

Aktenzeichen: 9 AZR 148/91
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 14. Januar 1992
- 9 AZR 148/91 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 20. Juni 1990
- 4 Ca 404/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 23. Januar 1991
- 7 Sa 957/90 -

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

N

Entscheidungsstichwort:

Tariflicher Urlaubsanspruch - Rollierendes Freizeitsystem

Gesetz:

BUrlG §§ 13, 1, 3; Manteltarifvertrag für den Einzelhandel
Nordrhein-Westfalen vom 6. Juli 1989 §§ 2, 14; ZPO § 264;
BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 5

Leitsätze:

Beschränkt sich die Arbeitsverpflichtung des Vollzeitarbeitnehmers im Rahmen eines rollierenden betrieblichen Freizeitsystems auf einige Werktage in der Woche, ist der in Werktagen ausgedrückte tarifliche und vertragliche Urlaubsanspruch in Arbeitstage umzurechnen. Enthält der Tarifvertrag hierzu keine Regelungen, so sind die Arbeitstage zu den Werktagen rechnerisch zueinander in Beziehung zu setzen (Bestätigung und Fortführung von BAGE 54, 141 = AP Nr. 30 zu § 13 BUrlG und BAG Urteil vom 14. Februar 1991 - 8 AZR 97/90 - EzA § 13 BUrlG Nr. 50 = DB 1991, 1987, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 148/91

7 Sa 957/90 Köln

Verkündet am
14. Januar 1992

Klapp,
Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Januar 1992 durch den Richter Dörner als Vorsitzenden, die Richter Dr. Reinecke und Dr. Lipke sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Roeckl und Thelen für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 23. Januar 1991
- 7 Sa 957/90 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Klägerin 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 :

Die Parteien streiten darüber, wieviel Arbeitstage Urlaub der Klägerin im Jahr 1990 zustanden.

Die 1950 geborene Klägerin ist seit dem 1. Juli 1981 bei der Beklagten als Verkäuferin im Bekleidungseinzelhandel tätig. Die betriebliche Arbeitszeit betrug 1990 für Vollzeitbeschäftigte 37 Wochenstunden. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung hatte die Klägerin im Rahmen eines rollierenden Freizeitsystems 1990 26 Wochen an fünf Tagen, 21 Wochen an vier Tagen und fünf Wochen an drei Tagen zu arbeiten. Die Beklagte gewährte der Klägerin 1990 28 Arbeitstage Urlaub. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren § 14 MTV für den Einzelhandel NRW vom 6. Juli 1989 (MTV Einzelhandel) stehen ihr im Kalenderjahr 36 Werktage Urlaub zu. Zusätzlich gewährt die Beklagte der Klägerin arbeitsvertraglich zwei Werktage Urlaub je Urlaubsjahr.

Die Klägerin hat ihren Urlaubsanspruch auf insgesamt 32 Arbeitstage umgerechnet und verlangt mit ihrer Klage die Differenz von vier Arbeitstagen Urlaub.

Die Klägerin hat vor dem Arbeitsgericht beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihr in der Zeit vom 27. Dezember bis zum 31. Dezember 1990 einschließlich Erholungsurlaub zu gewähren.



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



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, die Klägerin arbeite im Wochendurchschnitt nur 4,4041 Arbeitstage. Die als Urlaub betrieblich zu gewährenden 38 Werkstage seien deshalb durch sechs zu dividieren und mit 4,4041 Arbeitstage zu multiplizieren. Danach habe die Klägerin im Jahr 1990 nur Anspruch auf 27,893, aufgerundet 28 Arbeitstage Urlaub gehabt, die ihr gewährt worden seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Berufung gegen seine Entscheidung zugelassen. Die von der Klägerin eingelegte Berufung mit dem Antrag, unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Beklagte zu verurteilen, ihr vier Arbeitstage als Resturlaub aus dem Jahre 1990 zu gewähren, hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr zweitinstanzliches Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht entschieden, daß der Klägerin nicht mehr als 28 Arbeitstage Urlaub für 1990 zugestanden haben.

1. Der in II. Instanz umgestellte Leistungsantrag begegnet keinen rechtlichen Bedenken. Die von der Klägerin beantragte Urlaubsgewährung zwischen dem 27. und 31. Dezember 1990 war wegen Zeitablaufs unmöglich geworden. Stattdessen konnte sie nunmehr verlangen, die restlichen vier Arbeitstage Urlaub innerhalb des



viermonatigen tariflichen Übertragungszeitraums (§ 14 Abs. 8 MTV Einzelhandel) nachzugewähren. Nachdem der tarifliche Übertragungszeitraum verstrichen und der Urlaubsanspruch verfallen ist, kann sich ihr Antrag nur auf die Gewährung eines Ersatzurlaubsanspruchs (§ 249 BGB; ständige Rechtsprechung zuletzt BAGE 58, 304; BAG Urteil vom 31. Mai 1990 - 8 AZR 296/89 - EzA § 5 BUrtG Nr. 15) richten.

Entgegen der Auffassung der Beklagten handelt es sich bei dem Wechsel der Klageanträge nach §§ 523, 264 Nr. 3 ZPO um keine zustimmungspflichtige Klageänderung. Entsprechendes gilt nach §§ 523, 264 Nr. 2 ZPO für die von der Beklagten im Zusammenhang mit der Antragsumstellung beanstandete Klageerweiterung um einen Arbeitstag Urlaub.

Soweit die Beklagte einen nicht ausreichend bestimmten Revisionsantrag der Klägerin gerügt hat (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO; Tage anstelle von Arbeitstagen Urlaub), verkennt sie, daß es sich nur um einen angekündigten Antrag handelte, den die Klägerin im Verhandlungstermin klargestellt hat.

2. Der tarifliche und der arbeitsvertragliche Urlaubsanspruch der Klägerin von zusammen 38 Werktagen ist unter Berücksichtigung des rollierenden Freizeitsystems im Betrieb in 28 Arbeitstage umzurechnen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat mit Rücksicht auf die betrieblich für die Klägerin maßgebliche Arbeitszeit den nach Werktagen bemessenen Urlaubsanspruch in Arbeitstage umgesetzt.



Es stützt sich dabei auf eine Erkenntnis des Achten Senats vom 27. Januar 1987 - 8 AZR 579/84 - (BAGE 54, 141 = AP Nr. 30 zu § 13 BurlG = EZA § 3 BurlG Nr. 18). Danach ist der nach Werktagen bemessene Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers in Arbeitstage umzurechnen, wenn seine Arbeitszeit nicht auf alle Werktage einer Woche verteilt ist. Gibt der einschlägige Tarifvertrag keine abweichende Umrechnung vor, so sind Werktage und Arbeitstage rechnerisch so in Beziehung zueinander zu setzen, daß bei der Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als sechs Arbeitstage die Gesamtdauer des Urlaubs durch die Zahl 6 geteilt und mit der Zahl der Arbeitstage einer Woche multipliziert wird. Diese Rechtsprechung hat der Achte Senat in seinem Urteil vom 14. Februar 1991 bestätigt und für Teilzeitarbeitsverhältnisse fortgeführt (- 8 AZR 97/90 - EZA § 13 BurlG Nr. 50, zur Veröffentlichung für die Amtliche Sammlung bestimmt).

b) Dem Landesarbeitsgericht ist beizutreten, wenn es diese Umrechnungsvorgaben auf den zu entscheidenden Fall anwendet.

Eine Umrechnung ist erforderlich, da der in Werktagen ausgedrückte Urlaubsanspruch der konkreten Arbeitsverpflichtung der Klägerin anzupassen ist. Der Urlaubsanspruch hat der ihr nach Arbeitstagen obliegenden Arbeitspflicht verhältnismäßig zu entsprechen.

Die Klägerin kann nur an Arbeitstagen von ihrer Arbeitsverpflichtung freigestellt werden. Ist sie an bestimmten Werktagen



infolge der mit dem Betriebsrat vereinbarten Arbeitszeitverteilung (§§ 2 Abs. 2, Abs. 3, Abs. 5 MTV Einzelhandel, 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) zu keiner Arbeitsleistung verpflichtet, kann eine Arbeitsbefreiung an diesen Werktagen nicht erfolgen. Daraus ergibt sich, daß eine größere Zahl von freien Werktagen den in Arbeitstagen umzurechnenden Urlaub dem Umfang nach herabsetzt. Hierfür macht es keinen Unterschied, ob die Klägerin durchgehend an fünf von sechs Werktagen arbeitet oder infolge eines tarifvertraglich zugelassenen rotierenden betrieblichen Freizeitsystems zwischen drei und fünf Werktagen pro Woche zur Arbeitsleistung herangezogen wird.

c) Die Klägerin war 1990 von 312 Werktagen (6 x 52) nach dem durch Betriebsvereinbarung eingeführten Freizeitsystem nur an 229 Tagen (26 x 5 + 21 x 4 + 5 x 3) zur Arbeitsleistung verpflichtet. Der in Arbeitstagen auszudrückende Urlaubsanspruch der Klägerin ergibt sich demnach aus dem Quotienten ihrer Arbeitstage (229) und der Werktage (312), der mit ihrem nach Werktagen bemessenen Urlaubsanspruch (38) zu multiplizieren ist ($229 : 312 \times 38 = 27,89$). Nach § 14 Abs. 5 Satz 2 MTV Einzelhandel ist dieser Urlaubsanspruch auf 28 Arbeitstage aufzurunden. Dieser Anspruch ist erfüllt.

3. Die dagegen vorgetragenen Angriffe der Revision dringen nicht durch.

a) Die Umrechnung verstößt nicht gegen § 14 Abs. 3 MTV Einzelhandel. Dort ist bestimmt, daß der Urlaub im Kalenderjahr ab dem 1. Januar 1990 nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 28 Tage beträgt.



beträgt. Der Tarifvertrag geht von einer werktäglichen Arbeitsverpflichtung aus und bemißt den Urlaub deshalb nach Werktagen. Dies entspricht den im Einzelhandel üblichen Ladenöffnungszeiten in der Woche.

Verkürzt sich die wöchentliche Arbeitsverpflichtung auf einige Werktage, ist der Urlaubsanspruch dem anzupassen. Das Verhältnis von Arbeits- und Urlaubstagen würde ansonsten aus dem Gleichgewicht geraten (vgl. oben 2 b). Wollten die Tarifvertragsparteien eine andere von der Arbeitszeitverkürzung und -verteilung unabhängige Festlegung der Urlaubsdauer, hätten sie den Urlaub nach Arbeitstagen bemessen müssen. Dies ist indessen nicht geschehen. Die Tarifparteien haben in Kenntnis der Entscheidung des BAG vom 27. Januar 1987 (aaO) die wöchentliche Arbeitszeit verkürzt und die Verteilung der Arbeitszeit den Betriebspartnern überlassen (§§ 2 Abs. 1, 3, 4, 8 MTV Einzelhandel, 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG).

b) Die Umrechnung des Urlaubsanspruchs in Arbeitstage verletzt nicht den Gleichbehandlungsgrundsatz. Soweit die Revision hierzu auf den 32 Arbeitstage umfassenden Urlaubsanspruch der durchgängig in Fünf-Tage-Woche arbeitenden Arbeitnehmer bei der Beklagten verweist, übersieht sie, daß diese im Unterschied zur Klägerin nicht an 229 Arbeitstagen, sondern an 260 Arbeitstagen (52 x 5) zur Arbeitsleistung herangezogen werden können. Ein vergleichbarer Sachverhalt, der Voraussetzung für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist, liegt demnach nicht vor.



Die in diesem Zusammenhang von der Revision angezogene Entscheidung des Ersten Senats vom 28. November 1989 - 1 ABR 94/88 - (BAGE 63, 274 = EZA § 4 TVG Einzelhandel Nr. 13) behandelt eine andere Rechtsfrage. Die Revision weist selbst darauf hin, daß es dort um die Berechnung der Jahres-Ist-Arbeitszeit ging, bei der streitig war, ob hierfür der Urlaub nach der tatsächlich ausgefallenen oder einer fiktiven durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit anzusetzen war. Hier geht es jedoch nicht um die nach Stunden zu bemessende Jahresarbeitszeit, sondern um den nach Tagen zu bemessenden Urlaub.

c) Die beanstandete Urlaubsberechnung verstößt nicht gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG.

Dieses Mitbestimmungsrecht knüpft an einen nach Art und Umfang gesetzlich, tariflich oder arbeitsvertraglich begründeten Urlaubsanspruch an. Die Dauer des Urlaubsanspruchs unterliegt gesetzlicher, tariflicher und/oder arbeitsvertraglicher Regelung und ist dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht unterworfen (Wiese in GK-BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rz 314). Die konkrete Berechnung der Urlaubsdauer ist nicht als allgemeiner Urlaubsgrundsatz im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG zu verstehen, auch wenn die Umrechnung des Urlaubs in Arbeitstage infolge der mitbestimmten Arbeitszeitregelung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erforderlich geworden ist. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG räumt dem Betriebsrat insoweit nur das Recht ein, die Verteilung der gesetzlich, tariflich oder arbeitsvertraglich vorgegebenen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen. Eine weitergehende



Kompetenz des Betriebsrates, Auswirkungen dieser Arbeitszeitverteilung auf den Urlaubsanspruch des einzelnen Arbeitnehmers mitzuregeln, folgt daraus nicht.

Urlaubsgrundsätze im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG betreffen nur die kollektive Umsetzung des Urlaubs auf das Urlaubsjahr, z. B. die nach sozialen Kriterien festzulegenden Richtlinien für die urlaubsmäßige Behandlung bestimmter Personengruppen in der Belegschaft oder die vom Arbeitgeber bei der Urlaubsgewährung zu berücksichtigenden Verfahren zur Urlaubsverteilung. Derartige Fragen stehen hier nicht im Streit.

4. Die Klägerin hat als unterlegene Partei nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.

Dörner

Dr. Reinecke

Dr. Lipke

Dr. Roeckl

Thelen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)