

Aktenzeichen: 9 AZR 309/99
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 20. Juni 2000
- 9 AZR 309/99 -

I. Arbeitsgericht
Kiel

Urteil vom 6. Februar 1998
- 4 Ca 1368 c/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 14. Januar 1999
- 4 Sa 181/98 -

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

Entscheidungsstichwort:

Umrechnung des Urlaubsanspruchs

Gesetz:

BUrlG § 3; Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer der Unternehmen der PreußenElektrâ-Gruppe vom 11. April 1995 (RTV) in der Fassung des Ersten Änderungstarifvertrags vom 26. April 1996, in der Fassung des Zweiten Änderungstarifvertrags vom 25. Juni 1997, in der Fassung des Dritten Änderungstarifvertrags vom 22. Dezember 1999 § 19; SchwbG § 47 Satz 1

Leitsätze:

Wird in einem Tarifvertrag die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubsanspruchs auf 30 Arbeitstage festgelegt, so ist davon auszugehen, daß dem die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf fünf Tage zugrunde liegt. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich die Urlaubsdauer entsprechend.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



9 AZR 309/99
4 Sa 181/98
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Juni 2000

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Leinemann, den Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, die ehrenamtlichen Richter Furche und Ott für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 14. Januar 1999 - 4 Sa 181/98 - aufgehoben.



Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 6. Februar 1998 - 4 Ca 1368 c/97 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger für 1997 sechs Tage Ersatzurlaub zu gewähren.

Der Kläger wird seit 1977 bei der Beklagten, einem Unternehmen der PreußenElektra-Gruppe, beschäftigt. Nach der vertraglichen Vereinbarung der Parteien finden auf das Arbeitsverhältnis die jeweiligen Bestimmungen des für die Nordwestdeutsche Kraftwerke AG geltenden Tarifvertrags Anwendung.

In dem Rahmentarifvertrag für die Arbeitnehmer der Unternehmen der PreußenElektra-Gruppe vom 1. Januar 1995 in der Fassung der Änderungstarifverträge Nr. 1 vom 26. April 1996 mit Wirkung vom 1. April 1996 und der Nr. 2 vom 25. Juni 1997 mit Wirkung vom 1. April 1997 (RTV) ist ua. geregelt:

„§ 1

Geltungsbereich

...

3. Auf teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind die Bestimmungen dieses Tarifvertrages entsprechend zeitanteilig anzuwenden. ...

§ 4

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 38 Stunden je Woche ...“

Ziffer 1 lautet in der zum 1. April 1997 geänderten Fassung wie folgt:



- „1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt im Durchschnitt 38 Stunden, ab 1.01.1998 36 Stunden je Woche; der Durchschnitt errechnet sich für den dem Rhythmus der Dienstpläne entsprechenden Zeitraum. Die regelmäßige Arbeitszeit kann für bestimmte Tätigkeiten, für Betriebe oder Unternehmen zum Zwecke der Beschäftigungsförderung und Beschäftigungssicherung durch Betriebsvereinbarung verkürzt werden. Die Verkürzung bedarf der Zustimmung der im Betrieb bzw. im Unternehmen vertretenen vertragsschließenden Tarifvertragsparteien, wenn die Arbeitszeit auf weniger als 30 Stunden verkürzt wird; im übrigen reicht eine rechtzeitige Information der genannten Tarifvertragsparteien aus. ...

§ 19

Urlaub

...

2. Der Urlaub beträgt 30 Arbeitstage. Für die Berechnung der Urlaubsdauer gelten als Arbeitstage die Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer dienstplanmäßig zu arbeiten gehabt hätte.

...“

Am 19. November 1996 hat die Beklagte mit ihrem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Verringerung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und zur Erhaltung oder Schaffung neuer Arbeitsplätze im Schichtbetrieb abgeschlossen. In der am 27. Mai 1997 neu gefaßten Betriebsvereinbarung heißt es ua.:

„Präambel

Mit der Umstellung des Schichtdienstes treffen wir eine Maßnahme zur Beschäftigungssicherung bzw. Beschäftigungsförderung für die Arbeitsplätze im Schichtbereich. Durch die Arbeitszeitverkürzung wird das vorhandene Arbeitspotential auf mehr Mitarbeiter verteilt. Gleichzeitig werden ergonomische Verbesserungen durch die Möglichkeit der Einführung der 4-Tage-Woche erzielt. ...

§ 2

Schichtmodell

Es handelt sich um ein 5er Schichtsystem auf der Basis einer 35 Stundenwoche mit einer Tagesschicht von durchschnittlich 7 Stunden je Schichtzyklus. ...

Der 5er Schichtplan ist als Anlage beigefügt.“



Durch die Arbeitszeitverkürzung und die Einführung dieses Schichtsystems arbeitet der Kläger seit Anfang 1997 in der Vier-Tage-Woche, während er zuvor im sog. „Vier-Schicht-Betrieb“ an fünf Tagen in der Woche gearbeitet hatte. Bei Einführung des neuen „Fünf-Schicht-Systems“ teilte die Beklagte mit, daß wegen der geringen Anzahl von Arbeitstagen im Urlaubsjahr 1997 der Jahresurlaubsanspruch von bisher 30 auf nunmehr 24 Arbeitstage gekürzt werden müsse. Dem widersprach der Kläger am 11. März 1997.

Mit der am 26. Mai 1997 erhobenen Klage hat der Kläger zunächst die Feststellung begehrt, daß ihm für das Jahr 1997 ein Urlaubsanspruch von 30 Urlaubstagen zustehe. Zuletzt hat er beantragt,

die Beklagte zu verpflichten, ihm sechs weitere Arbeitstage Urlaub für das Jahr 1997 zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage nach Beweisaufnahme über die Umstände des Tarifabschlusses im Jahre 1989 stattgegeben. Nach Verkündung des Berufungsurteils schlossen die Parteien am 18. März 1999 einen Unterwerfungsvergleich, in dem die Beklagte für 1997, 1998 und 1999 „auf die Einhaltung der Frist des § 7 III BUrlG“ verzichtet und dem Kläger für diese Zeiträume „insgesamt 18 Urlaubstage nachgewährt (...); soweit der Kläger“ vor dem BAG obsiegt. In Nr. 4 dieser Vereinbarung ist ferner geregelt:

„Soweit für die o.g. Zeiträume für beide Parteien verbindliche tarifvertragliche Regelungen in Kraft treten sollten, werden diese Anwendung finden.“

Am 22. Dezember 1999 haben die Tarifvertragsparteien mit dem Dritten Änderstarifvertrag den Text des § 19 Nr. 2 RTV rückwirkend „ab 01.01.1997“ wie folgt geändert:

„Der Anspruch auf Erholungsurlaub beträgt 30 Arbeitstage bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Woche. Bei einer anderen Verteilung erfolgt eine entsprechende Umsetzung unter Mitbestimmung des Betriebsrates, um einen Erholungsanspruch von 6 Wochen zu erreichen.“



Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte weiterhin das Ziel der Klageabweisung.

Entscheidungsgründe

I. Die Revision der Beklagten ist begründet. Der Kläger hat unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt einen Anspruch auf weitere sechs Tage Urlaub.

1. Nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts haben die Parteien die Anwendung des RTV auf ihr Arbeitsverhältnis vereinbart. Das Landesarbeitsgericht ist in Anwendung des § 19 Nr. 2 Satz 1 RTV zu dem Ergebnis gelangt, die Beklagte sei verpflichtet, dem Kläger weitere sechs Urlaubstage zu gewähren, weil dem vollzeitbeschäftigten Kläger ohne Rücksicht auf die Anzahl der von fünf auf vier verminderten Wochenarbeitstage 1997 ein Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub zugestanden habe.

2. Die Revision rügt zu Recht eine fehlerhafte Anwendung des § 19 Nr. 2 RTV.

a) Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß die vom Kläger geltenden gemachten Resturlaubsansprüche aus dem Urlaubsjahr 1997 zum Zeitpunkt der Berufungsverhandlung bereits verfallen waren. Nach § 19 Nr. 3 RTV erlöschen mit Ablauf des 31. März des Folgejahres nicht gewährte Urlaubsansprüche. Schon deshalb hätte das Landesarbeitsgericht dem Kläger keine weiteren sechs Tage Urlaub „aus 1997“ zusprechen dürfen.

b) Dem Kläger steht auch kein Anspruch auf Ersatz für die vermeintlich von der Beklagten dem Kläger 1997 vorenthaltenen und von ihm erfolglos geltend gemachten sechs Resturlaubstage zu. Weder besteht ein derartiger Ersatzurlaubsanspruch wegen eines Verzugsschadens nach § 286 Abs. 1, § 287 Satz 2, § 280 Abs. 1, § 249 Satz 1 BGB (vgl. zu den Voraussetzungen BAG 7. November 1985 - 6 AZR 62/84 - BAGE 50, 112 = AP BUrlG § 7 Übertragung Nr. 8 = EzA BUrlG § 7 Nr. 41; 23. Juni 1988 - 8 AZR 459/86 - AP BUrlG § 7 Übertragung Nr. 16 = EzA BUrlG § 7 Nr. 62; Senat 16. März 1999 - 9 AZR 428/98 - AP BUrlG § 7 Nr. 25) noch ist ein vertraglicher Anspruch auf ersatzweise Nachgewährung infolge des Unterwerfungsvergleichs der Parteien vom 18. März 1999 entstanden. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts stand dem Kläger nämlich kein Anspruch auf 30 Urlaubstage für das Urlaubsjahr 1997 zu.



Der Kläger hatte 1997 nur Anspruch auf 24 Tage Urlaub. Die Beklagte hat durch ausreichende Urlaubsgewährung 1997 diesen Urlaubsanspruch des Klägers nach § 362 Abs. 1 BGB erfüllt. Da infolge Erfüllung der gesamte Urlaubsanspruch des Klägers 1997 erloschen ist, besteht keinerlei Rechtsgrundlage für den vom Kläger geltend gemachten Ersatzanspruch.

aa) Das Revisionsgericht prüft, ob objektiv eine Rechtsverletzung im Sinne von § 73 Abs. 1 ArbGG vorliegt. Deshalb ist die Rechtslage zum Schluß der mündlichen Revisionsverhandlung maßgebend (*vgl. ArbGV-Düwell § 73 ArbGG Rn. 54*). Somit ist § 19 Nr. 2 RTV in der Fassung des nach Verkündung des Berufungsurteils am 22. Dezember 1999 abgeschlossenen Dritten Änderungstarifvertrags anzuwenden.

Die Tarifvertragsparteien haben ausdrücklich „mit Wirkung ab 01.01.1997“ geregelt, daß der Anspruch auf Erholungsurlaub nur bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Woche 30 Arbeitstage betrage. Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit habe eine „entsprechende Umrechnung“ zu erfolgen. Da die Arbeitszeit des Klägers im Jahre 1997 nach Einführung des sog. Fünfer-Schichtsystems durch die Betriebsvereinbarung vom 27. Mai 1997 auf vier Tage in der Woche verteilt worden ist, hat eine verhältnismäßige Umrechnung zu erfolgen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (*3. Mai 1994 - 9 AZR 165/91 - BAGE 76, 359, 363 f. = AP BUrlG § 3 Fünf-Tage-Woche Nr. 13 = EzA BUrlG § 13 Nr. 54, zu II 3 der Gründe; 18. Februar 1997 - 9 AZR 738/95 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Chemie Nr. 13 = EzA BUrlG § 3 Nr. 20, zu I 1 der Gründe; 8. September 1998 - 9 AZR 161/97 - BAGE 89, 362, 364 f. = AP TVG § 1 Tarifverträge: Bau Nr. 216 = EzA TVG § 4 Bauindustrie Nr. 93, zu I 2 a der Gründe*) ist die unterschiedliche Zahl der Arbeitstage mit Arbeitspflicht pro Kalenderwoche mit der Anzahl der Urlaubstage zueinander ins Verhältnis zu setzen. Bei dem Wechsel von der Fünf-Tage-Woche zur Vier-Tage-Woche ergibt sich für den Kläger folgende Berechnung: 30 Urlaubstage x vier Arbeitstage : fünf Arbeitstage = 24 Arbeitstage Urlaubsanspruch.

bb) Die vom Landesarbeitsgericht verletzte tarifliche Bestimmung wirkt auch nicht in verfassungsrechtlich unzulässiger Weise auf den im Urlaubsjahr 1997 entstandenen Anspruch des Klägers zurück. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die rückwirkende Herabsetzung bereits entstandener tariflicher Ansprüche zulässig (*BAG 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - BAGE 78, 309, 328 = AP TVG § 1 Rückwirkung Nr. 12 = EzA TVG § 1 Rückwirkung Nr. 3; 20. Juni 1958 - 1 AZR 245/57 - AP TVG § 1 Rückwirkung Nr. 2*). Allerdings sind die Grenzen zu berücksichtigen, die für

eine echte rückwirkende Normsetzung gelten (*BAG 23. November 1994, aaO*). Hier sind die Grenzen der Rückwirkung schon deshalb nicht überschritten, weil der am 22. Dezember 1999 vereinbarte Dritte Änderungstarifvertrag keine neue Rechtslage begründet, sondern nur die schon 1997 bestehende klargestellt hat.

cc) § 19 Nr. 2 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 26. April 1996 und des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 25. Juni 1997 legt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine einheitliche Urlaubsdauer für alle vollzeitig beschäftigten Arbeitnehmer auf 30 Arbeitstage im Urlaubsjahr unabhängig von der Verteilung ihrer Arbeitszeit auf die Wochentage fest.

Zwar haben die Tarifvertragsparteien in der alten Fassung des RTV ausdrücklich nur für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in § 1 Nr. 3 RTV anteilige Ansprüche und für im Laufe des Urlaubsjahres eintretende oder austretende Arbeitnehmer in § 19 Nr. 7 und 8 RTV Kürzungstatbestände vorgesehen, daraus folgt jedoch nicht der vom Landesarbeitsgericht unterstellte Wille der Tarifvertragsparteien, sich im „Wertvergleich“ unterscheidende Urlaubsansprüche je nach Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage festzulegen. Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß die Tarifvertragsparteien des RTV keine eigenständige abschließende Regelung des tariflichen Urlaubsanspruchs getroffen haben. Sie sind ebenso wie die übrigen Tarifvertragsparteien grundsätzlich von der gesetzlichen Regelung ausgegangen und haben nur, soweit sie Ausnahmen für erforderlich hielten, Regelungen getroffen (*vgl. BAG 18. Oktober 1990 - 8 AZR 490/89 - BAGE 66, 134, 138 = AP BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 56 = EzA BUrlG § 7 Nr. 80, zu 3 der Gründe*). So haben sie in § 19 Nr. 2 Satz 1 RTV aF den Anspruch auf 30 Urlaubstage festgesetzt. Dabei haben sie abweichend von § 3 Abs. 1 BUrlG als Urlaubstage nicht die Werk- sondern die Arbeitstage bestimmt. Vor dem Hintergrund der in ihren Betrieben bis 1997 üblichen Fünf-Tage-Woche haben die Tarifvertragsparteien damit hinreichend deutlich gemacht, daß Ziel ihrer vom Gesetz abweichenden Regelung war, auf der Grundlage der Fünf-Tage-Woche allen Arbeitnehmern mit 30 Tagen Arbeitsbefreiung die Möglichkeit eines zusammenhängenden Erholungsurlaubs von sechs Wochen zu verschaffen. Dabei haben sie in Kenntnis der Rechtsprechung des Senats zur Abhängigkeit des Umfangs des Urlaubsanspruchs von der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht (*vgl. 3. Mai 1994 - 9 AZR 165/91 - BAGE 76, 359 = AP BUrlG § 3 Fünf-Tage-Woche Nr. 13 = EzA BUrlG § 13 Nr. 54*) keine Bestimmung getroffen, mit der sie für die von der Fünf-Tage-Woche abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage das Erfordernis der Umrechnung ausgeschlossen



haben. Deshalb gilt auch hier von der Grundsatz: Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, so erhöht oder vermindert sich die Anzahl der Urlaubstage entsprechend. Dieser allgemein gültige Umrechnungsgrundsatz ist ua. im Jahre 1986 anlässlich der Novellierung der Bestimmungen über den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte in § 47 Satz 1 SchwbG klargestellt worden (vgl. Dörner SchwbG § 47 Anm. III 4 a).

dd) Nicht gefolgt werden kann der Hilferwägung des Landesarbeitsgerichts, die Tarifvertragsparteien hätten sich bewußt einer Umrechnungsregelung enthalten, um den mit einer geringeren Anzahl von Arbeitstagen pro Arbeitswoche vollzeitig beschäftigten Arbeitnehmern einen „wertmäßig“ höheren Urlaubsanspruch zu verschaffen. In rechtlicher Hinsicht hat das Landesarbeitsgericht unberücksichtigt gelassen, daß die Tarifvertragsparteien in § 19 RTV aF kein vollständiges, in sich geschlossenes urlaubsrechtliches Regelungswerk vereinbart haben. Immer dann, wenn eine eigenständige Regelung fehlt, tritt die entsprechende Bestimmung des Bundesurlaubsgesetzes ergänzend hinzu. Das ist hier § 3 BUrlG, aus dem der Umrechnungsgrundsatz herzuleiten ist. Im übrigen ist auch der Schluß des Landesarbeitsgerichts auf das Vorliegen einer bewußten Regelungslücke unzutreffend. Aus der im Wege der Beweisaufnahme gewonnenen Feststellung, es sei über das Umrechnungsproblem gesprochen worden und ein Regelungsbedarf verneint worden, weil „alles klappe“, ist der Schluß auf ein bewußtes Offenlassen der Regelungsfrage nicht gerechtfertigt.

II. Der unterlegene Kläger hat nach § 91 Abs. 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Leinemann

Reinecke

Düwell

Furche

Ott



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)