Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 9 AZR 499/97

Bundesarbeitsgericht 9. Senat	Urteil vom 11. August 1998 - 9 AZR 499/97 -
I. Arbeitsgericht Hamburg	Urteil vom 30. Mai 1996 - S 5 Ca 329/95 -
II. Landesarbeitsgericht Hamburg	Urteil vom 16. Mai 1997 - 6 Sa 94/96 -

---

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

Entscheidungsstichwort:

Gesamturlaubsanspruch für Beschäftigte eines Kreuzfahrtschiffes

Gesetz:

BUrlG § 3; SeemG § 1, § 140, § 141

Leitsatz:

K e i n e

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

9 AZR 499/97
6 Sa 94/96 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. August 1998

Urteil

Brüne,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. August 1998 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, die Richter Düwell und Reinecke sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Weiss und die ehrenamtliche Richterin Benz für Recht erkannt:

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 16. Mai 1997 - 6 Sa 94/96 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

Zwischen dem Kläger und der Beklagten besteht ein Heuerverhältnis. Der Kläger ist seit dem 23. Dezember 1989 auf dem Kreuzfahrtschiff „ms E " Besatzungsmitglied und wird seit Januar 1995 als Steward eingesetzt. Das Schiff führt die Bundesflagge. Reeder ist die Beklagte.

Die Parteien haben vereinbart, daß die für dieses Schiff zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr abgeschlossenen Tarifverträge anzuwenden sind. In dem zum 1. Januar 1995 in Kraft getretenen Rahmentarifvertrag (RTV 95), sind u.a. die urlaubsrechtlichen Bestimmungen abgeändert worden, damit die „ms E weiterhin unter deutscher Flagge und im 1. Schiffsregister betrieben wird".

Im Vorgänger-TV § 28 Abs. 2 RTV 91 war geregelt:

> **„§ 28 (2) Urlaubsanspruch**
> Urlaubsdauer bei Dienstzeit an Bord
>
> Leistet das Besatzungsmitglied Dienst an Bord, befindet es sich auf der An- oder Abreise oder hält es sich auf Weisung des Reeders abrufbereit, so erwirbt es einen Gesamturlaubsanspruch.
>
> Dieser setzt sich zusammen aus dem Jahresurlaub und dem Ausgleich für die Sonnabende, Sonn- und Feiertage während der Zeiten nach Satz 1.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Mit dem Gesamturlaubsanspruch sind alle Ansprüche auf Urlaub und für auf See verbrachte Sonnabende, Sonn- und Feiertage abgegolten.

Der Anspruch beträgt ab 1. Juli 1989 je Monat

im	1. -	2. Beschäftigungsjahr	8,5 Tage
im		3. Beschäftigungsjahr	10,0 Tage
im	4. -	5. Beschäftigungsjahr	11,5 Tage
im	6. -	10. Beschäftigungsjahr	12,5 Tage
ab		11. Beschäftigungsjahr	13,5 Tage

Als Urlaubstage gelten alle Tage von Montag bis Freitag."

In § 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 RTV 95 sind folgende Änderungen vorgenommen worden:

„Alle Kapitäne und Besatzungsmitglieder erwerben folgenden Anspruch:

im		1. Beschäftigungsjahr	7,5 Kalendertage
im		2. Beschäftigungsjahr	8,5 Kalendertage
im		3. Beschäftigungsjahr	10,0 Kalendertage
im	4. -	5. Beschäftigungsjahr	12,0 Kalendertage
im	6. -	10. Beschäftigungsjahr	13,0 Kalendertage
ab		11. Beschäftigungsjahr	15,5 Kalendertage

Als Urlaubstage gelten alle Tage von Montag bis Sonntag.

...

Anteiliger Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch wird je Kalendermonat erworben ..."

Der Kläger hat die Beklagte am 20. Januar 1995 aufgefordert, erneut in Tarifverhandlungen einzutreten oder zu erklären, daß die Verschlechterungen nicht

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

angewandt würden. Nachdem die Beklagte sich geweigert hat, hat er am 4. August 1995 Klage erhoben. Er hat zuletzt beantragt,

> die Beklagte wird verpflichtet, auf vom Kläger seit dem 01.01.1995 erworbene Urlaubsansprüche nur Freizeitgewährung an den Tagen von Montag bis Freitag (soweit auf diese Tage kein Feiertag fällt) zu verrechnen.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger weiterhin seinen zuletzt gestellten Sachantrag.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision des Klägers ist unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß § 16 Abs. 1 Satz 4 und 5 RTV 95 kraft der vertraglichen Bezugnahme auf das Heuerverhältnis anzuwenden ist. Der in § 3 Abs. 1 BUrlG geregelte gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen werde offensichtlich nicht unterschritten, weil dem Kläger nach der tariflichen Staffelung mit vier Monaten Gesamturlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr eine ausreichende Freistellung von der Arbeitspflicht gesichert sei.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist zuzustimmen. Die Klage kann keinen Erfolg haben. Denn der Kläger hat kein Recht, von der Beklagten zu verlangen, die beanstandete „Verrechnung“ zu unterlassen.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

a) Ziel der Klage ist, daß die Beklagte verurteilt werden soll, Feiertage, Samstage oder Sonntage nicht auf den Jahresurlaub anzurechnen. Zwar kennt das Urlaubsrecht in § 9 und § 10 Abs. 2 BUrlG Vorschriften, nach denen der Arbeitgeber in bestimmten Fällen nicht berechtigt ist, Tage auf den Erholungsurlaub anzurechnen. Hier liegt aber weder ein Fall des § 9 noch des § 10 Abs. 2 BUrlG vor.

b) Nach § 16 Abs. 1 Satz 5 RTV 95 bewirkt eine vom Arbeitgeber erklärte Freistellung des Klägers von der Arbeit auch an Feiertagen, Samstagen und Sonntagen das Erlöschen des geschuldeten tariflichen Gesamturlaubsanspruchs (§ 362 Abs. 1 BGB). Die von der Revision dagegen erhobenen Bedenken sind nicht gerechtfertigt. Die tarifliche Regelung ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

Für die Heuerverhältnisse der von der Beklagten auf der „ms E " beschäftigten Besatzung finden nach § 1, § 141 SeemG die besonderen in § 140 Abs. 1 bis 3 geregelten Ausnahmevorschriften entsprechende Anwendung. Ob dazu gehört, daß auch von den Vorschriften über die Mindestdauer des Urlaubs (§ 53 Abs. 2 SeemG) zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann, bedarf hier keiner Entscheidung. § 3 Abs. 1 BUrlG, geändert durch Art. 2 des Arbeitszeitrechtsgesetzes vom 6. Juni 1994, garantiert einen Mindesturlaub von jährlich 24 Werktagen. Damit hat die Bundesrepublik Deutschland die erforderliche Maßnahme getroffen, um den vierwöchigen Mindestjahresurlaub nach Art. 7 der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung umzusetzen. Die in § 3 Abs. 2 BUrlG getroffene Definition der Werktage als Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, sichert diesen vierwöchigen Freistellungszeitraum.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Das verkennt der Kläger. Die Definition in § 3 Abs. 2 BUrlG steht nicht einer Urlaubsgewährung an Sonn- und Feiertagen entgegen. Sofern an diesen Tagen Arbeitspflicht besteht, sind diese Tage urlaubsrechtlich wie Werktage zu behandeln (Leinemann/Linck, Urlaubsrecht, § 3 BUrlG Rz 27). Beträgt die Arbeitsverpflichtung in der Woche sieben Tage, so erhöht sich der Umfang der Arbeitsbefreiung. Dann ist freizustellen an:

$$\frac{24 \times 7}{6} = 28 \text{ Kalendertagen.}$$

Unstreitig ist der Kläger für vier Monate, somit an mehr als 28 Kalendertagen von der Arbeit freigestellt worden.

II. Der Kläger hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Leinemann Reinecke Düwell

Dr. Weiss Benz

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS