

Aktenzeichen: 8 AZR 97/90

Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 14. Februar 1991  
- 8 AZR 97/90 -

I. Arbeitsgericht  
Hamburg

Urteil vom 19. Dezember 1988  
- 16 Ca 381/87 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hamburg

Urteil vom 11. Mai 1989  
- 7 Sa 7/89 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tariflicher Urlaubsanspruch - Teilzeitarbeitnehmer

Gesetz:

BUrlG §§ 13, 1, 3, § 5 Abs.2; Rahmentarifvertrag Groß- und  
Außenhandel Hamburger Wirtschaftsraum vom 1. Januar 1987 § 9

Leitsätze:

1. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die regelmäßig an weniger Arbeitstagen einer Woche als ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer beschäftigt sind, haben entsprechend der Zahl der für sie maßgeblichen Arbeitstage ebenso Anspruch auf Erholungsurlaub wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

2. Enthält ein Tarifvertrag keine Regelungen zur Umwandlung des Urlaubsanspruchs eines vollzeitbeschäftigten in den eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, sind die für den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer maßgebenden Arbeitstage und die Arbeitstage, an denen ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer zu arbeiten hat, rechnerisch zueinander in Beziehung zu setzen (Bestätigung und Fortführung von BAGE 54, 141 = AP Nr. 30 zu § 13 BUrlG).

3. Ergeben sich dabei Bruchteile von Arbeitstagen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung in diesem Umfang, es sei denn, der Tarifvertrag schließt dies ausdrücklich aus.



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



8 AZR 97/90

-----  
7 Sa 7/89 Hamburg

Verkündet am  
14. Februar 1991

Siegel,  
Reg.-Hauptsekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Februar 1991 durch die Vizepräsidentin Michels-Holl, die Richter Professor Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Schömburg und Hickler für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 11. Mai 1989 - 7 Sa 7/89 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 bei der Beklagten mit insgesamt 32 Arbeitsstunden an vier Tagen der Woche und einem monatlichen Bruttolohn von 2.400,-- DM beschäftigt. Im Betrieb der Beklagten wird an fünf Tagen der Woche gearbeitet.

Auf das Arbeitsverhältnis ist kraft Vereinbarung der Rahmentarifvertrag Groß- und Außenhandel Hamburger Wirtschaftsraum vom 1. Januar 1987 (RTV) anzuwenden.

In § 9 RTV ist u.a. bestimmt:

" § 9  
Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Urlaubsjahr (Kalenderjahr) Anspruch auf einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgeltes.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

## 2. Die Dauer des Jahresurlaubs beträgt bei Urlaubsberechnung nach

Arbeitstagen      Werktagen

...

1987

|                  |    |    |
|------------------|----|----|
| nach vollendetem |    |    |
| 18. Lebensjahr   | 25 | 30 |
| nach vollendetem |    |    |
| 30. Lebensjahr   | 28 | 33 |
| nach vollendetem |    |    |
| 40. Lebensjahr   | 30 | 36 |

...

...

10. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

..."

Am 27. Januar 1987 beantragte die Klägerin, ihr Urlaub vom 20. Juli bis zum 26. August 1987 zu erteilen. In dieser Zeit hätte sie an 23 Tagen arbeiten müssen. Die Parteien streiten darüber, ob der Urlaub, der zunächst für den beantragten Zeitraum bewilligt worden war, durch Erklärungen der Beklagten auf die Zeit bis zum 25. August 1987 wirksam beschränkt worden ist.

Die Klägerin blieb am 26. August 1987 nach Durchführung ihres Urlaubs der Arbeit fern. Deswegen mahnte die Beklagte sie am 31. August 1987 ab und weigerte sich, für diesen Tag die Vergütung von 139,12 DM brutto zu zahlen.

Mit ihrer am 2. Dezember 1987 zugestellten Klage hat die Klägerin beantragt, 1. die Beklagte zu verurteilen, die mit Schreiben vom 31. August 1987 ausgesprochene Abmahnung einschließlich der diesen Vorgang betreffenden Unterlagen aus der



Personalakte zu entfernen, 2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 139,12 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, der Klägerin sei entsprechend dem ihr zustehenden Urlaubsanspruch von 22 Arbeitstagen nur Urlaub bis zum 25. August 1987 erteilt worden.

Die Klage war in beiden Vorinstanzen ohne Erfolg. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Klaganträge 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 der Klägerin hat Erfolg. Sie führt zur Aufhebung und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klage sei unbegründet, weil der Klägerin nur 22 Urlaubstage im Jahr 1987 zugestanden haben und sie daher am 26. August 1987 unentschuldigt gefehlt habe. Dies rechtfertige die Abmahnung und den Gehaltsabzug.
2. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden.

Zuzustimmen ist im Ansatz dem Landesarbeitsgericht darin, daß der Umfang des der Klägerin zustehenden Urlaubsanspruchs unter Zugrundelegung der Ausführungen des erkennenden Senats im



Urteil vom 27. Januar 1987 (BAGE 54, 141 = AP Nr. 30 zu § 13 BUrlG) zu bestimmen ist. Nach dieser Entscheidung muß ein Urlaubsanspruch, der nach Werktagen bemessen ist, in Arbeitstage umgerechnet werden, wenn die Arbeitszeit für den Arbeitnehmer nicht auf alle Werktage einer Woche verteilt ist.

Vorliegend handelt es sich zwar nicht um die Umrechnung eines nach Werktagen bemessenen Urlaubsanspruchs in Arbeitstage, weil der tarifliche Urlaubsanspruch, soweit die Klägerin betroffen ist, bereits nach Arbeitstagen bestimmt ist. Würde die Klägerin im Vollzeitarbeitsverhältnis beschäftigt sein, hätte sie an fünf Arbeitstagen der Woche zu arbeiten. Daher richtet sich der Umfang ihres Urlaubsanspruchs nach § 9 Nr. 2 RTV und umfaßt 28 Arbeitstage. Auch dieser Urlaubsanspruch ist jedoch entsprechend der Verteilung der Arbeitszeit des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers umzurechnen, weil die Klägerin nicht an allen im Tarifvertrag vorausgesetzten Arbeitstagen einer Fünftagewoche arbeitet. Der Tarifvertrag enthält hierzu keine Regelungen. Es bestehen aber keine Bedenken, die Auffassung des erkennenden Senats im Urteil vom 27. Januar 1987 (aaO) auch für den Urlaubsanspruch von Teilzeitarbeitnehmern zugrunde zu legen, deren Arbeitszeit (regelmäßig) auf weniger als fünf Arbeitstage einer Woche verteilt ist und es hierzu an einer tariflichen Umrechnungsregelung fehlt. Dann sind die entsprechenden Arbeitstage, die ein Arbeitnehmer im Vollzeitarbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag als Urlaub beanspruchen kann, und die Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer seine Tätigkeit verrichtet, rechnerisch so in Beziehung zueinander zu setzen, daß bei Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage die Gesamtdauer des Urlaubs durch die



Zahl fünf geteilt und mit der Zahl der für den Arbeitnehmer maßgeblichen Zahl von Arbeitstagen einer Woche multipliziert wird.

Wie zu entscheiden ist, wenn die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers ungleichmäßig auf die Werktage einer Woche oder einen längeren Zeitraum verteilt ist, bedarf hier keiner Erörterung, weil die Klägerin regelmäßig von Montag bis einschließlich Donnerstag einer Woche arbeitet.

Wird hiervon ausgegangen, errechnet sich für die Klägerin ein Urlaubsanspruch von 22,4 Arbeitstagen ( $28 : 5 \times 4$ ). Diese Berechnung hat auch das Landesarbeitsgericht angestellt, dann aber dennoch ohne Begründung angenommen, der Klägerin stünden nur 22 Arbeitstage als Urlaub zu.

Das ist rechtsfehlerhaft. Der Auffassung des Landesarbeitsgerichts könnte nur dann zugestimmt werden, wenn es eine gesetzliche oder tarifliche Regelung gäbe, der ein entsprechender Ausschlußtatbestand und damit eine Kürzung des Anspruchs um den über einen vollen Urlaubstag hinausgehenden Bruchteil eines Urlaubstags zu entnehmen wäre.

Eine solche Regelung gibt es nicht. Nach § 9 Nr. 10 RTV sind allerdings Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden. Der erkennende Senat hat im Urteil vom 26. Januar 1989 (BAGE 61, 52 = AP Nr. 13 zu § 5 BUrlG) ausgeführt, daß § 5 Abs. 2 BUrlG, der mit



§ 9 Nr. 10 RTV wörtlich übereinstimmt, zwar eine Anspruchsgrundlage für Teilurlaubsansprüche enthält, nach der ein Anspruch auf Urlaub für einen ganzen Tag begründet wird, wenn der dem Arbeitnehmer zustehende Bruchteil mindestens die Hälfte eines Urlaubstags umfaßt. Daraus kann aber die Regelung eines Ausschlußtatbestandes, nach der Bruchteile eines Urlaubstags einem Arbeitnehmer nicht zustehen, wenn sie die Voraussetzungen nach § 5 Abs. 2 BUrlG nicht erreichen, also weniger als einen halben Urlaubstag betragen, nicht entnommen werden (BAG aaO). Gründe, für § 9 Nr. 10 RTV eine andere Auffassung zu vertreten, sind nicht ersichtlich. Hätten die Tarifvertragsparteien den Ausschluß von Ansprüchen auf Bruchteile von Urlaubstagen regeln wollen, hätte es dafür einer Regelung bedurft. Enthält der Tarifvertrag keinen Ausschlußtatbestand, steht der (Bruchteils-) Urlaubsanspruch dem Arbeitnehmer ebenso wie der Urlaubsanspruch im übrigen zu, bis er erfüllt oder durch Zeitablauf erloschen ist. Eine solche Regelung über einen Ausschlußtatbestand ist § 9 Nr. 10 RTV auch nicht etwa als Umkehrschluß zu entnehmen. Ein Umkehrschluß aus dieser Bestimmung bedeutet nur, daß Urlaubsansprüche von weniger als einem halben Tag nicht aufzurunden sind, nicht jedoch, daß sie entfallen. Auch dies hat der Senat bereits ausführlich für § 5 Abs. 2 BUrlG im Urteil vom 26. Januar 1989 (aaO) dargelegt (vgl. außerdem Urteil des erkennenden Senats vom 31. Mai 1990 - 8 AZR 296/89 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Dem ist für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits nichts hinzuzufügen.

3. Standen damit der Klägerin im Urlaubsjahr 1987 nicht nur 22 sondern 22,4 Urlaubstage zu, beruht das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf einem Rechtsfehler und muß daher aufgehoben werden,



um dem Landesarbeitsgericht Gelegenheit zu geben, weitere Feststellungen zu treffen, die es aufgrund der von ihm vertretenen Auffassung bisher nicht getroffen hat (§ 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

Das Landesarbeitsgericht wird daher insbesondere festzustellen haben, ob die Beklagte, die unstreitig zunächst den Urlaub i.S. von § 7 Abs. 1 BUrlG festgelegt hatte, dennoch wirksam die Erteilung des Urlaubs für den 26. August 1987 widerrufen hat oder ob ein Widerruf nur für den Urlaubsanspruch, der den der Klägerin zustehenden Bruchteil übersteigt, wirksam erklärt worden ist. Hiervon hängen sowohl die Beurteilung der von der Klägerin angegriffenen Abmahnung als auch der von ihr geforderte Entgeltanspruch für den 26. August 1987 ab.

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Schömburg

H. Hickler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)