

Aktenzeichen: 8 AZR 542/88

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 30. November 1989
- 8 AZR 542/88 -

I. Arbeitsgericht
Oberhausen

Urteil vom 5. Mai 1988
- 2 Ca 414/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 1. September 1988
- 5 Sa 801/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Teilzeitbeschäftigte - Berechnung des Urlaubsanspruchs

Gesetz: BUrlG §§ 1, 3, 13; TVG § 1; Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit i.d.F. des 18. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit vom 1. Juli 1970

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 542/88

5 Sa 801/88 Düsseldorf

Verkündet am
30. November 1989

Siegel,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. November 1989 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Professor Dr. Leinemann und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Wittendorfer und Dr. Gaber für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 1. September 1988 - 5 Sa 801/88 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 5. Mai 1988 - 2 Ca 414/88 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und 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 :

Die Klägerin ist in der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamts Oberhausen als Hauptvermittlerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis ist der Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit i. d. F. des 18. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit vom 1. Juli 1970 (MTA) anzuwenden.

§ 48 Abs. 4 Unterabs. 3 und Unterabs. 5 MTA lauten auszugsweise:

"Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich



der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeits-
freien Tag im Urlaubsjahr um 1/250 des
Urlaubs nach Absatz 1"

"Ergibt sich bei der Berechnung des Urlaubs
nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil
eines Urlaubstages, bleibt er unberücksich-
tigt."

Die Klägerin arbeitet entsprechend ihrem Arbeitsvertrag in
jeder zweiten Woche an fünf Arbeitstagen insgesamt 40 Stunden.
Bei einer auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilten
Arbeitszeit hätte die Klägerin nach § 48 Abs. 1 MTV einen Ur-
laubsanspruch von 30 Arbeitstagen.

Die Beklagte hat den Urlaubsanspruch der Klägerin mit 14
Arbeitstagen berechnet und diesen Urlaub gewährt.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin begehrt festzustellen, daß
ihr für das Jahr 1987 ein weiterer Urlaubstag zusteht. Die Be-
klagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesar-
beitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die
Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter.

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

Die Revision der Beklagten ist begründet. Der Klägerin steht
für das Urlaubsjahr 1987 kein weiterer Urlaubstag zu.



1. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht mit der Rechtsprechung des Senats nicht im Einklang. Der Senat hat bereits in seiner Entscheidung vom 2. Oktober 1987 (8 AZR 166/86 - AP Nr. 4 zu § 48 BAT) ausführlich dargelegt, daß es für die Kürzung des Urlaubsanspruchs nach der mit § 48 MTA insoweit wortgleichen Bestimmung in § 48 BAT i. d. F. des 23. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 21. April 1970 auf die für den Arbeitnehmer sich ergebenden zusätzlichen freien Arbeitstage im Jahr ankommt. Unter Zugrundelegung dieser Rechtsprechung ist die Urlaubsgewährung der Beklagten nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat seine Bedenken hiergegen nicht erläutert. Gründe, diese Rechtsprechung zu ändern, sind deshalb nicht ersichtlich.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung der Entscheidung darauf abgestellt, es lasse sich nicht daran vorbeikommen, daß die Klägerin nur an 14 Arbeitstagen von der Arbeit freigestellt würde, während ihre vollzeitbeschäftigten Arbeitskollegen 30 Urlaubstage erhalten. Darin sei ein Verstoß gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG zu sehen, weil danach der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln dürfe, es sei denn, daß sachliche Gründe dies rechtfertigen.

3. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Für die Entscheidung kann unerörtert bleiben, ob - wie das Landesarbeitsgericht meint - hier auf Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG abzustellen ist oder, weil es sich hier um Wirkungen eines Tarifvertrags auf ein



Arbeitsverhältnis handelt, statt dessen Art. 3 Abs. 1 GG maßgebend ist (vgl. dazu Lipke, GK-TzA, Art. 1 § 2 Rz 86 mit Nachweisen), weil die Klägerin nicht wegen ihrer Teilzeitarbeit benachteiligt wird. Zutreffend hat die Revision darauf hingewiesen, daß die Klägerin von der Regelung nach § 48 Abs. 4 MTA nicht deshalb erfaßt wird, weil sie Teilzeitbeschäftigte ist, sondern weil sie ihre Arbeitszeit nicht regelmäßig an fünf Arbeitstagen in der Kalenderwoche leistet. Diese Regelung stellt darauf ab, daß ein Arbeitnehmer im Verhältnis des Umfangs seiner Arbeitsbelastung einen Freistellungsanspruch erwirbt. Daß rechnerisch hierbei Differenzen im Vergleich zu einem Vollzeitbeschäftigten auftreten, der regelmäßig an fünf Werktagen einer Woche zur Arbeit verpflichtet ist, beruht im übrigen nicht auf der Regelung in § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 MTA, durch die für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag der Urlaubsanspruch nach § 48 Abs. 1 MTV zu vermindern ist. Dies ergibt sich vielmehr aus der Rundungsregelung in § 48 Abs. 4 Unterabs. 5 MTA, nach der Bruchteile, die sich beim Berechnungsvorgang ergeben, unberücksichtigt bleiben, also wegfallen (vgl. hierzu die Senatsentscheidung vom 2. Oktober 1987, aaO, zu 6 und 7 der Gründe).

Solche auf Praktikabilitätserwägungen gegründete Berechnungsregelungen treffen gleichermaßen alle Arbeitsverhältnisse wenn die Voraussetzungen nach § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 MTA gegeben sind. Gegen sie bestehen keine durchgreifenden Bedenken, soweit nicht durch die tarifliche Regelung in den gesetzlichen Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers eingegriffen wird. Das trifft entgegen der Auffassung der Klägerin für ihr Arbeitsverhältnis nicht zu.



Zu Unrecht meint die Klägerin, daß für sie von einem gesetzlichen Urlaubsanspruch von 18 Werktagen auszugehen sei.

Für den gesetzlichen Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz hat das Bundesarbeitsgericht angenommen, daß einer Urlaubsdauer von 18 Werktagen, wenn sie auf fünf Arbeitstage einer Woche bezogen wird, eine Urlaubsdauer von 15 Arbeitstagen entspricht (BAGE 45, 199 = AP Nr. 15 zu § 13 BUrlG). Dieser Auffassung hat sich der erkennende Senat mit Urteil vom 27. Januar 1987 (BAGE 54, 141 = AP Nr. 30 zu § 13 BUrlG) angeschlossen.

Wird dies zugrunde gelegt, ergibt sich für die Klägerin, deren Arbeitszeit nur jeweils auf fünf Tage jeder zweiten Woche verteilt ist, ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 7,5 Urlaubstagen. Ein Eingriff in den gesetzlichen Urlaubsanspruch der Klägerin ist daher bei einem tariflichen Anspruch von 14 Tagen zu verneinen.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Wittek

Wittendorfer

Dr. Gaber



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

