

Aktenzeichen: 1 ABR 95/88

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 28. November 1989
- 1 ABR 95/88 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 26. November 1987
Lübeck - 2 BV 66/87 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 27. Oktober 1988
Schleswig-Holstein - 6 TaBV 3/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Berechnung der Jahres-Ist-Arbeitszeit

Gesetz: BetrVG § 77 Abs. 1; Manteltarifvertrag für den Einzelhandel Schleswig-Holstein in der ab 1. Januar 1986 gültigen Fassung § 5 Nr. 1 Abs. 1 Nr. 2 Protokollnotiz

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 1 ABR 94/88



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 95/88

6 TaBV 3/88 Schleswig-Holstein

Verkündet am
28. November 1989

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 28. November 1989 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie den ehrenamtlichen Richter Weinmann und die ehrenamtliche Richterin Lappe beschlossen:



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



- 2 -

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats
wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts
Schleswig-Holstein vom 27. Oktober 1988
- 6 TaBV 3/88 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird
der Beschluß des Arbeitsgerichts Lübeck vom
26. November 1987 - 2 BV 66/87 - abgeändert.

Dem Arbeitgeber wird aufgegeben, es zu unter-
lassen, den Jahresausgleichsfreizeitanspruch
der vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter im Rol-
liersystem "wegen Urlaubstagen" zu mindern.

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

G r ü n d e :

A. Der Arbeitgeber - die W Nord GmbH - betreibt in einer
Vielzahl von Orten Einzelhandelsbetriebe, so auch in O., in denen
jeweils ein Betriebsrat gewählt ist. Gleiches gilt für das
Schwesterunternehmen W West GmbH, das u.a. einen Einzel-
handelsbetrieb in D.-Spr. betreibt.

In den Betrieben des Arbeitgebers und des Schwesterunter-
nehmens gilt aufgrund allgemeinverbindlicher tariflicher Regelung
seit dem 1. Januar 1986 eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5
Stunden. Nach den im wesentlichen gleichlautenden tariflichen Be-



stimmungen kann durch Betriebsvereinbarung eine von der tariflichen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden abweichende Regelung getroffen werden, sofern - u.a. -

eine im voraus festgelegte zusammenhängende regelmäßige Freizeit (z.B. rollierende Freizeitsysteme) vereinbart wird. In diesem Fall muß im Durchschnitt eines Kalenderjahres die 38,5-Stunden-Woche erreicht werden; ...

Von dieser Möglichkeit wurde für die im Verkauf beschäftigten Arbeitnehmer durchweg durch ein sogenanntes vorwärts rollierendes Freizeitsystem Gebrauch gemacht. Dabei werden für die einzelnen Rolliergruppen jeweils für das gesamte Jahr im voraus die Arbeitszeiten festgelegt und aus den so festgelegten Arbeitszeiten die Jahres-Ist-Arbeitszeit errechnet. Da diese regelmäßig höher ist als die tarifliche Jahres-Soll-Arbeitszeit, ergibt sich für die im Verkauf beschäftigten Angestellten ein Freizeitguthaben in Höhe der Differenz zwischen der Jahres-Ist- und der Jahres-Soll-Arbeitszeit. In der Betriebsvereinbarung wird jeweils geregelt, in welcher Form den Arbeitnehmern diese "Jahresausgleichsfreizeit" zu gewähren ist.

Hinsichtlich der Berechnung des Umfangs der Jahresausgleichsfreizeit in Stunden und Minuten bestanden von Anfang an zwischen den Betriebsräten und dem Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten darüber, mit wieviel Stunden Urlaubstage in Ansatz zu bringen sind. Während die Betriebsräte durchweg den Standpunkt vertraten, daß dafür so viele Stunden in Ansatz zu bringen sind, wie ohne Urlaub an diesen Tagen nach dem Jahresdienstplan zu arbeiten wären, war der Arbeitgeber der Meinung, daß für diese Tage



gleichmäßig ein Fünftel der Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden, also 7,7 Stunden, in Ansatz zu bringen seien.

In der Mehrzahl der Betriebe einigten sich Arbeitgeber und Betriebsrat entsprechend der Ansicht des Arbeitgebers.

Im Betrieb D.-Spr. war eine solche Einigung nicht möglich, so daß von den Betriebspartnern die Einigungsstelle angerufen wurde. Deren Spruch vom 7. Februar 1986 lautete insoweit wie folgt:

...

1. Jeder Arbeitnehmer im Rolliersystem erhält 78 Stunden 18 Min. Arbeitszeitverkürzung (= AZV), die wie folgt in das bestehende Arbeitszeitsystem eingearbeitet werden:

Vollzeitkräfte im Rolliersystem erhalten 7 Tage jeweils am Dienstag nach dem "langen Wochenende" (Sa. So. Mo.) arbeitsfrei. Von dieser Regelung ist der Monat Dezember ausgenommen.

Die verbleibenden 18 Std. 48 Min. (...) werden in zusammenhängenden Zeiten von mindestens vier Stunden genommen. Diese werden in Abstimmung ... zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat jeweils im Voraus für ein Quartal festgelegt.

...

6. Sollte gerichtlich festgestellt werden, daß für die in Punkt 1 geregelten 78 Std. 18 Min. Kürzungen für genommenen Urlaub vorzunehmen sind, sind diese Zeiten von den verbleibenden 18 Std. 48 Min. ... abzuziehen.

...

Nach diesem Spruch der Einigungsstelle kam es in weiteren Betrieben des Arbeitgebers zu entsprechenden Regelungen durch Betriebsvereinbarung, so auch im Betrieb O. Der der Ziff. 6 des



Einigungsstellenspruchs entsprechende Vorbehalt lautete in der Betriebsvereinbarung für den Betrieb O. vom 6. März 1986 unter Ziff. 2 Abs. 2 wie folgt:

Das Arbeitszeit-Ausgleichsvolumen beträgt 78 1/4 Stunden (52 x 1,5 Stunden, 1 x 0,25 Stunden). Es wird jedoch hierzu vereinbart:

Sollte durch ein rechtskräftiges Urteil des Einzelhandels gerichtlich festgestellt werden, daß von dem Arbeitszeit-Ausgleichsvolumen Kürzungen für Urlaub vorzunehmen sind, so wird das Arbeitszeit-Ausgleichsvolumen entsprechend gekürzt. Die arbeitsfreien ganzen Tage bleiben jedoch von dieser Kürzung unberührt.

...

Am 12. Dezember 1986 entschied das Arbeitsgericht Dortmund in einem Rechtsstreit zwischen einem Angestellten und der W

Nord GmbH, daß der Jahresausgleichsfreizeitanspruch des im Rolliersystem beschäftigten Klägers für jeden Urlaubstag um 0,25 Stunden gekürzt werden dürfe (- 8 Ca 3790/86 -). Dieses Urteil ist rechtskräftig geworden. Der Arbeitgeber hat daraufhin in der Folgezeit u.a. in den Betrieben D.-Spr. und O. bekanntgemacht, daß er entsprechend dem Vorbehalt in den Betriebsvereinbarungen den Jahresausgleichsfreizeitanspruch für jeden Urlaubstag um 0,25 Stunden kürzen werde.

Die Betriebsräte der genannten Betriebe haben daraufhin das Arbeitsgericht angerufen. Über das von dem Betriebsrat O. anhängig gemachte Verfahren ist vorliegend zu entscheiden.

Der Betriebsrat ist der Ansicht, der Arbeitgeber sei nach wie vor verpflichtet, entsprechend der Betriebsvereinbarung von einem Jahresausgleichsfreizeitanspruch von 78,25 Stunden auszuge-



hen. Mit dem erwähnten rechtskräftigen Urteil des Einzelhandels sei nicht die Entscheidung irgendeines Arbeitsgerichts, sondern eine höchstrichterliche Entscheidung gemeint gewesen.

Der Betriebsrat O. hat vor dem Landesarbeitsgericht zuletzt beantragt,

dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, den Jahresausgleichsfreizeitanspruch der Mitarbeiter ... im Rolliersystem ... wegen Urlaubstagen zu mindern,

hilfsweise

festzustellen, daß für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ... das jährliche Arbeitszeit-Ausgleichsvolumen 78 1/4 Stunden beträgt und der Abzug von Arbeitszeit-Ausgleichsvolumen von 6,25 Stunden für 25 Urlaubstage, von 6,75 Stunden für 27 Urlaubstage, von 7,5 Stunden für 30 Urlaubstage, von 8 Stunden für 32 Urlaubstage, von 8,5 Stunden für 43 Urlaubstage und von 9 Stunden für 36 Urlaubstage unwirksam ist,

hilfsweise

festzustellen, daß der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 6. März 1986 und des Urteils des Arbeitsgerichts Dortmund ... das Arbeitszeit-Ausgleichsvolumen für Urlaub zu kürzen.

Der Arbeitgeber hat beantragt, diese Anträge abzuweisen.

Er hält sich aufgrund der Betriebsvereinbarung nicht mehr für verpflichtet, von einem Jahresausgleichsfreizeitanspruch von 78,25 Stunden auszugehen und davon Abzüge für Urlaubstage zu unterlassen. Sinn der getroffenen betrieblichen Regelungen sei es gewesen, bis zu einer gerichtlichen Entscheidung der unter den Betriebspartnern streitigen Rechtsfrage von der für die Arbeit-



nehmer günstigeren Ansicht der Betriebsräte auszugehen, nach dieser Entscheidung aber ihm zu gestatten, nach der von ihm für zutreffend gehaltenen Rechtsansicht zu verfahren. Ob diese Ansicht zutreffend sei, d.h. ob der Jahresausgleichsfreizeitanspruch des einzelnen Arbeitnehmers für Urlaubstage gekürzt werden könne, sei dann eine im Individualprozeß zwischen einem Arbeitnehmer und ihm zu entscheidende Rechtsfrage. Gegenüber dem Betriebsrat sei er nach Eintritt der vereinbarten Bedingung nicht mehr verpflichtet, von einem Jahresausgleichsfreizeitanspruch von 78,25 Stunden auszugehen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat seine Anträge weiter, während der Arbeitgeber um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist begründet. Der Betriebsrat kann verlangen, daß der Arbeitgeber weiter entsprechend der Regelung im Spruch der Einigungsstelle bzw. in der Betriebsvereinbarung verfährt.

I. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats, daß der Betriebsrat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch darauf hat, daß dieser eine Betriebsvereinbarung entsprechend ihrem Regelungsgehalt im Betrieb anwendet und Handlungen unterläßt, die der vereinbarten Regelung widersprechen (Beschuß des Senats vom 24. Februar 1987, BAGE 54, 191 = AP Nr. 21 zu § 77 BetrVG 1972;



Beschluß vom 13. Oktober 1987 - 1 ABR 51/86 - AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung; Beschluß vom 10. November 1987, BAGE 56, 313 = AP Nr. 24 zu § 77 BetrVG 1972; Beschluß vom 18. Oktober 1988 - 1 ABR 34/87 - AP Nr. 68 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metall-industrie). Was für eine Betriebsvereinbarung gilt, gilt in gleicher Weise auch für einen Spruch der Einigungsstelle. Das folgt unmittelbar aus § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, wonach der Arbeitgeber Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber durchzuführen hat, auch soweit sie auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen.

Im vorliegenden Falle ist zwischen den Betriebspartnern vereinbart, daß der Jahresausgleichsfreizeitanspruch nach dem jeweils vereinbarten Rolliersystem für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Verkauf 78,25 Stunden bzw. 78 Stunden 18 Minuten beträgt und den Arbeitnehmern Ausgleichsfreizeit in eben diesem Umfang durch eine bestimmte Zahl von ganzen freien Tagen und weiteren zusammenhängenden Freizeiten von jeweils vier Stunden in der vereinbarten Weise zu gewähren ist. Davon gehen beide Betriebspartner auch aus. Im Streit ist lediglich, ob diese Verpflichtung des Arbeitgebers durch den Eintritt der jeweils vereinbarten auflösenden Bedingung - "gerichtliche Feststellung" bzw. "rechtskräftiges Urteil des Einzelhandels" - in Wegfall gekommen ist oder nicht.

II. Diese auflösende Bedingung ist entgegen der Ansicht des Arbeitgebers mit der rechtskräftigen Entscheidung des Arbeitsgerichts Dortmund nicht eingetreten.



1. Dem Wortlaut des vereinbarten Vorbehaltes "gerichtliche Feststellung" bzw. "rechtskräftiges Urteil des Einzelhandels" entspricht es, wenn der Arbeitgeber mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts Dortmund die auflösende Bedingung als eingetreten ansieht. Dieses Urteil ist eine "gerichtliche Feststellung" hinsichtlich der unter den Betriebspartnern streitigen Rechtsfrage. Das Urteil ist rechtskräftig und auch in einem Verfahren ergangen, in dem auf der Grundlage der tariflichen Regelung für den Einzelhandel über diese Frage zu entscheiden war.

Eine solche allein am Wortlaut orientierte Auslegung der Vereinbarung ergibt jedoch keinen Sinn und wird den Interessen der Beteiligten nicht gerecht. Schon praktische Schwierigkeiten schließen es aus, auf die Entscheidung irgendeines Arbeitsgerichts abzustellen. Nicht alle Entscheidungen der Arbeitsgerichte werden veröffentlicht oder auf andere Weise bekannt. Selbst wenn man davon ausgeht, kann nicht angenommen werden, daß auch die als erste zu der Streitfrage ergangene Entscheidung eines Arbeitsgerichts als erste bekannt wird. Eine zunächst bekanntgewordene Entscheidung im Sinne des Arbeitgebers kann durch eine früher ergangene, aber später bekanntgewordene Entscheidung eines anderen Arbeitsgerichts zugunsten der Rechtsansicht des Betriebsrats ihrer zunächst angenommenen Bewertung für das Rechtsverhältnis der Beteiligten wieder beraubt werden. Ob die vereinbarte auflösende Bedingung eingetreten ist, bliebe daher lange Zeit offen und ließe sich abschließend erst bei Kenntnis aller arbeitsgerichtlichen Entscheidungen zu dieser Streitfrage beantworten.



Das gilt auch dann, wenn man allein auf rechtskräftige Entscheidungen abstellt. Wann eine bekanntgewordene Entscheidung eines Arbeitsgerichts rechtskräftig geworden ist, läßt sich nur durch Rückfrage bei dem jeweiligen Arbeitsgericht ermitteln. Die Rechtskraft einer früh ergangenen Entscheidung kann erst lange Zeit nach der Verkündung der Entscheidung eintreten, etwa wenn ein eingelegtes Rechtsmittel vor einer Entscheidung durch das Rechtsmittelgericht zurückgenommen wird.

Schon diese Schwierigkeiten stehen der Annahme entgegen, die Beteiligten hätten auf die - gegebenenfalls rechtskräftige - Entscheidung irgendeines Arbeitsgerichts abstellen wollen. Eine sichere Beantwortung der Frage, ob die vereinbarte auflösende Bedingung eingetreten ist oder nicht, wäre praktisch für lange Zeit nicht möglich gewesen.

Schon das legt es nahe, daß nur eine höchstrichterliche Entscheidung, eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, gemeint gewesen ist. Dafür spricht zusätzlich, daß die Frage, mit wieviel Stunden Urlaubstage in die Berechnung der Jahres-Ist-Arbeitszeit einzubeziehen sind, seit der Einführung der 38,5-Stunden-Woche im gesamten Einzelhandel unter den Betriebspartnern weitgehend streitig war. Schon Anfang 1986 ist gerade zwischen den Betriebspartnern des Betriebes D.-Spr. und dem Arbeitgeber zu dieser Frage ein Beschlußverfahren vor dem Arbeitsgericht anhängig geworden, das von den Beteiligten auch bis in die Rechtsbeschwerdeinstanz betrieben worden ist. Die unter den Betriebspartnern allein strittige Rechtsfrage war daher eine Rechtsfrage von grundsätz-



licher Bedeutung nicht nur für alle Betriebe des Arbeitgebers und seiner Schwesterunternehmen, sondern für den gesamten Einzelhandel. Von daher war zur Zeit des Spruchs der Einigungsstelle bzw. des Abschlusses der Betriebsvereinbarung zu erwarten, daß diese Frage alsbald vom Bundesarbeitsgericht auch grundsätzlich entschieden werden wird. Es war daher allein sinnvoll, das Schicksal der vereinbarten Regelung von dieser grundsätzlichen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts abhängig zu machen, nicht aber von einer - wenn auch rechtskräftigen - Entscheidung irgendeines Arbeitsgerichts mit der Folge, daß die Rechtsbeziehungen zwischen den Betriebspartnern doch wieder neu geregelt werden mußten, falls die zu erwartende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts anders als die zuerst bekanntgewordene Entscheidung irgendeines Arbeitsgerichts lauten würde.

2. Diese Entscheidung der unter den Betriebspartnern strittigen Rechtsfrage ist durch das Bundesarbeitsgericht am 25. April 1989 (- 1 ABR 82/87 - unveröffentlicht) im Sinne der Rechtsansicht des Betriebsrats ergangen. In dieser Entscheidung hat der Senat auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung zwischen dem Gesamtbetriebsrat und dem Arbeitgeber, der W West GmbH, ausgesprochen, daß in die Jahres-Ist-Arbeitszeit Urlaubstage mit der ausgefallenen Arbeitszeit, und nicht mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit einzubeziehen sind.

Er hat das durch Auslegung der Betriebsvereinbarung gefundene Ergebnis anhand der Überlegung bestätigt, daß Arbeitnehmer ihren Urlaub nicht fiktiv bzw. abstrakt nehmen, sondern während



eines bestimmten Zeitraums. Es falle dann die Arbeitszeit aus, die sie während dieser Zeit ohne Urlaub hätten erbringen müssen.

3. An dieser Sicht ist festzuhalten.

a) Nach den Manteltarifverträgen für den Einzelhandel beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden. Damit haben die Tarifvertragsparteien die Dauer der Arbeitszeit als Wochenarbeitszeit tariflich geregelt. Die Tarifverträge gestatten jedoch den Betriebspartnern, unter bestimmten Voraussetzungen, wie sie bei einem rollierenden Freizeitsystem gegeben sind, von dieser Regelung abzuweichen und andere, unterschiedlich lang bemessene Wochenarbeitszeiten festzusetzen. Eine Grenze findet diese Regelungsbefugnis nur darin, daß die so geregelte unterschiedliche Wochenarbeitszeit im Jahresdurchschnitt wiederum 38,5 Stunden betragen muß. Damit ist für ein solches rollierendes Freizeitsystem die Dauer der Arbeitszeit tariflich nur als Jahresarbeitszeit geregelt. Die tariflich vorgegebene Jahresarbeitszeit ist die Jahres-Soll-Arbeitszeit.

Auf welche Weise die Betriebspartner dieser tariflichen Vorgabe gerecht werden, ist ihnen überlassen. Sie können die jeweilige Wochenarbeitszeit - auch unterschiedlich für die einzelnen Rolliergruppen - von vornherein - wenn auch unterschiedlich, so doch - so regeln, daß die Summe der festgelegten Wochenarbeitszeiten des Jahres die Jahres-Soll-Arbeitszeit genau erreicht. In einem solchen Fall stellt sich die Frage eines Jahresfreizeit- ausgleichs nicht.



Ist die Summe der Wochenarbeitszeiten größer als die tariflich vorgegebene Jahres-Soll-Arbeitszeit, muß diese Differenz ausgeglichen werden. Die Betriebspartner sind nicht befugt, die Jahres-Soll-Arbeitszeit zu verlängern und damit die im Jahr geschuldete Pflicht der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zu erhöhen. Der damit notwendig werdende Ausgleich kann von vornherein derart festgelegt werden, daß bestimmte Tage – entweder für den ganzen Betrieb oder jeweils für bestimmte Arbeitnehmer – arbeitsfrei bleiben, womit im Ergebnis wiederum erreicht wird, daß die Summe der Wochenarbeitszeiten des Jahres der Jahres-Soll-Arbeitszeit entspricht. Der Ausgleich kann aber auch dadurch verwirklicht werden, daß die Höhe der Jahresausgleichsfreizeit festgelegt und jedem Arbeitnehmer ein Anspruch eingeräumt wird, in entsprechender Höhe während des Jahres von seiner durch die betriebliche Regelung begründeten Arbeitspflicht befreit zu werden, wobei die Voraussetzungen dieses Anspruchs wiederum näher bestimmt werden können.

b) Diese Möglichkeit der Betriebspartner, die Wochenarbeitszeit abweichend von der tariflichen Normalregelung einer 38,5-Stunden-Woche so zu regeln, daß lediglich im Jahresdurchschnitt eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden erreicht wird, macht deutlich, daß unter der Ist-Arbeitszeit, aus deren Vergleich zur tariflichen Jahres-Soll-Arbeitszeit sich allein ein Jahresfreizeitausgleich ergeben kann, nur die geplante und im voraus festgelegte Arbeitszeit der Arbeitnehmer des Betriebes oder einer bestimmten Gruppe, der Rolliergruppe, sein kann. Durch diese Regelung wird für jeden Arbeitnehmer nicht nur die Lage, sondern auch



die Dauer seiner täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit bestimmt. Diese Dauer darf im Ergebnis die Jahres-Soll-Arbeitszeit nicht überschreiten. Ist der Arbeitnehmer wie beim Urlaub kraft gesetzlicher Vorschrift von der für die Zeit seines Urlaubs an sich bestehenden Arbeitspflicht befreit, so gilt diese Arbeitszeit gleichwohl als geleistet. Die tariflich geregelte Dauer der Arbeitszeit, gleichgültig ob sie als Wochen- oder Jahresarbeitszeit festgelegt ist, ist unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer für diese Zeit tatsächlich seine Arbeitsleistung erbringt oder kraft Gesetzes von der Arbeitspflicht befreit wird. Wollte man Zeiten der gesetzlichen Befreiung von der Arbeitspflicht nicht oder nicht voll auf die Soll-Arbeitszeit anrechnen, würde dies im Ergebnis bedeuten, daß der Arbeitnehmer im Umfang der Nichtanrechnung zur Nachleistung der durch gesetzliche Freistellung von der Arbeit ausgefallenen Arbeit verpflichtet wäre. Der Arbeitnehmer, der eine Woche seines Jahresurlaubs gerade in einer Woche nimmt, in der er schichtplanmäßig 42 Stunden zu arbeiten hat, müßte - wäre die Ansicht des Arbeitgebers zutreffend - 3,5 Stunden nacharbeiten, weil die durch Urlaub ausgefallene Ist-Arbeitszeit nur mit 38,5 Stunden angesetzt wird. Die Befreiung von der Arbeitspflicht durch Urlaub bemißt sich aber nicht nach ausgefallenen Arbeitsstunden, sondern allein nach Werk- oder Arbeitstagen, unabhängig davon, wie im Einzelfall das je Urlaubstag zu zahlende Urlaubsentgelt zu berechnen ist.

c) Verboten daher sowohl der Begriff der tariflich vorgeschriebenen Soll-Arbeitszeit als auch die gesetzlichen Bestimmungen über eine Befreiung von der gerade durch diese Soll-Arbeits-



zeit bestimmten Arbeitspflicht ein Zurückgreifen auf die lediglich fiktive durchschnittliche Wochenarbeitszeit während der Zeit einer gesetzlichen Befreiung von der Arbeitspflicht, so machen zusätzlich praktische Überlegungen deutlich, daß die Ansicht des Arbeitgebers nicht zutreffend sein kann.

Wäre es noch theoretisch möglich, schon bei der Bestimmung der Jahres-Ist-Arbeitszeit die feststehenden Tage einer gesetzlichen Befreiung von der Arbeitspflicht, also die Urlaubs- und Wochenfeiertage zu berücksichtigen und jeweils mit einem Fünftel der fiktiven durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zu bewerten, so daß sich eine geringere Jahres-Ist-Arbeitszeit und damit möglicherweise überhaupt kein Freizeitausgleich ergibt, so versagt diese Möglichkeit einmal dann, wenn der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Jahresurlaub aus betrieblichen oder persönlichen Gründen im Urlaubsjahr nicht nehmen kann (insbesondere aber für den Fall der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers). Ob und wie lange ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr von der Arbeitspflicht kraft Gesetzes freigestellt sein wird, ist im voraus nicht festzustellen. Erst am Jahresende könnte für jeden Arbeitnehmer seine Jahres-Ist-Arbeitszeit und damit ein etwaiger Anspruch auf Freizeitausgleich ermittelt werden. Dabei könnte sich ergeben, daß die Jahres-Ist-Arbeitszeit dieses Arbeitnehmers nicht einmal die Jahres-Soll-Arbeitszeit erreicht mit der Folge, daß die Differenz nachgearbeitet oder das Entgelt entsprechend gemindert werden müßte. Eine unterschiedliche Berücksichtigung von Urlaubs- und Wochenfeiertagen auf der einen und der Tage der Arbeitsunfähigkeit auf der anderen Seite bei der Berechnung der Jahres-Ist-Ar-



beitszeit läßt sich jedoch nicht begründen. Auch das macht deutlich, daß Urlaubstage bei der Berechnung der Jahres-Ist-Arbeitszeit mit derjenigen Stundenzahl zu berücksichtigen sind, die ohne den Urlaub nach der betrieblichen Arbeitszeitregelung zu leisten gewesen wäre. Damit ist die vom Arbeitgeber angekündigte und praktizierte Kürzung des sich aus der betrieblichen Arbeitszeitregelung ergebenden Jahresausgleichsfreizeitanspruchs "wegen Urlaubstagen" unzulässig.

Der Betriebsrat kann daher verlangen, daß der Arbeitgeber den Jahresfreizeitausgleich wie im Spruch der Einigungsstelle bzw. in der Betriebsvereinbarung geregelt, weitergewährt.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Weinmann

Lappe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)