsanspruch von 26 Werktagen im Jahre 1969 durch die Gewährung von zweimal 4, einmal 5 und einmal 13 Werktagen verwirklicht wurde. Durch die Urlaubsteilung waren 4 arbeitsfreie Werktage in den Erholungsurlaub einzu-

beziehen, da bei der Lage der jeweiligen Urlaubszeiträume keine Woche voll erfaßt wurde, in der dieser Kläger sonst an 6 Werktagen hätte arbeiten müssen. Deshalb ist seine Klage (Einspruch) zutreffend als unbegründet zurückgewiesen worden.

Ausgehend von der zwingenden Regelung, in den jährlichen Erholungsurlaub, abhängig von seiner Dauer, eine bestimmte Anzahl von arbeitsfreien Werktagen einzubeziehen, die lediglich durch die Ausnahmeregelung in § 1 Abs. 4 Satz 2 der 2. DB durchbrochen wird, mußte der Verklagte in einigen Fällen auch zwei nebeneinander liegende Ruhetage in den Erholungsurlaub einbeziehen. Diese Praxis widerspricht nicht dem Gesetz, das zur Lage der in den Erholungsurlaub einzubeziehenden arbeitsfreien Werktage eine Regelung nicht trifft. Der Betrieb muß allerdings gewährleisten, daß hierdurch der betreffende Werk tätige nicht schlechter gestellt wird, d. h., daß ihm nicht mehr arbeitsfreie Werktage in den Erholungsurlaub einbezogen werden, als das in § 1 Abs. 2 der 2. DB vorgesehen ist. Diesbezüglich ergab das Verfahren keine Gesetzesverletzungen. Der Einwand der Berufungskläger gegen diese Verfahrensweise des Betriebes ist unzutreffend.

Der Einwand der Kläger, daß sich durch die Einbeziehung von Ruhetagen in den Erholungsurlaub ihre Arbeitszeit über die im Kalenderjahr zu leistende gesetzliche Arbeitszeit hinaus erhöhe, ist unbegründet. Auf die nach den gesetzlichen Bestimmungen einzubeziehenden arbeitsfreien Werktage fällt keine Arbeitszeit. Deshalb führt die Einbeziehung der vom Gesetz vorgesehenen Zahl von arbeitsfreien Werktagen in den Erholungsurlaub weder bei den Klägern noch in anderen Schichtsystemen zu einer Erhöhung der Arbeitszeit. Mit dem für die Kläger geltenden Arbeitszeitplan wird die Einhaltung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden gesichert, wie das in § 1 Abs. 2 der VO über die durchgängige 5-Tage-Arbeitswoche und die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichzeitiger Neuregelung der Arbeitszeit in einigen Wochen mit Feiertagen vom 3. Mai 1967 (GBl. II S. 237) vorgesehen ist. Das Bezirksgericht hat zutreffend erkannt, daß die in § 1 Abs. 1 Satz 2 der

2. DB getroffene Regelung, wonach die durch die durchgängige 5-Tage-Arbeitswoche arbeitsfrei werden den Werktage bei der Urlaubsgewährung als Urlaubstage gelten, nicht lediglich die ab August 1967 weiterhin arbeitsfrei gewordenen Werktage erfaßt. Zum Verständnis dessen muß auf die schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit für die Kläger kurz eingegangen werden.

Im März 1957 wurde die Arbeitszeit bei Beibehaltung der 6-Tage-Arbeitswoche von 48 auf 45 Stunden verkürzt. Wenn den Klägern bereits damals neben den Sonntagen bzw. verlagerten Sonntagen zwei arbeitsfreie Werktage im Schichtrythmus von 28 Tagen gewährt wurden, so hängt das mit der Notwendigkeit zusammen, bei Beibehaltung einer 8-Stunden-Schicht den Klägern in anderer geeigneter Weise die Arbeitszeitverkürzung zugute kommen zu lassen. Mit der Einführung der 5-Tage-Arbeitswoche für jede zweite Woche war eine weitere Arbeitszeitverkürzung auf 44 Stunden in der Woche verbunden. Diese Arbeitszeit ließ sich im Schichtrythmus von 28 Tagen auf 22 Tage verteilen. Die beiden bereits früher eingeführten Ruhetage beruhten von diesem Zeitpunkt an auf der Einführung der 5-Tage-Arbeitswoche für jede zweite Woche und der damit verbundenen Verkürzung der Arbeitszeit. Der Verklagte hatte in Übereinstimmung mit den damaligen Regelungen in jeweils zwei Wochen Erholungsurlaub einen arbeitsfrei gewordenen Werktag einzubeziehen. So ist das auch geschehen.

Mit der Einführung der durchgängigen 5-Tage-Arbeits-