

Aktenzeichen: 8 AZR 752/85

Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 9. Juni 1988

- 8 AZR 752/85 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 12. Juni 1985

Berlin

- 8 Ca 161/85 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 3. Oktober 1985

Berlin

- 7 Sa 55/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Urlaubsanspruch - Zusatzurlaub, betriebliche Übung

Gesetz: BUrlG §§ 1, 3; BetrVG §§ 88, 77; BGB § 242

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 752/85

7 Sa 55/85 Berlin

Verkündet am
9. Juni 1988

Siegel,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 9. Juni 1988 durch die Vor-
sitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Dr. Leine-
mann und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Har-

n und Hennecke für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 3. Oktober 1985 - 7 Sa 55/85 - wird zurückgewiesen.
2. 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 seit dem 19. Mai 1970 bei der Beklagten als Fräser beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis ist kraft Organisationszugehörigkeit der Parteien das Urlaubsabkommen für die Arbeiter und Angestellten in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden (AA) anzuwenden. Seit 1962 gewährte die Beklagte ihren Arbeitnehmern einen über den tariflichen Anspruch hinausgehenden Zusatzurlaub, der vom Alter und von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig war. Im Arbeitsvertrag haben die Parteien vereinbart:

"Alle weiteren Rechte und Pflichten richten sich nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie nach den Bestimmungen der IBM-Arbeitsordnung, die als wesentlicher Bestandteil unseres Arbeitsvertrages gilt."

Die damals geltende Arbeitsordnung in der Fassung vom 1. Juli 1965, eine mit dem Gesamtbetriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung, enthielt in Nr. VI.1. u.a. folgende



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

Regelung:

"... Die Urlaubsdauer ist von der Zahl der Berufsjahre, vom Lebensalter und von der Betriebszugehörigkeit abhängig. ... Die Urlaubsstaffel wird gesondert durch Betriebsvereinbarung geregelt....."

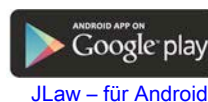
Die derzeit geltende Arbeitsordnung vom 12. Dezember 1974 regelt in Abschnitt G.4.:

"Die Urlaubsdauer ist vom Lebensalter und von der Betriebszugehörigkeit abhängig. Als Stichtag gilt der 1. August des Urlaubsjahres. Die Urlaubsstaffel ist durch Betriebsvereinbarung geregelt und wird mit einem Merkblatt bekanntgegeben."

Die Voraussetzungen und die Anzahl der Zusatzurlaubstage, seit 1978 des Gesamturlaubs, waren jeweils in einer weiteren Betriebsvereinbarung geregelt, die der Arbeitsordnung als Merkblatt beigelegt war. Diese Betriebsvereinbarungen sind jeweils auf ein oder zwei Jahre befristet abgeschlossen worden. Die letzte Betriebsvereinbarung dieser Art gewährte für das Urlaubsjahr 1984 über den Tarifurlaub von 30 Tagen ab einer Betriebszugehörigkeit von acht Jahren einen zusätzlichen Urlaubstag, ab einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren zwei und von 25 Jahren drei zusätzliche Urlaubstage. Diese Betriebsvereinbarung lief nach Nr. 4 zum 31. Dezember 1984 aus. Im Dezember 1984 teilte die Beklagte mit, daß im Hinblick auf die im Jahre 1984 abgeschlossenen Tarifverträge über die Einführung der 38,5-Stunden-Woche Zusatzurlaubstage ab 1985 wegfallen und daß eine neue Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat nicht abgeschlossen werde.



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



Mit seiner am 6. Mai 1985 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger von der Beklagten verlangt, ihm im Jahre 1985 und in den Folgejahren über den Tarifrurlaub hinaus weitere Urlaubstage zu gewähren.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihm im Jahre 1985 und in den Folgejahren, solange das Arbeitsverhältnis bestehe, über den tarifvertraglich festgelegten Urlaub hinaus zwei weitere Urlaubstage zu gewähren, hilfsweise festzustellen, daß ihm auch im Jahre 1985 und in den Folgejahren, solange das Arbeitsverhältnis bestehe, über den tarifvertraglich festgelegten Urlaub hinaus zwei zusätzliche Urlaubstage zustünden. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger Haupt- und Hilfsantrag weiter. Außerdem beantragt der Kläger äußerst hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für das Jahr 1985 und in den Folgejahren, in denen das Arbeitsverhältnis besteht, Urlaub zu gewähren, der auf einer Urlaubsstaffel beruht, deren Urlaubsdauer vom Lebensalter und von der Betriebszugehörigkeit abhängig ist und die vorsieht, daß Arbeitnehmer mit einem Alter und einer Betriebszugehörigkeit des Klägers einen längeren Urlaub haben, als tarifvertraglich vorgesehen. 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 nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Klage abgewiesen.

I. Der Antrag des Klägers auf Gewährung weiterer Urlaubstage ist nur insoweit zulässig, als der Kläger aus dem Jahre 1985 zwei weitere Urlaubstage verlangt. Soweit der Kläger beantragt, ihm auch in den Folgejahren, solange das Arbeitsverhältnis besteht, über den tarifvertraglichen Urlaub hinaus zwei weitere Urlaubstage zu gewähren, handelt es sich um eine Klage auf künftige Leistung. Die besonderen Prozeßvoraussetzungen nach den §§ 257 bis 259 ZPO liegen nicht vor.

Der Antrag des Klägers ist unbegründet. Er hat keinen Anspruch auf Gewährung von zwei zusätzlichen Urlaubstagen, die im Jahre 1985 zu gewähren gewesen wären.

1 Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag habe keinen Anspruch begründet. Er enthalte keine Regelung über Urlaub oder Zusatzurlaub, sondern verweise insoweit auf die Arbeitsordnung der Beklagten. Aber auch die Arbeitsordnung selbst in der zur Zeit des Abschlusses des Arbeitsvertrags geltenden Fassung vom 1. Juli 1965 enthalte keine Regelung über die Zahl der Urlaubs- und Zusatzurlaubstage. Sie lege nur allgemein fest, daß die Urlaubsdauer u.a. von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sei, und bestimme im übrigen, daß die Urlaubsstaffel gesondert durch Betriebsvereinbarung geregelt werde. Danach lasse sich



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

schon zur Zeit der Begründung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf zwei Tage Zusatzurlaub weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus der dort in Bezug genommenen Arbeitsordnung herleiten. Die Bestimmung der Zahl der Zusatzurlaubstage sei vielmehr von der Festlegung durch eine Betriebs- oder Gesamtbetriebsvereinbarung abhängig gewesen. Eine solche Vereinbarung bestehe für 1985 und die folgenden Jahre indessen nicht.

- a) Das Landesarbeitsgericht geht zu Recht davon aus, daß der Arbeitsvertrag selbst keine Anspruchsgrundlage für einen Zusatzurlaub enthält. Er verweist lediglich auf die geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie auf die Bestimmungen der Arbeitsordnung, die als wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrags gilt. Hiervon geht auch die Revision aus.
- b) Ebensowenig ergibt sich aus der Arbeitsordnung in der Fassung vom 1. Juli 1965, auf die der Arbeitsvertrag ausdrücklich verweist, ein Anspruch auf Zusatzurlaub. Dort ist in Nr. VI.1. geregelt, daß die Urlaubsdauer von der Zahl der Berufsjahre, dem Lebensalter und der Betriebszugehörigkeit abhängig ist. Diese Regelung macht die Urlaubsdauer u.a. von der Betriebszugehörigkeit abhängig. Sie stellt insoweit Kriterien auf, die die Betriebspartner für den Fall der Vereinbarung von Zusatzurlaub beachten sollen. Der Urlaubsanspruch selbst soll aber ausweislich des Satzes 2 dieser Regelung gesondert durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Er ist nicht in der Arbeitsordnung selbst enthalten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Arbeitsordnung in der Fassung vom 12. Dezember 1974 enthält aus den gleichen Gründen keine Anspruchsgrundlage. Deren Abschnitt G.4, stimmt mit Nr. VI.1. der Arbeitsordnung in der Fassung vom 1. Juli 1965 im wesentlichen überein.

c) Die Revision meint, die jeweils zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Beklagten vereinbarte Urlaubsstaffel sei - unabhängig von ihrer kollektivrechtlichen Wirksamkeit - Inhalt des Arbeitsvertrags zwischen den Parteien geworden. Dadurch, daß die Parteien die Arbeitsordnung in den Arbeitsvertrag aufgenommen haben, hätten die in Ausführung der Arbeitsordnung abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen für die Urlaubsstaffeln jeweils (auch) einen individualrechtlichen Anspruch begründet; dieser habe nicht dadurch beseitigt werden können, daß für das Jahr 1985 und die darauffolgenden Jahre keine neue Gesamtbetriebsvereinbarung über die Urlaubsstaffel abgeschlossen worden sei.

Dem kann nicht gefolgt werden. Zwar können auch die Vorschriften einer Betriebsvereinbarung durch Vereinbarung zum Inhalt des Arbeitsvertrags gemacht werden. Voraussetzung ist aber, daß im Arbeitsvertrag auf sie Bezug genommen wird (Dietz/Richardi, BetrVG, Bd. 2, 6. Aufl. 1982, § 77 Rz. 92, 226, 236). Der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag erklärte zwar die Arbeitsordnung zum Bestandteil der vertraglichen Beziehungen, nicht aber die jeweiligen Gesamtbetriebsvereinbarungen über die Urlaubsstaffeln. Im Hinblick darauf, daß die Urlaubsstaffeln in keiner der Arbeitsordnungen geregelt worden sind, sondern in den Arbeitsordnungen bestimmt war, daß darüber geson-



dert eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden soll, läßt sich ein übereinstimmender Wille der Parteien, die Urlaubsstaffeln zum Inhalt des Arbeitsvertrags zu machen, nicht feststellen. Vielmehr sollte die Urlaubsstaffel ausschließlich kollektivvertraglich geregelt werden. Daran ändert auch nichts, daß die Urlaubsstaffeln der Arbeitsordnung als Merkblatt beigefügt waren.

d) Aber auch dann, wenn die jeweiligen Urlaubsstaffeln Inhalt des Arbeitsvertrags wären, könnte ein individualrechtlicher Anspruch nicht über den kollektivrechtlichen Anspruch hinausgehen. Die letzte Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat über die Urlaubsstaffel gewährte einen Zusatzurlaub nur für 1984. Eine Anspruchsgrundlage für 1985 und die Folgejahre enthielt sie nicht, da sie am 31. Dezember 1984 auslief. Für die Annahme der Revision, daß die Befristung der Gesamtbetriebsvereinbarung über die Urlaubsstaffeln lediglich deklaratorische Bedeutung habe, die Betriebspartner einen Anspruch auf Zusatzurlaub unabhängig von der Befristung hätten vereinbaren wollen, bestehen keine Anhaltspunkte. Selbst wenn die Urlaubsstaffeln jeweils nur nach Erhöhung des tariflichen Jahresurlaubs entsprechend verändert worden sind, folgt daraus wegen des eindeutigen Wortlauts der jeweiligen Betriebsvereinbarungen nicht, daß die Betriebspartner Zusatzurlaub unbefristet vereinbart haben. Hätten sie das gewollt, hätte sich eine einzige Betriebsvereinbarung über den Zusatzurlaub angeboten. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß die Befristung der Gesamtbetriebsvereinbarungen auch deshalb notwendig gewesen sei, um jeweils entscheiden zu können, ob der Zusatzurlaub überhaupt noch gewährt



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



werden solle.

2. Damit steht fest, daß weder ein Anspruch aus dem Arbeitsvertrag noch ein kollektivvertraglicher Anspruch aufgrund einer Betriebsvereinbarung besteht. Dabei ist unerheblich, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht festgestellt hat, ob die jeweiligen Betriebsvereinbarungen mit dem Gesamtbetriebsrat wirksam sind oder nicht.

3. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf eine betriebliche Übung stützen. Er meint, da die Beklagte 22 Jahre einen Zusatzurlaub gewährt habe, habe er darauf vertrauen dürfen, daß sie auch weiterhin in dieser Weise verfare. Ein solcher Anspruch besteht indessen nicht.

a) Um eine betriebliche Übung handelt es sich, wenn der Arbeitgeber bestimmte Verhaltensweisen regelmäßig wiederholt, aus denen Arbeitnehmer schließen können, daß ihnen eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden soll (vgl. z. B. BAGE 23, 213, 217 ff. = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, unter I der Gründe m.w.N.; BAG Urteil vom 27. Juni 1985, BAGE 49, 151, 159 = AP Nr. 14 zu § 77 BetrVG 1972, unter 4 a der Gründe).

b) Eine betriebliche Übung kann aber nur dann entstehen, wenn es an einer entsprechenden Rechtsgrundlage für die Gewährung fehlt. Sie ergänzt oder ändert die vertraglichen Bestimmungen (Seiter, Die Betriebsübung, 1967, S. 78 ff.; BAG Urteil vom



27. Juni 1985, aaO, unter 4 b der Gründe).

Die Revision ist der Auffassung, die Betriebsvereinbarung über die Urlaubsstaffeln verstoße gegen § 77 Abs. 3 BetrVG, denn die Betriebsparteien seien nicht befugt, über den Gesamturlaubsanspruch, wie dies geschehen sei, eine Betriebsvereinbarung zu treffen. Die Betriebsvereinbarungen seien nichtig, so daß die 22jährige Praxis der Beklagten, Zusatzurlaub zu gewähren, eine auch weiterhin anspruchsbegründende betriebliche Übung sei.

Dem kann nicht gefolgt werden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann an die Stelle einer normativen Regelung in einer Betriebsvereinbarung eine einzelvertragliche Anspruchsbegründung über eine betriebliche Übung allenfalls dann treten, wenn die Betriebsvereinbarung für den Betriebsrat und die Belegschaft erkennbar von Anfang an unwirksam war und der Arbeitgeber entsprechende Leistungen auf einzelvertraglicher Grundlage gewährte (BAG Urteil vom 13. August 1980 - 5 AZR 325/78 - AP Nr. 2 zu § 77 BetrVG 1972, unter III 1 a der Gründe; BAG Urteile vom 27. Juni 1985, aaO; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 15. Aufl. 1987, § 77 Rz 66 a; vgl. BAGE 39, 271 = AP Nr. 12 zu § 242 BGB Betriebliche Übung und BAG Urteil vom 29. November 1983 - 3 AZR 491/81 - AP Nr. 15 zu § 242 BGB Betriebliche Übung sowie BAG Urteil vom 6. März 1984 - 3 AZR 340/80 - AP Nr. 16 zu § 242 BGB Betriebliche Übung). Eine Leistung, die aufgrund einer vermeintlich wirksamen Anspruchsgrundlage erbracht wird, reicht allein zur Begründung eines Anspruchs aus einer betrieblichen Übung nicht aus.



Diese Voraussetzungen für einen Anspruch auf Gewährung von Zusatzurlaub aus einer betrieblichen Übung sind unabhängig davon nicht gegeben, ob die Betriebsvereinbarung über die Urlaubsstaffel wirksam ist. Ist sie wirksam, so scheitert schon aus diesem Grunde ein Anspruch aus einer betrieblichen Übung. Ist sie unwirksam, besteht ein Anspruch ebenfalls nicht. Wie das Landesarbeitsgericht richtig entschieden hat, hat die Beklagte den Zusatzurlaub nicht als einzelvertragliche Leistung, sondern in Erfüllung ihrer kollektivrechtlichen Verpflichtung aus den Betriebsvereinbarungen gewährt, so daß der Kläger nicht davon ausgehen konnte, daß ein Anspruch über deren Regelungen hinaus besteht.

Das Landesarbeitsgericht hat hierzu ausgeführt, aus den jeweiligen Befristungen habe sich ergeben, daß die Beklagte den über den Tarifurlaub hinausgehenden Urlaub nur nach Maßgabe der jeweiligen Betriebsvereinbarung habe gewähren wollen. Der Kläger habe vom Abschluß der Betriebsvereinbarungen über die Urlaubsstaffeln gewußt. Er habe aufgrund der tatsächlichen Handhabung der Beklagten bei der Gewährung des Zusatzurlaubs, nämlich der Gewährung stets nur aufgrund einer immer wieder abgeschlossenen Betriebsvereinbarung, erkennen können, daß die Beklagte den Zusatzurlaub nur aufgrund und nach Abschluß einer für einen bestimmten Zeitraum geltenden Betriebsvereinbarung habe gewähren wollen. Danach habe es auch eines besonderen oder zusätzlichen Vorbehalts der Beklagten in Form eines Widerrufs oder eines Hinweises auf einen möglichen künftigen Wegfall des Zusatzurlaubs nicht bedurft. Dem ist zuzustimmen. Deshalb steht entgegen der



Auffassung der Revision die Tatsache, daß keine weitere Gesamtbetriebsvereinbarung über einen Zusatzurlaub für 1985 und die folgenden Jahre abgeschlossen wurde, einem Anspruch auf Zusatzurlaub entgegen.

4. Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin zu Recht einen anspruchsbegründenden Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verneint. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachwidrige oder willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage (BAG Urteil vom 11. September 1974 - 5 AZR 567/73 - AP Nr. 39 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Die Beklagte hat ab 1985 nicht nur dem Kläger, sondern allen Arbeitnehmern mit 15jähriger Betriebszugehörigkeit keinen Zusatzurlaub mehr gewährt. Der Kläger meint, ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz folge daraus, daß andere Arbeitnehmer mit einer 15jährigen Betriebszugehörigkeit vor 1985 Zusatzurlaub erhielten, während er überhaupt nicht in den Genuß eines Zusatzurlaubs komme. Damit rügt der Kläger eine Ungleichbehandlung in den vor 1985 liegenden Jahren. Ein Anspruch für das Jahr 1985 läßt sich damit nicht begründen.

5. Der Kläger ist weiter der Auffassung, er habe jedenfalls für das Jahr 1985 deshalb einen Anspruch auf zwei Tage Zusatzurlaub, weil er seinen schriftlichen Urlaubsplan bereits im Dezember 1984 abgegeben und die Beklagte nicht sofort widersprochen habe. Nimmt der Arbeitgeber widerspruchslos den Urlaubsplan des Arbeitnehmers entgegen, so kann darin sein Einverständnis mit der zeitlichen



Lage des Urlaubs gesehen werden. Aus dem Schweigen des Arbeitgebers folgt indessen keine Begründung eines weiteren Urlaubsanspruchs. Davon ist das Landesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf das Arbeitsgericht zu Recht ausgegangen.

II. Der Feststellungsantrag des Klägers ist unzulässig. Nach § 256 Abs. 1 ZPO muß der Kläger ein Interesse an alsbaldiger Feststellung des Rechtsverhältnisses haben. Dieses fehlt, wenn der Kläger sein Klageziel mit einer Leistungsklage erreichen kann (siehe Rosenberg/Schwab, ZPO, 14. Aufl. 1986, S. 555 f. m.w.N.). Der Kläger verfolgt mit seinem Leistungsantrag insgesamt dasselbe Klageziel wie mit dem Feststellungsantrag. Für die Feststellung, daß dem Kläger auch in den Folgejahren (ab 1986), solange das Arbeitsverhältnis bestehe, über den tarifvertraglichen Urlaub hinaus zwei zusätzliche Urlaubstage zustünden, fehlt das Interesse an alsbaldiger Feststellung nach § 256 ZPO schon deshalb, weil der Kläger nicht vorgetragen hat, daß die Beklagte ab 1986 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses ihm zusätzlichen Urlaub verweigern werde.

III. Der erst in der Revisionsinstanz hilfsweise gestellte Leistungsantrag ist ebenfalls unzulässig.

1. Zum einen fehlt es an der Bestimmtheit des Klageantrags (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO), denn der Kläger verlangt nur einen längeren als den tarifvertraglich vorgesehenen Urlaub, ohne diesen der Höhe nach zu beziffern.



2. Zum anderen handelt es sich um einen Antrag mit einem neuen Streitgegenstand. Ein solcher Antrag ist in der Revisionsinstanz nicht mehr möglich (vgl. Thomas/Putzo, ZPO, 15. Aufl. 1987, § 561 Anm. 2; Grunsky, ArbGG, 5. Aufl. 1987, § 73 Rz 34). Der Kläger verlangt mit seinem Antrag einen auf einer Urlaubsstaffel beruhenden Urlaub. Er will damit den Arbeitgeber verpflichten, mit dem Betriebsrat eine Urlaubsstaffel zu vereinbaren, in der ein zusätzlicher Urlaub festgelegt wird. Dieser Antrag bezieht sich auf einen neuen Streitgegenstand.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Wittek

Harnack

Hennecke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)