

Aktenzeichen: 9 AZR 315/00
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 30. Oktober 2001
- 9 AZR 315/00 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Urteil vom 24. Februar 1999
- 2 Ca 3322/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 18. Januar 2000
- 11 Sa 701/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsdauer - Umrechnung

Gesetze:

Manteltarifvertrag für die Holzbearbeitung (Sägeindustrie und verwandte Betriebe) sowie den Holzhandel im Lande Nordrhein-Westfalen (MTS) vom 8. März 1995 Ziffern 76., 85.

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 315/00
11 Sa 701/99
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Oktober 2001

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

gegen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. Oktober 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Reinecke und Marquardt, die ehrenamtlichen Richter Trümner und Benrath für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. Januar 2000 - 11 Sa 701/99 - aufgehoben.



Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 24. Februar 1999 - 2 Ca 3322/98 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Dauer des Urlaubs für die Jahre 1998 und 1999.

Der Kläger ist langjährig Arbeitnehmer der Beklagten, einem Unternehmen der Holzverarbeitenden Industrie. Auf das Arbeitsverhältnis der tarifgebundenen Parteien ist der vereinbarte Manteltarifvertrag für die Holzbearbeitung (Sägeindustrie und verwandte Betriebe) sowie den Holzhandel im Lande Nordrhein-Westfalen (MTS) vom 8. März 1995 anzuwenden. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit betrug vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 1998 36 Stunden; seit 1. Januar 1999 beläuft sie sich auf 35 Stunden (Ziffer 15. a) MTS). Nach Ziffer 16. a) MTS ist die regelmäßige Arbeitszeit "grundsätzlich auf die Tage von Montag bis Freitag verteilt und darf täglich 8 Stunden nicht überschreiten". Flexible Arbeitszeitmodelle sind nach Maßgabe tariflicher Vorgaben zulässig.

Der Kläger arbeitet als Elektriker in der Abteilung Handwerker. Dort wird auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung in Zyklen von sechs Wochen nach Maßgabe eines Jahresschichtplanes gearbeitet. Die Arbeitnehmer werden in fünf Wochen dreischichtig unter Einbeziehung von Samstagen und Sonntagen eingesetzt. In der sechsten Woche arbeiten sie von Montag bis Freitag; die tarifliche Arbeitszeit wird in dieser Woche erreicht. Im Durchschnitt der ersten fünf Wochen werden 33,6 Stunden erreicht. Die Differenz zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit wird aufs Kalenderjahr berechnet und durch sog. Bringeschichten ausgeglichen. Zur Ermittlung der Fehlstunden werden acht Zyklen von je sechs Wochen zugrunde gelegt. Auf Grund einer betrieblichen Feiertagsregelung vermindert sich die Zahl der Bringeschichten. Im Jahr 1998 ergaben sich für den Kläger sechs und für das Jahr 1999 fünf Bringeschichten.



Der Kläger erhält ein verstetigtes Entgelt auf der Grundlage der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit.

Der MTS enthält ua. folgende Urlaubsbestimmungen:

"76. Als Urlaubstage gelten alle Wochentage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage, gesetzlichen Feiertage und des 24. Dezember.

Soweit der Samstag nach Ziffer 16. b) in die regelmäßige Arbeitszeit einbezogen wird, ist sicherzustellen, daß der Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Arbeitstagen auch bei Aufteilung den Rahmen von 6 Wochen ergibt.

Als Urlaubstage gelten alle Tage, an denen der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

...

Urlaubsdauer

85. Die Urlaubsdauer beträgt 30 Arbeitstage für alle Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden."

Nach Ziffer 29. d) MTS stehen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sämtliche Ansprüche aus dem Tarifvertrag nach Maßgabe des tatsächlichen Umfangs ihrer Beschäftigung zu, anteilig im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte.

Bis einschließlich 1997 gewährte die Beklagte dem Kläger 30 Arbeitstage Urlaub im Jahr. Im Juli 1998 teilte sie ihm wie auch allen anderen Mitarbeitern im 8-Stunden-Betrieb mit, sie habe bisher zu viel Urlaub gewährt. Im Juli 1998 wies sie den bis dahin auf den Lohnabrechnungen des Klägers mit 30 Tagen angegebenen Jahresurlaub nunmehr mit 27 Tagen aus. Der Kläger hat 27 Tage Urlaub erhalten.

Der Kläger macht geltend, er habe ungeachtet der Verteilung seiner Arbeitszeit auf die Wochentage und der Schichtlänge Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm für die Jahre 1998 und 1999 je 3 Tage Urlaub nachzugewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Sie hat geltend gemacht, der Kläger habe für 1998 einen tariflichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen zu je 7,2 Stunden, somit von 216 Stunden und für 1999 einen Anspruch von 30 Tagen zu je 7 Stunden, insgesamt 210 Stunden. Bei Beibehaltung der bisherigen Urlaubspraxis erhalte der Kläger jedoch 30 Tage zu je 8 Stunden, mithin insgesamt 240 Stunden Urlaub und damit mehr, als ihm tariflich zustünde. Der Urlaubsanspruch sei umzurechnen. Er betrage im Jahr 1998 27 Urlaubstage und im Jahr 1999 26,25 Urlaubstage.

Die Beklagte hat gegenüber den von der Neuberechnung des Urlaubs betroffenen Arbeitnehmern auf die Geltendmachung von tariflichen und gesetzlichen Ausschluß-, Verfall- und/oder Verjährungsfristen verzichtet und zugesagt, bei einem Urteil zu ihren Lasten den gerichtlich festgestellten Urlaubsanspruch nachträglich zu erfüllen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der zugelassenen Revision. Der Kläger beantragt deren Zurückweisung.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der Entscheidungen der Vorinstanzen und zur Abweisung der Klage.

I. Der Kläger hat für die Jahre 1998 und 1999 keinen Anspruch auf je drei weitere Tage Urlaub. Ein möglicher Erfüllungsanspruch des Klägers ist mit dem 31. Dezember des jeweiligen Urlaubsjahres, spätestens zum Ende des Übertragungszeitraums erloschen.

II. Die Beklagte schuldet dem Kläger auch keine Nachgewährung von Urlaub. Ein solcher Anspruch ergibt sich weder als Schadenersatz aus Verzug nach § 286 Abs. 1, § 287 Satz 2, § 280 Abs. 1, § 249 BGB (vgl. BAG 16. März 1999 - 9 AZR 428/98 - AP BUrlG § 7 Übertragung Nr. 25 = EzA BUrlG § 7 Nr. 107 mwN) noch aus der vertraglichen Verpflichtung der Beklagten zur ersatzweisen Freistellung. Beide Anspruchsgrundlagen setzen voraus, daß der Kläger über die von der Beklagten erhaltenen 27 Tage Urlaub hinaus einen weitergehenden Anspruch erworben hat. Das ist nicht der Fall.



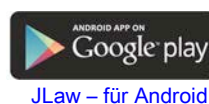
1. Nach Ziffer 85. MTS beträgt die Urlaubsdauer aller Arbeitnehmer 30 Arbeitstage. Wie die Tarifvertragsparteien in Ziffer 76. Abs. 3 MTS bestimmt haben, gelten als Urlaubstage alle Tage, an denen der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat. Diese Festlegung entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Inhalt des Urlaubsanspruchs als einen Anspruch auf Befreiung von der vertraglichen Arbeitspflicht, ohne daß die Pflicht zur Zahlung des Arbeitsentgelts berührt wird (*vgl. BAG 9. Juni 1998 - 9 AZR 43/97 - BAGE 89, 91 mwN*). Urlaub kann nur für solche Tage erteilt werden, an denen der Arbeitnehmer auf Grund der Verteilung seiner Arbeitszeit eigentlich hätte arbeiten müssen.

2. Sieht ein Tarifvertrag vor, die Urlaubsdauer betrage "30 Arbeitstage", so ist die Zahl der Urlaubstage nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dann gesondert zu ermitteln, wenn die Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf weniger oder auf mehr Wochentage verteilt ist, als die Zahl der Wochentage mit Arbeitspflicht beträgt, von der die Tarifvertragsparteien bei der Festlegung der Urlaubsdauer ausgegangen sind (*sog. Umrechnung vgl. Senat 22. Oktober 1991 - 9 AZR 621/90 - BAGE 68, 377; 8. September 1998 - 9 AZR 161/97 - BAGE 89, 362 mwN*).

Den Tarifvertragsparteien kann nicht ohne weiteres der Wille unterstellt werden, eine Regelung zu treffen, nach der die Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund einen unterschiedlich langen Urlaub erhalten sollen. Bei einer Verteilung der geschuldeten regelmäßigen Arbeitszeit auf eine unterschiedliche Anzahl von Wochentagen sichert die von dem Senat entwickelte Umrechnung einen für alle Arbeitnehmer gleich langen Urlaub. Für den Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen ist der Umrechnungsgrundsatz in § 125 SGB IX (bisher: § 47 Satz 1 SchwbG) gesetzlich normiert. Ist die Arbeitszeit des schwerbehinderten Menschen auf weniger oder auf mehr als fünf Tage in der Woche verteilt, vermindert oder erhöht sich der Anspruch entsprechend. Die rechtliche Grundlage für die Umrechnung findet sich in § 3 BUrlG (*Senat 20. Juni 2000 - 9 AZR 309/99 - BAGE 95, 117*).

3. Entgegen der Auffassung des Klägers haben die Tarifvertragsparteien im MTS die Urlaubsdauer nicht unabhängig von der Zahl der Arbeitstage in der Woche bestimmt.

a) Aus Ziffer 85. MTS ergibt sich keine einheitliche Urlaubsdauer von 30 Arbeitstagen. Zwar beträgt nach dieser Vorschrift die Dauer des Urlaubs für alle Arbeiter, Angestellte und Auszubildende 30 Arbeitstage. Legt man, wie der Kläger, die Betonung



auf das Merkmal "alle", schließt der Wortlaut der Vorschrift seine Auslegung nicht aus. Vernachlässigt wird damit aber, daß die Tarifvertragsparteien der Urlaubsdauer in Ziffer 76. Abs. 2 MTS einen "Rahmen von 6 Wochen" zugrunde gelegt haben. Das entspricht einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage/Woche. Diese Verteilung der Arbeitszeit haben die Tarifvertragsparteien auch in Ziffer 16. a) MTS bestimmt. Arbeitstage (und damit Urlaubstage) sind danach grundsätzlich die Wochentage Montag bis Freitag.

Der Verwendung des Wortes "alle" ist entgegen der Auffassung des Klägers, der sich die Vorinstanzen angeschlossen haben, nicht zu entnehmen, damit sollten auch für Arbeitnehmer mit anderen Arbeitszeitmodellen einheitlich ein Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub begründet werden. "Alle" bezieht sich vielmehr auf die nachstehend genannten Beschäftigtengruppen der Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden, nicht aber auf die Verteilung der Arbeitszeit. Die Vorschrift verschafft insoweit dem Grundsatz der Gleichbehandlung Geltung, nach dem der "Status" des Mitarbeiters für die Dauer des Urlaubs keine Bedeutung hat.

b) Auch Ziffer 76. Abs. 3 MTS ist entgegen der Auffassung des Klägers nicht zu entnehmen, bei flexiblen Arbeitszeitmodellen bestehe ein Anspruch auf 30 Arbeitstage auch dann, wenn der Arbeitnehmer an weniger als an fünf Tagen in der Woche arbeitet. Danach gelten als Urlaubstage alle Tage, an denen der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat. Die Vorschrift ist indessen im Zusammenhang mit Ziffer 76. Abs. 1 MTS zu lesen. Als Urlaubstage gelten danach ua. nicht Samstage und Sonntage. Dem liegt die Vorstellung einer regelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf die Tage Montag bis Freitag zugrunde. Da der Tarifvertrag flexible Arbeitszeitmodelle unter Einbeziehung des Samstags (Ziffer 16. b) MTS) sowie unter den dort näher bestimmten Voraussetzungen nach Ziffer 17. MTS auch die Einbeziehung des Sonntags gestattet, war der Regelfall der Ziffer 76. Abs. 1 MTS zu ergänzen. Hat der Arbeitnehmer an einem Samstag oder Sonntag in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten, soll der Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers auch durch Gewährung von Urlaub an diesen Wochenendtagen erfüllt werden.

c) Der Umrechnung steht auch nicht Ziffer 76. Abs. 2 MTS entgegen.

aa) Nach dieser Vorschrift ist, soweit der Samstag nach Ziffer 16. b) MTS in die regelmäßige Arbeitszeit einbezogen wird, sicherzustellen, daß der Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Arbeitstagen auch bei Aufteilung den Rahmen von sechs Wochen ergibt.



Die Vorschrift ist ebenso wie Ziffer 76. Abs. 3 MTS als Ausnahme der Grundregel von Ziffer 76. Abs. 1 MTS zu verstehen. Sie relativiert die dort aufgestellte Regelung, wonach alle Wochentage (von Montag bis Freitag) als Urlaubstage gelten. Bei Einbeziehung des Samstags in die regelmäßige Arbeitszeit bestand die Gefahr, die Urlaubsbestimmungen dahin zu verstehen, diese Arbeitnehmer "verbrauchten" in jeder Urlaubswoche sechs Urlaubstage. Sie hätten dann nur fünf Wochen Urlaub. Diesem Verständnis wirkt die Vorschrift entgegen.

bb) Des weiteren betrifft die Vorschrift nicht die abstrakt auf der Grundlage der Verteilung der Arbeitszeit zu ermittelnde Zahl der Urlaubstage sondern die Festlegung des Urlaubs im Urlaubsjahr. Es ist auszuschließen, daß auf Grund der von dem Arbeitnehmer konkret gewählten Urlaubszeit (zB Festlegung von Schichtwochen mit jeweils sechs Schichttagen) der Rahmen von sechs Wochen nicht erreicht wird.

d) Gegen das Verständnis der Vorinstanzen spricht außerdem die Regelung für Teilzeitbeschäftigte in Ziffer 29. d) MTS. Diese haben bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage in der Woche einen dementsprechend umzurechnenden Urlaub. Ein Arbeitnehmer, der beispielhaft an nur zwei Wochentagen in der Woche tätig ist, hat deshalb auch einen im Wege der Umrechnung zu ermittelnden Urlaubsanspruch von 2/5 eines an 5 Tagen in der Woche beschäftigten Arbeitnehmers, mithin von insgesamt zwölf Arbeitstagen.

4. Die danach gebotene Umrechnung ergibt, daß der Kläger keinen höheren Urlaub als die erhaltenen 27 Urlaubstage für 1998 und 1999 beanspruchen konnte. Das kann der Senat selbst entscheiden, obgleich das Landesarbeitsgericht die im Betrieb der Beklagten gefahrenen unterschiedlichen Schichtsysteme nicht ausreichend berücksichtigt hat. Die für die Sachentscheidung erforderlichen Feststellungen ergeben sich aus dem vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Urteil des Arbeitsgerichts.

a) Nach der Rechtsprechung des Senats ist die unterschiedliche Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht pro Kalenderwoche mit der Anzahl der Urlaubstage zueinander ins Verhältnis zu setzen. Ist die regelmäßige Arbeitszeit nicht gleichmäßig auf alle Kalenderwochen verteilt, ist für die Berechnung auf den Zeitabschnitt abzustellen, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt erreicht wird (*Senat 8. September 1998 - 9 AZR 161/97 - aaO; 3. Mai 1994 - 9 AZR 165/91 - BAGE 76, 359*). Abzustellen ist hierfür nicht auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit sondern auf



die Soll-Arbeitszeit der regelmäßig in der 5-Tage-Woche arbeitenden Arbeitnehmer und der in regelmäßiger Schichtarbeit eingesetzten Arbeitnehmer (*Senat 18. Februar 1997 - 9 AZR 738/95 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Chemie Nr. 13 = EzA BUrlG § 3 Nr. 20*).

b) Die von der Beklagten verwendete Umrechnungsformel entspricht nicht der Rechtsprechung des Senats. Denn sie hat ausschließlich auf die Zahl der zu leistenden und tatsächlichen geleisteten Arbeitsstunden abgestellt. Urlaubsanspruch und Urlaubsdauer der Arbeitnehmer richten sich nach dem MTS aber nicht nach Stunden, sondern nach Tagen. Die Berechnung führt aber zu keinem anderen Ergebnis. Dabei ist im Kalenderjahr bei einem 5-Tagewöchler von 260 Arbeitstagen auszugehen (52 Wochen multipliziert mit 5 Tagen), wie der Senat bei fehlender abweichender Festlegung im Tarifvertrag entschieden hat (*vgl. Senat 18. Februar 1997 - 9 AZR 738/95 - aaO*).

Der Kläger hat 1998 in acht vollen Zyklen zu je sechs Wochen insgesamt 200 Arbeitstage arbeiten müssen (pro Zyklus 25 Schichten). Hinzu kommen 15 Schichten aus Januar 1998, vier Schichten aus dem am 25. Dezember 1998 begonnenen Zyklus und sechs Bringeschichten, insgesamt 225 Schichten. Das ergibt bei einer Verhältnisrechnung (225 geteilt durch 260 multipliziert mit 30) 25,96 Urlaubstage. Für das Jahr 1999 ergeben sich 223 Schichten (sieben volle Zyklen zu 25 Schichten, ein Zyklus mit 24 Schichten, ein Zyklus mit 19 Schichten und fünf Bringeschichten), bei einer Verhältnisrechnung somit 25,73 Urlaubstage (223 geteilt durch 260 multipliziert mit 30). Unter Berücksichtigung der nach Ziffer 76. Abs. 2 MTS verlangten gleichwertigen Dauer des Urlaubs bei Aufteilung werden mit 26 Urlaubstagen sechs Wochen Urlaub erreicht.

III. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits nach § 91 ZPO zu tragen.

Düwell

Marquardt

Reinecke

Benrath

R. Trümner



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)