

Aktenzeichen: 9 AZR 621/90

Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 22. Oktober 1991

- 9 AZR 621/90 -

I. Arbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 19. Dezember 1989

- 12 Ca 108/89 -

II. Landesarbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 23. Juli 1990

- 11 Sa 312/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Tariflicher Urlaubsanspruch - Berechnung der Urlaubsdauer

Gesetz:

BUrlG § 3, § 13 Abs. 1; Manteltarifvertrag für gewerbliche
Arbeitnehmer und Angestellte in der chemischen Industrie
in der Fassung vom 1. Juli 1987 § 12 I Nr. 6, II Nr. 5

Leitsätze:

1. Ist die regelmäßige Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf
einen Zeitraum verteilt, der mit einer Kalenderwoche nicht
übereinstimmt, muß für die Umrechnung eines nach Arbeitstagen
bemessenen Urlaubsanspruchs auf längere Zeitabschnitte als
eine Woche, ggf. auf ein Kalenderjahr, abgestellt werden (Be-
stätigung und Weiterführung von BAGE 54, 141).

2. Tarifvertragsparteien sind nicht gehindert, für tarifliche
Urlaubsansprüche Abrundungsregelungen für Bruchteile von Ur-
laubstagen zu treffen, soweit davon nicht gesetzliche Ur-
laubsansprüche berührt werden.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 621/90

11 Sa 312/90 Frankfurt am Main

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

22. Oktober 1991

Klapp,

U r t e i l

Regierungssekretär

als Urkundsbeamter

In Sachen

der Geschäftsstelle

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 1991 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, die Richter Dörner und Dr. Lipke

- 2 -



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



- 2 -

sowie die ehrenamtlichen Richter Holst und Beckerle für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom
23. Juli 1990 - 11 Sa 312/90 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger 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 :

Der Kläger ist bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt.
Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien ist der Manteltarifvertrag
für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der chemischen
Industrie (MTV) - zuletzt in der Fassung vom 1. Juli 1987 - anzuwenden. In § 12 MTV ist zum Urlaubsanspruch u.a. bestimmt:

"Urlaub

I.

Urlaubsanspruch

.....

2. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

.....

6. Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts sind auf volle Urlaubstage aufzurunden, Bruchteile darunter entsprechend abzurunden.

.....

- 3 -



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



- 3 -

II.

Urlaubsdauer

.....

Ab dem Urlaubsjahr 1984 beträgt der Urlaub 30 Urlaubstage.

.....

3. Arbeitnehmer, die im Urlaubsjahr überwiegend in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind und die deshalb regelmäßig nach ihrem Schichtplan Sonntagsarbeit leisten, erhalten einen Zusatzurlaub von 3 Urlaubstagen; Arbeitnehmer, die nicht überwiegend, aber mindestens 3 Monate im Urlaubsjahr in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind, erhalten einen Zusatzurlaub von einem Urlaubstag.

.....

5. Für die Berechnung des sich aus den Ziffern 1, 3 und 4 Abs. 1 ergebenden Urlaubs zählen als Urlaubstage grundsätzlich die Arbeitstage mit Ausnahme der Sonntage und der gesetzlichen Feiertage.

Für Arbeitnehmer, die regelmäßig in 5-Tage-Woche mit einem arbeitsfreien Werktag, insbesondere mit arbeitsfreiem Samstag beschäftigt sind, zählen als Arbeitstage die Tage, an denen der Arbeitnehmer aufgrund der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit zu arbeiten hätte.

Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Werktagen in der Woche verteilt ist, ist ein zeitlich gleichwertiger Urlaub zu gewährleisten; das gilt insbesondere für Arbeitnehmer in regelmäßiger Schichtarbeit, Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft und für Teilzeitbeschäftigte. Der Urlaub dieser Arbeitnehmer gilt dann als zeitlich gleichwertig, wenn er unter Einrechnung der in die Urlaubszeit fallenden arbeitsfreien Werktagen ebenso viele Werktagen umfaßt, wie bei der Urlaubsberechnung nach Absatz 2; hierbei sind die jeweiligen Schichtpläne und die danach anfallenden arbeitsfreien Werktagen zu berücksichtigen.

Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dabei müssen die tariflichen

- 4 -

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
[\(mobile App\)](#)



- 4 -

Urlaubsansprüche - einschließlich der Ansprüche auf Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld - für den Jahresurlaub insgesamt gewährleistet werden."

Der Kläger ist in vollkontinuierlicher Wechselschicht (Tagschicht, Nachtschicht, Freischicht, Freischicht) eingesetzt. Im Jahre 1988 hatte er außer den nach dem Schichtplan zu leistenden 182 Schichten noch weitere drei Schichten zu erbringen, um die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden im Jahresdurchschnitt zu erreichen. Bei einem tariflichen Urlaubsanspruch des Klägers von 30 Urlaubstagen sowie weiteren drei Urlaubstagen wegen des Einsatzes in vollkontinuierlicher Wechselschicht hat die Beklagte dem Kläger im Jahre 1988 in der Zeit vom 12. März bis einschließlich 19. März, vom 1. Juli bis einschließlich 22. Juli und vom 6. November bis einschließlich 19. November insgesamt für 24 Schichten Urlaub gewährt. Mit dieser Berechnung ist der Kläger nicht einverstanden und hat von der Beklagten ohne Erfolg die Gewährung von weiteren zwei Urlaubsschichten gefordert.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für das Urlaubsjahr 1988 noch a) zwei Urlaubsschichten, b) hilfsweise drei Urlaubstage zu gewähren. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, dem Kläger eine weitere Urlaubsschicht für das Jahr 1988 zu gewähren, und hat im übrigen die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage insgesamt abgewiesen.

- 5 -



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



- 5 -

Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat jedenfalls im Ergebnis zu Recht einen Anspruch des Klägers gegen die Beklagte auf weiteren Urlaub für das Jahr 1988 verneint.

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht für die Bestimmung des dem Kläger im Jahre 1988 zu gewährenden Urlaubs von § 12 MTV ausgegangen.

Der Kläger hat einen tariflichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen und, weil er in vollkontinuierlicher Wechselschicht eingesetzt ist, einen tariflichen Zusatzurlaubsanspruch von drei Tagen. Dieser Anspruch auf insgesamt 33 Urlaubstage ist nach § 12 II Nr. 5 MTV bezogen auf Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit regelmäßig auf fünf Werktage einer Woche verteilt ist.

Mögliche Urlaubstage sind nach § 12 II Nr. 5 Abs. 1 MTV die Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer aufgrund der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu arbeiten hätte. Ausgenommen sind daher die für den Arbeitnehmer wegen der Verteilung seiner Arbeitszeit arbeitsfreien Sonntage und die gesetzlichen Wochenfeiertage. Die tarifliche Regelung entspricht § 3 Abs. 2 BUrlG, mit der ebenfalls sichergestellt werden soll, daß für die Bestimmung des je-

- 6 -



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



- 6 -

weiligen individuellen Urlaubsanspruchs nur die Tage heranzuziehen sind, an denen der Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsverhältnis zur Arbeit verpflichtet ist (vgl. BAGE 54, 141 = AP Nr. 30 zu § 13 BUrlG; BAGE 57, 366 = AP Nr. 3 zu § 8 BUrlG; vgl. außerdem BAG Urteil vom 14. Februar 1991 - 8 AZR 97/90 - EzA § 13 BUrlG Nr. 50).

2. Damit steht im Einklang, daß nach § 12 II Nr. 5 Abs. 2 MTV für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit regelmäßig auf fünf Werktage einer Woche verteilt ist, für die Berechnung des Urlaubs als Arbeitstage die Tage zählen, an denen der Arbeitnehmer aufgrund der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit zu arbeiten hätte. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit regelmäßig auf mehr als fünf Werktage einer Woche verteilt ist, ergibt sich daher eine größere Zahl von Urlaubstagen. Entsprechend ist die Dauer des Urlaubsanspruchs geringer, wenn der Arbeitnehmer an weniger als fünf Werktagen zu arbeiten hat. Für die Bestimmung der Urlaubsdauer von Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit auf regelmäßig mehr oder weniger Tage einer Woche verteilt ist, müssen nach der Rechtsprechung des bisher für Urlaubsrecht zuständigen Achten Senats Arbeitstage und Werktage zueinander rechnerisch in Beziehung gesetzt werden, indem die nach dem Gesetz oder Tarifvertrag maßgebliche Verteilung der Arbeitszeit auf eine Woche der Verteilung der individuellen, davon abweichenden Arbeitszeit gegenüberzustellen ist (vgl. BAG, aaO). Dieser Auffassung folgt auch der erkennende Senat. Sie ist allerdings nicht schematisch auf den vorliegenden Rechtsstreit übertragbar.

- 7 -



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



- 7 -

3. Die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers ist nicht regelmäßig auf jeweils eine Woche bezogen, sondern durch den Schichtrhythmus (Tag/Nacht/frei/frei) anders verteilt. Der Schichtrhythmus ist nicht auf eine Woche beschränkt. Er wiederholt sich entsprechend dem Schichtplan jeweils nach vier Schichten, reicht also über den Zeitraum einer Woche hinaus. Eine auf eine Woche bezogene Umrechnung des Urlaubsanspruchs ist deshalb nicht möglich. Daran scheitert bereits im Ansatz die Berechnung des Landesarbeitsgerichts, das angenommen hat, einem in der Fünf-Tage-Woche arbeitenden Arbeitnehmer mit 33 Urlaubstagen (= Arbeitstagen) würden 39,6 Werktagen des in Wechselschicht arbeitenden Arbeitnehmers entsprechen. Daher seien 33 Urlaubstage durch fünf (Arbeitstage) zu teilen und mit sechs (Werktagen) zu multiplizieren, so daß sich 39,6 Werktagen Urlaub ergäben. Damit läßt das Landesarbeitsgericht nicht nur unbeachtet, daß der Schichtrhythmus hier nicht auf eine Kalenderwoche beziehbar ist, sondern auch, daß mit einer solchen Rechnung keine Aussage über die als Urlaub zu gewährende Arbeitsbefreiung des Arbeitnehmers gegeben werden kann. Aus der Zahl der vom Landesarbeitsgericht angenommenen Werktagen ergibt sich nicht, an welchen Schichtarbeitstagen jeweils der Arbeitnehmer von der Arbeit freizustellen ist.

4. Nach § 12 II Nr. 5 Abs. 3 MTV ist auch für Arbeitsverhältnisse, für die wie für den Kläger die Arbeitszeit nicht regelmäßig auf jeweils eine Woche bezogen ist, bestimmt, daß ein "zeitlich gleichwertiger Urlaub zu gewährleisten" ist. Nach der Tarifvorschrift ist dafür erforderlich, daß der Urlaub des Schichtarbeiters unter Einrechnung der aufgrund der Schichtpläne in die

- 8 -



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



- 8 -

Urlaubszeit fallenden freien Werktage dieses Arbeitnehmers ebenso viele Werktage umfaßt, wie die eines regelmäßig in Fünf-Tage-Woche beschäftigten Arbeitnehmers nach § 12 II Nr. 5 Abs. 2 MTV.

Für die Bestimmung der Gleichwertigkeit des Urlaubs muß in diesen Fällen auf einen längeren Zeitraum als eine Kalenderwoche abgestellt werden, etwa indem die nach den Arbeitsverhältnissen mögliche Arbeitsleistung im Urlaubsjahr zugrunde gelegt wird. Der Urlaubsanspruch ist zwar nicht von geleisteter Arbeit abhängig, wohl aber von der für den Arbeitnehmer jeweils nach dessen Arbeitsverhältnis zu leistenden Arbeitszeit in einem Jahr. Entsteht der Urlaubsanspruch als Jahresurlaubsanspruch, ist er nach dem BUrlG und nach den hier maßgeblichen tarifvertraglichen Bestimmungen auf die möglichen Arbeitstage im Urlaubsjahr bezogen. Möglich ist aber auch die Berechnung nach Bruchteilen eines Jahres oder nach Monaten, sofern der Schichtrhythmus entsprechend festgestellt und bestimmbar ist und sich jeweils monatlich oder in den Bruchteilen des Jahres wiederholt. Das trifft hier nicht zu.

5. Vorliegend ist vom Kalenderjahr auszugehen, weil das Landesarbeitsgericht nur Feststellungen über die Gesamtzahl der vom Kläger im Jahre 1988 zu leistenden Schichten getroffen hat. Bei Zugrundelegung des Kalenderjahres mit 52 Wochen ergeben sich für den in Fünf-Tage-Woche beschäftigten Arbeitnehmer 260 Arbeitstage (vgl. dazu bereits BAG Urteil vom 2. Oktober 1987 - 8 AZR 166/86 - AP Nr. 4 zu § 48 BAT). Außer Betracht für die Berechnung der Urlaubsdauer müssen aber dabei entgegen der Auffassung des Klägers die gesetzlichen Wochenfeiertage bleiben, weil hierfür

- 9 -



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



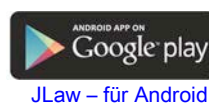
- 9 -

gesetzliche Sonderregelungen sowohl hinsichtlich der Arbeitsbefreiung als auch der Vergütung und ihrer Berechnung bestehen. Im übrigen fallen gesetzliche Feiertage gleichermaßen für Arbeitnehmer im Schichtdienst wie für andere Arbeitnehmer an. Damit kommt es auf die vom Kläger angenommene Zahl von 252 Arbeitstagen nicht an, ebenso nicht darauf, ob konkret ein Schaltjahr anfällt. Zu diesen 260 Arbeitstagen sind die nach den Schichtplänen möglichen Arbeitstage des Schichtarbeiters rechnerisch in Beziehung zu setzen. Für diese Berechnung ist nicht von Bedeutung, daß die vom Schichtarbeiter zu erbringenden Arbeitszeiten als Schichten bezeichnet werden. Mit dem Begriff Schicht wird nur die Lage der Arbeitszeit ausgedrückt. Er enthält aber keinen für die Urlaubsberechnung beachtlichen, von den Begriffen Arbeits- oder Werktag abweichenden Inhalt. Daran ändert nichts, daß die von einem Arbeitnehmer im Schichtdienst zu erbringende Arbeitszeit ggf. im Verhältnis zu der Arbeitszeit anderer Arbeitnehmer unterschiedlich lang auf die Arbeitstage des Schichtarbeiters verteilt ist oder ob gar die Arbeitszeit des Schichtarbeiters an einem Arbeitstag beginnt und erst am nächsten endet. Für den tariflichen ist ebenso wie für den gesetzlichen Urlaubsanspruch nur darauf abzustellen, ob an einem Wochentag der Arbeitnehmer zur Arbeit verpflichtet ist. Die Dauer der jeweiligen Verpflichtung zur Arbeit ist nicht Inhalt des Anspruchs. Die Zahl der Schichten unterscheidet sich daher nicht von der Zahl der für den Schichtarbeiter möglichen Arbeitstage im Jahr. Dagegen spricht entgegen der Auffassung der Beklagten nicht, daß es nach dem MTV keine tarifliche Jahresarbeitszeit gibt: Hier handelt es sich nicht um eine tarifliche Vorgabe, sondern um die nach dem Arbeitsverhält-

- 10 -



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



- 10 -

nis tatsächlich möglichen Zeitabschnitte während eines Jahres.

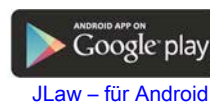
6. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hatte der Kläger nach den Schichtplänen im Jahre 1988 182 Schichten zu erbringen. Hinzu kamen außerdem drei Schichten, die zur Erreichung der 40-Stunden-Woche im Jahresdurchschnitt zu erbringen waren. Der Auffassung des Landesarbeitsgerichts und der Beklagten, diese Schichten seien bei der Berechnung der Urlaubsdauer nicht zu berücksichtigen, kann nicht gefolgt werden. Sie sind ebenso wie die übrigen Schichten des Klägers zur Berechnung der Urlaubsdauer heranzuziehen, weil sich die Arbeitsverpflichtung des Klägers auch hierauf bezieht. Daß diese Schichten nicht im übrigen Schichtrythmus des Klägers inbegriffen sind, ist vorliegend ohne Bedeutung. Entsprechen damit 185 Schichten des in vollkontinuierlicher Schichtarbeit beschäftigten Klägers 260 jährlich möglichen Arbeitstagen eines in Fünf-Tage-Woche i.S. von § 12 II Nr. 5 Abs. 2 MTV tätigen Arbeitnehmers, ergibt sich für den Kläger mit einem tariflichen Urlaubsanspruch von 33 Urlaubstagen nach § 12 II Nr. 5 Abs. 3 MTV rechnerisch eine Urlaubsdauer von 23,48 Tagen (Schichten). Damit sind zugleich die nach § 12 II Nr. 5 Abs. 3 MTV einzubeziehenden freien Werktage berücksichtigt, an denen der Schichtarbeiter nicht arbeiten muß, im Gegensatz zum Arbeitnehmer, der regelmäßig in Fünf-Tage-Woche beschäftigt ist.

7. Nach § 12 I Nr. 6 MTV sind Bruchteile von Urlaubstagen, die weniger als einen halben Urlaubstag ausmachen, abzurunden. Diese Bestimmung bezieht sich entgegen der Auffassung des Klägers eindeutig auch auf den tariflichen Vollurlaubsanspruch, nicht nur auf den Teilurlaub. Soweit der Kläger insoweit auf das Urteil des

- 11 -



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



- 11 -

Bundesarbeitsgerichts vom 26. Januar 1989 - 8 AZR 730/87 -
(BAGE 61, 52) Bezug nimmt, ist seine Auffassung durch den Inhalt
dieser Entscheidung nicht gedeckt. Tarifvertragsparteien sind,
soweit dadurch nicht gesetzliche Urlaubsansprüche betroffen sind,
nicht gehindert, auch tarifliche Ausschußstatbestände für Bruch-
teile von Urlaubstagen zu treffen.

Dr. Leinemann

Dörner

Dr. Lipke

Holst

Beckerle

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](#)