
Datum: 10.03.2011
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 16. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 16 Sa 1677/10
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2011:0310.16SA1677.10.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Rheine, 4 Ca 389/10
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 9 AZR 430/11
Normen: § 26 Abs. 1 TVöD, § 3 Abs. 2 BUrlG
Leitsätze:

Beschäftigte, die dienstplanmäßig an einem gesetzlichen Feiertag zur Arbeit eingeteilt sind, benötigen die Gewährung von Urlaub, wenn sie an diesem Tag frei haben wollen, ohne dass sie dafür an einem anderen Tag einen Freizeitausgleich erhalten.

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Teil-Urteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 18.08.2010 – 4 Ca 389/10 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Urlaubsansprüche an gesetzlichen Feiertagen.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 12.06.1995 als Arbeiter in der Abteilung Bodenverkehrsdienst beschäftigt. Sein durchschnittliches Bruttomonatsentgelt beläuft sich auf 3.080,27 €. Die Beklagte wendet den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes in der für die Mitglieder der VKA geltenden Fassung (TVöD) an. Beide Parteien sind tarifgebunden.

1

2

3

4

Die Beklagte betreibt den Regionalflughafen in G1. Sie beschäftigt etwa 200 Arbeitnehmer. Ein Betriebsrat ist gebildet.

Der Kläger wird von der Beklagten nach Maßgabe eines Schichtplans im Schichtdienst eingesetzt, wonach er an allen Tagen in der Woche zur Arbeit eingeteilt ist. Die Dienstplangestaltung füllt 28 Tage aus und folgt dem folgenden Raster: 5

- 7 Tage Nachtschicht von Montag bis Sonntag, 3 Tage frei 6

- 7 Tage Spätschicht von Donnerstag bis Mittwoch, 2 Tage frei 7

- 7 Tage Frühschicht von Samstag bis Freitag, 2 Tage frei 8

An Feiertagen wird die Personalstärke nicht verändert. Sofern der Kläger an einem Feiertag dienstplanmäßig eingeteilt ist und für diesen Tag Urlaub nimmt, rechnet die Beklagte ihn als Urlaubstag ab. 9

In § 26 TVöD-AT heißt es: 10

"§ 26 Erholungsurlaub 11

(1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 12

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage 13

bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage 14

nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage. 15

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ... 16

In Abs. 2 ist geregelt, dass im Übrigen das Bundesurlaubsgesetz mit den unter a) bis d) festgelegten Maßgaben gilt. § 27 sieht Zusatzurlaub für Beschäftigte in ständiger Wechselschicht bzw. ständiger Schichtarbeit vor. 17

Vor Einführung des TVöD galt u.a. die folgenden Regelung: 18

"§ 48 Abs. 4 Satz 1 Bundesangestellten Tarifvertrag (BAT): 19

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Angestellte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird." 20

Die Parteien streiten außerdem über die Arbeitszeit des Klägers bei dienstplanmäßig freien Wochenfeiertagen. Hierzu bestimmt § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD: 21

"Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24.12. und 31.12., sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden." 22

Nach einer hierzu ergangenen Protokollerklärung betrifft die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit die Beschäftigten, die wegen des Dienstplanes an Feiertagen frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.	23
Die Beklagte hat eine dienstplanmäßige Reduzierung der Arbeitszeit für dienstplanmäßig freie Wochenfeiertage nicht vorgenommen, da sie die tarifliche Bestimmung für die vorliegende Fallgestaltung nicht für einschlägig hält.	24
Mit seiner am 19.01.2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage verfolgt der Kläger sowohl die Feststellung, dass sich die wöchentliche Arbeitszeit um 8,25 Stunden reduziert, wenn er an Wochenfeiertagen bzw. am 24. oder 31.12. dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt ist als auch die Feststellung, dass solche Tage innerhalb eines Erholungsurlaubs, die gesetzliche Feiertage sind, auch dann nicht als Arbeitstage gelten, wenn er an diesen Tagen hätte arbeiten müssen.	25
Im Hinblick auf das beim Bundesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen 5 AZR 667/09 anhängige Verfahren, in dem es um die Sollarbeitszeit der Arbeitnehmer geht, die an gesetzlichen Feiertagen dienstplanmäßig frei haben, haben die Parteien das vorliegende Verfahren zu dem entsprechenden Feststellungsantrag des Klägers ruhend gestellt.	26
Hinsichtlich der Abrechnung als Urlaubstage für solche gesetzlichen Feiertage, an denen der Kläger dienstplanmäßig hätte arbeiten müssen, beruft er sich im Wesentlichen darauf, dass die Regelung des § 3 Abs. 2 BUrlG auch auf Arbeitstage im Sinne der Tarifvorschrift entsprechend anzuwenden sei und im Übrigen die Rechtslage nach § 48 Abs. 4 Satz 1 BAT auch für den TVöD gelten müsse. Eine andere Lesart stelle eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes dar.	27
Der Kläger hat beantragt,	28
festzustellen, dass solche Tage innerhalb eines durch den Kläger in Anspruch genommenen Erholungsurlaubs, die gesetzliche Feiertage sind, nicht als Arbeitstage im Sinne der Bemessung der Urlaubsdauer gelten, auch wenn der Kläger an diesen Tagen ohne Urlaubsinanspruchnahme hätte arbeiten müssen.	29
Die Beklagte hat beantragt,	30
die Klage abzuweisen.	31
Sie hat sich auf den aus ihrer Sicht eindeutigen Wortlaut des § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD bezogen und die Ansicht vertreten, dass angesichts des geänderten Wortlauts eine Ausnahmeregelung, wie sie in § 48 Abs. 4 Satz 1 BAT für auf Arbeitstage fallende gesetzliche Feiertage vorgesehen gewesen sei, nicht davon ausgegangen werden könne, dass die frühere Regelung auch für den TVöD fortgelte.	32
Durch Teil-Urteil vom 18.08.2010 hat das Arbeitsgericht den Feststellungsantrag des Klägers abgewiesen. Es hat die Feststellungsklage zwar für zulässig, aber nicht für begründet gehalten. Arbeitstage seien alle Kalendertage, an denen der Beschäftigte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten habe oder zu arbeiten hätte. Die Tarifvertragsparteien hätten eine dem BAT entsprechende Regelung nicht in den TVöD übernommen. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus § 26 Abs. 2 TVöD i.V.m. § 3 Abs. 2 BUrlG, wonach Werkstage alle Kalendertage seien, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Diese Norm finde auf die Definition des Begriffs "Arbeitstag" auch keine entsprechende Anwendung. Es verstoße	33

nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn der Kläger anders behandelt werde als Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit regelmäßig von Montag bis Freitag verteilt sei. Er befinde sich in der gleichen Situation wie Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung regelmäßig Montag bis Freitag erbringen, soweit ein Feiertag auf einen für diese dienstfreien Samstag oder Sonntag fiele.

Gegen dieses ihm am 26.08.2010 zugestellte Urteil, auf das wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstands Bezug genommen wird, hat der Kläger am 24.09.2010 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 26.11.2010 mit einem am 25.11.2010 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet. 34

In Wiederholung seiner Auffassung greift er das Urteil im Wesentlichen mit Rechtsansichten an. Insbesondere hält er den Gleichbehandlungsgrundsatz für verletzt, weil er im Gegensatz zu denjenigen Beschäftigten, die ihre Arbeit regelmäßig von Montag bis Freitag verrichteten, nicht in den Genuss der Feiertagsvergütung käme, wenn er in Arbeitswochen mit gesetzlichen Feiertagen zur Arbeit eingeteilt sei. Auch wenn einsehbar sei, dass sich die Rechtsstellung der in einem Schichtsystem Beschäftigten von der der Beschäftigten in einer regulären Fünf-Tage-Woche unterscheide, so dürfe die tarifvertragliche Regelung nicht dazu führen, dass einer Vergleichsgruppe Rechtsansprüche absolut verwehrt würden, die der anderen Vergleichsgruppe zuständen. Dadurch, dass er an sieben Tagen der Woche arbeite, habe er von vornherein überhaupt keine Chance, in den Arbeitswochen von Feiertagen zu profitieren. 35

Der Kläger beantragt, 36

das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 18.08.2010 – 4 Ca 389/10 – aufzuheben und 37 festzustellen, dass solche Tage innerhalb eines durch den Kläger in Anspruch genommenen Erholungsurlaubs, die gesetzliche Feiertage sind, nicht als Arbeitstage im Sinne der Bemessung der Urlaubsdauer gelten, auch wenn der Kläger an diesen Tagen ohne Urlaubsinanspruchnahme hätte arbeiten müssen.

Die Beklagte beantragt, 38

die Berufung zurückzuweisen. 39

Sie verteidigt das angegriffene Urteil. 40

Zum weiteren Sachvortrag der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 41

Entscheidungsgründe 42

Die zulässige Berufung des Klägers hat in der Sache keinen Erfolg. 43

I 44

Mit Recht hat das Arbeitsgericht freilich die Zulässigkeit der Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO bejaht. 45

Eine allgemeine Feststellungsklage muss sich nicht notwendig auf das gesamte Rechtsverhältnis erstrecken. Sie kann sich auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer 46

Leistungspflicht beschränken (st. Rspr. vgl. BAG vom 13.10.2009, 9 AZR 139/08, NZA-RR 2010, 623; vom 21.04.2010, 4 AZR 755/08, juris jew. m.w.N.).

Die Parteien streiten vorliegend über die Berechtigung der Beklagten, Feiertage, an denen der Kläger dienstplanmäßig eingesetzt worden wäre, als Urlaubstage zu bewerten und abzurechnen. Ein berechtigtes Interesse des Klägers an der begehrten Feststellung liegt damit vor. Ein Feststellungsurteil ist darüber hinaus geeignet, hinsichtlich dieser Frage den Streit der Parteien abschließend beizulegen. Auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts wird insoweit verwiesen. 47

II 48

Die Klage ist jedoch unbegründet. Die Beklagte ist nicht gehindert, gesetzliche Feiertage, an denen der Kläger dienstplanmäßig hätte arbeiten müssen, die aber in einem Zeitraum liegen, für den dem Kläger Urlaub gewährt worden ist, als Urlaub zu werten und dementsprechend abzurechnen. 49

1) Der Urlaubsanspruch des Klägers richtet sich nach § 26 TVöD-AT. Das Arbeitsgericht hat die Tarifbindung beider Parteien im Tatbestand des Urteils festgestellt. Im Übrigen gehen hiervon beide Parteien aus. 50

2) Nach § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD-AT beträgt der Urlaub des am 09.10.1967 geborenen Klägers 30 Arbeitstage. Eine Definition des Tatbestandsmerkmals "Arbeitstage" enthält § 26 TVöD nicht. Damit unterscheidet sich die tarifliche Regelung von der urlaubsrechtlichen Bestimmung des § 48 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 1 BAT. Nach dessen ersten Halbsatz sind Arbeitstage alle Kalendertage, an denen der Angestellte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte. Diese Definition kann für den TVöD übernommen werden. Die Erfüllung des Urlaubsanspruchs ist dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht befreit wird. Damit werden auch Feiertage erfasst, an denen der Arbeitnehmer sonst hätte arbeiten müssen. Sie sind ihm auf seinen Urlaub als gewährt anzurechnen (so auch BAG vom 11.08.1998, 9 AZR 111/97, juris; ErfK/Dörner, § 3 BUrlG Rn. 12; Sponer/Steiner, TVöD/TV-L Gesamtkommentar § 26 TVöD Rn. 149.1). 51

3) Die Kammer folgt dem Arbeitsgericht darin, dass sich etwas anderes auch nicht aus § 26 Abs. 2 TVöD-AT i.V.m. § 3 Abs. 2 BUrlG ergibt. Auf die zutreffende Begründung des Arbeitsgerichts wird insoweit Bezug genommen. 52

4) Soweit die Definition des § 48 Abs. 4 Unterabs. 1 BAT für die hier vorliegende Streitfrage eine Regelung enthält, ist diese nicht zu übernehmen. Die Ausnahmenvorschrift sah vor, dass die auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage/Wochenfeiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wurde, keine Arbeitstage waren. Dies hatte zur Folge, dass Beschäftigten für einen solchen Feiertag, an dem sie grundsätzlich Arbeit zu leisten hatten, kein Urlaubstag angerechnet wurde, wenn sie keinen Freizeitausgleich erhalten hatten. Schon allein der Umstand, dass die Tarifvertragsparteien eine entsprechende Regelung nicht in den TVöD übernommen haben, spricht gegen eine Weitergeltung des Norminhalts. 53

Hierfür hatten die Tarifvertragsparteien inhaltliche Gründe. Sie haben in Abkehr von den bisherigen Bestimmungen des BAT die Feiertagsbezahlung neu geordnet. Dies hat Auswirkungen auf die Urlaubsansprüche der Beschäftigten. Unter Berücksichtigung von § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT erweist sich die vom Arbeitsgericht vorgenommene Auslegung deshalb auch aus systematischen Gründen als zutreffend. 54

Nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24.12. und 31.12., sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. Diese Vorschrift betrifft gerade die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten. Die Bedeutung dieser tariflichen Vorschrift ist zwischen den Parteien zwar streitig. Durch Urteil vom 08.12.2010 (5 AZR 667/09) hat das Bundesarbeitsgericht diese Bestimmung jedoch im Sinne der Vorstellungen des Klägers ausgelegt und entschieden, dass sich die Sollarbeitszeit der Arbeitnehmer, die an gesetzlichen Feiertagen dienstplanmäßig frei haben und ihre Arbeitszeit an anderen Tagen erbringen müssen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden verringert. Damit haben die Tarifvertragsparteien über § 2 Abs. 1 EFZG hinaus eine eigenständige Regelung geschaffen. Nach dem BAT war die Sollarbeitszeit nicht wegen eines Feiertages zu reduzieren oder eine Arbeitszeitgutschrift zu erteilen, wenn ein Arbeitnehmer dienstplanmäßig frei hatte. Diese Regelung führte dazu, dass Arbeitnehmer, die an Feiertagen dienstplanmäßig arbeiten mussten, im Ergebnis kürzer arbeiteten als die Arbeitnehmer, die nach dem Dienstplan frei hatten. § 6 Abs. 3 Satz 2 TVöD ändert diese den Tarifvertragsparteien bekannte und mehrfach vom Bundesarbeitsgericht bestätigte Rechtslage (vgl. die Hinweise auf seine frühere Rechtsprechung im Urteil des BAG vom 08.12.2010 – 5 AZR 667/09, Juris).

Mit der Neuregelung kommen Arbeitnehmer, die an Feiertagen frei haben, ersatzweise in den Genuss einer dem Feiertag gleichwertigen bezahlten Freizeit. Für ihren Urlaubsanspruch bedeutet dies, dass sie für einen solchen Tag keinen Urlaub benötigen, da sie ohnehin nicht zur Arbeit verpflichtet sind. Dies entspricht der Situation derjenigen Beschäftigten, die an einem Feiertag ohnehin von ihrer Verpflichtung zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung freigestellt sind, denen deshalb bei einem in einen Urlaubszeitraum fallenden Feiertag kein Urlaub angerechnet wird. 56

Aufgrund dieser Neugestaltung der tariflichen Bestimmungen für die Feiertagsbezahlung ist es folgerichtig, dass eine dem früheren § 48 Abs. 4 Unterabs. 1 BAT entsprechende Regelung nicht aufrechterhalten worden ist. 57

5) Damit scheidet auch ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz aus. Arbeitnehmer, die an einem Feiertag dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben, benötigen einen Urlaubstag, wenn sie an diesem Tag von ihrer Arbeitspflicht befreit werden wollen. Sie haben jedoch einen anderen freien Tag, der ihnen auf ihren Urlaubsanspruch nicht angerechnet wird, wenn sie an einem Feiertag nicht haben arbeiten müssen. 58

III 59

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 60

Die Kammer hat die Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG zugelassen. 61