

---

## **BAG: Tarifliche Urlaubsberechnung im vollkontinuierlichen Schichtsystem ohne wochenbezogene Regelmäßigkeit**

*BAG, Urteil vom 5. 11. 2002 - 9 AZR 470/01 (LAG Hamburg, Urteil vom 13. 6. 2001 - 8 Sa 16/01)*

1. Die Fragen, auf welche Urlaubsdauer die Arbeitnehmer Anspruch haben und welche innerhalb des vom Arbeitgeber festgesetzten Urlaubszeitraums liegenden Kalendertage auf die Erfüllung des Urlaubsanspruchs angerechnet werden können, haben die Tarifvertragsparteien in § 12 Abschn. II Nr. 4 MTV differenziert geregelt. Ihre Regelung unterscheidet zwischen dem Grundmodell einer Fünf-Tage-Woche (Abs. 1 und 2), davon abweichenden Arbeitszeitmodellen mit wochenbezogener Regelmäßigkeit (Abs. 3) und sonstigen unregelmäßigen Arbeitszeitverteilungen (Abs. 4). Für Arbeitnehmer, die nach einem Jahresarbeitskonto im vollkontinuierlichen Schichtmodell arbeiten und bei denen die Arbeitszeitverkürzung durch nicht wöchentlich regelmäßig anfallende Aussetzschichten durchgeführt wird, gilt die in Abs. 4 getroffene Regelung.
2. § 12 Abschn. II Nr. 4 IV MTV enthält keine Regelung der Frage, welche im festgesetzten Urlaubszeitraum liegenden Tage auf den Urlaub anzurechnen sind. Es verbleibt deshalb bei dem allgemeinen urlaubsrechtlichen Grundsatz, wonach alle Tage und nur Tage, an denen der Arbeitnehmer hätte arbeiten müssen, zur Urlaubsgewährung herangezogen werden können. Das gilt auch für gesetzliche Feiertage.
3. Die in § 12 Abschn. II Nr. 4 MTV geforderte „zeitlich(e) und in Bezug auf die ausgefallene Arbeitszeit“ gleichwertige Urlaubsregelung verlangt zweierlei: Es muss dem Arbeitnehmer möglich sein, bei zusammenhängender Urlaubsgewährung unter Berücksichtigung der ohnehin freien Tage auf eine wöchentliche Freistellung zu kommen, die dem Grundmodell des Urlaubs bei Zugrundelegung einer Fünf-Tage-Woche entspricht. In gleicher Weise muss die Gleichwertigkeit im Betrieb auf die ausgefallene Arbeitszeit sichergestellt sein. Gleichwertigkeit liegt vor, wenn sich zum Urlaub in der Fünf-Tage-Woche keine ins Gewicht fallenden Unterschiede ergeben.
4. In der Regel wird diese Gleichwertigkeit erreicht, wenn jahresbezogen die Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht mit der Anzahl der Urlaubstage zueinander ins Verhältnis gesetzt wird. Dabei ist das Jahr mit 52 Wochen und einem Übertag zu rechnen. Gesetzliche Feiertage bleiben außer Betracht; für sie gelten die besonderen feiertagsrechtlichen Regelungen. (Nichtamtliche Orientierungssätze des BAG)

### **Zum Sachverhalt:**

Die Parteien streiten über die Anzahl der Urlaubstage, die dem Kläger zustehen. Der Kläger arbeitet in vollkontinuierlicher Wechselschicht in dem Hamburger Chemiebetrieb der Beklagten. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit

---

die Vorschriften des „Manteltarifvertrag(s) für die chemische Industrie für die Länder Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Berlin (West) vom 24. 6. 1992 in der Fassung vom 15. 5. 2000“ (künftig: MTV) Anwendung. Soweit hier von Interesse, enthält er folgende Bestimmungen:

*„§ 2. Regelmäßige Arbeitszeit*

*I. Dauer und Verteilung der Arbeitszeit*

*1. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit an Werktagen beträgt ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden. ...*

*Die regelmäßige tarifliche oder abweichend festgelegte wöchentliche Arbeitszeit kann auch im Durchschnitt eines Verteilzeitraums von bis zu 12 Monaten erreicht werden. Bei der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 10 Stunden betragen. ...*

*2. Für Wechselschichtarbeiter in vollkontinuierlichen und teilkontinuierlichen Betrieben beträgt die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit ausschließlich der Pausen 37,5 Stunden. Eine geringfügige durch den Schichtplan bedingte Überschreitung der 37,5 Stunden ist mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.*

*In vollkontinuierlichen Betrieben bleibt es der betrieblichen Vereinbarung überlassen, zur Erreichung zusätzlicher Sonntagsfreischichten Schichten bis zu 12 Stunden an Sonntagen einzulegen.*

*Die Arbeitszeiten in vollkontinuierlichen und teilkontinuierlichen Betrieben sind im Rahmen eines betrieblichen Schichtplans zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu vereinbaren unter Zugrundelegung eines Verteilzeitraums von bis zu 12 Monaten.*

*§ 5. Arbeitszeit der Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft*

*I. 1. Für Arbeitnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft enthalten ist, kann die regelmäßige wöchentliche Gesamtarbeitszeit auf 46,5 Stunden wöchentlich (10 Stunden täglich) ausgedehnt werden. ...*

*§ 12. Urlaub*

*I. Urlaubsanspruch*

*1. Der Arbeitnehmer hat für jedes Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub.*

*7. Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 an aufwärts sind auf volle Arbeitstage aufzurunden, Bruchteile darunter entsprechend abzurunden.*

*9. Der Urlaub ist grundsätzlich in längeren zusammenhängenden Abschnitten zu nehmen und zu gewähren. ...*

*II. Urlaubsdauer*

*1. Der Urlaub beträgt 30 Urlaubstage.*

---

*2. Arbeitnehmer, die im Urlaubsjahr überwiegend in vollkontinuierlicher Wechselschicht eingesetzt sind und die deshalb regelmäßig nach ihrem Schichtplan Sonntagsarbeiten leisten, erhalten einen Zusatzurlaub von 3 Urlaubstagen; ...*

*3. Amtlich anerkannte Schwerbehinderte erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub.*

*4. Für die Berechnung des sich aus den Nrn. 1, 2 und 3 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 auf Grund 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 Werktage ebenso viele Werktage umfasst, wie bei der Urlaubsberechnung nach Abs. 2; hierbei sind die jeweiligen Schichtpläne und die danach anfallenden arbeitsfreien Werktage zu berücksichtigen.*

*Bei der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit muss sichergestellt werden, dass der Urlaub zeitlich und in Bezug auf die ausfallende Arbeitszeit gleichwertig ist. ...*

### *III. Urlaubsentgelt*

*1. Für den Urlaub ist ein Entgelt zu zahlen in Höhe des Arbeitsverdiensts, den der Arbeitnehmer erhalten würde, wenn er gearbeitet hätte. ...“*

Bei der Beklagten wird in vollkontinuierlicher Wechselschicht gearbeitet, 24 Stunden täglich einschließlich der Sonn- und Feiertage. Dem Schichtplan des Klägers liegt ein 4-Schicht-Modell zu Grunde, wobei die Schicht acht Stunden dauert. Er arbeitet sieben Tage Frühschicht, drei Tage Freischicht, sieben Tage Nachtschicht, zwei Tage Freischicht, sieben Tage Spätschicht, zwei Tage Freischicht. In einem Verteilzeitraum von zwölf Monaten wird die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden durch zusätzliche Aussetztage/Schichten erreicht.

Bis einschließlich 1998 hatte die Beklagte den in vollkontinuierlicher Wechselschicht arbeitenden Arbeitnehmern einen jährlichen Tarifurlaub von 33 Urlaubsschichten zugestanden. Nach einem Rundschreiben des damaligen Personalleiters vom 14. 4. 1980 waren dabei als Urlaubstage nur die Werktage von montags bis freitags anzurechnen. Mit einem Aushang vom 26. 1. 1999 nahm die Beklagte von ihrer bisherigen Berechnungsmethode Abstand. Der tarifliche Urlaubsanspruch müsse für vollkontinuierliche Mitarbeiter umgerechnet werden. Ihnen stehe nur ein Anspruch auf 31 Urlaubsschichten zu. Mit Schreiben vom 6. 7. 1999 verzichtete die Beklagte auf eine Umrechnung für 1999, blieb jedoch ab dem 1. 1. 2000 bei der neuen Regelung.

---

Der Kläger ist der Auffassung, eine Umrechnung der in § 12 Abschn. II Nr. 1 MTV festgesetzten Anzahl der Urlaubstage und der des Zusatzurlaubs nach Nr. 2 sei ausgeschlossen. Durch ihre frühere Praxis habe die Beklagte einen Vertrauenstatbestand und damit einen Anspruch aus betrieblicher Übung geschaffen. Zumindest sei bei einer Umrechnung zu berücksichtigen, dass Schichtarbeiter auch an gesetzlichen Feiertagen arbeiten müssten. Wegen möglicher Schaltjahre sei ein Vergleichszeitraum von vier Jahren zu Grunde zu legen. Auf Grund der unterschiedlichen täglichen Arbeitsdauer sei nicht auf Arbeits- bzw. Schichttage abzustellen. Vielmehr sei das unterschiedliche Arbeitszeitvolumen miteinander ins Verhältnis zu setzen. Bei der Urlaubsgewährung dürften nur die Werktage von Montag bis Freitag, nicht aber arbeitsfreie Tage und Sonn- oder Feiertage angerechnet werden.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Das LAG hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision gegen sein Urteil zugelassen. Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg.

### **Aus den Gründen:**

Die Revision ist unbegründet. Die Klage ist zwar zulässig, aber unbegründet.

A. Die Klage ist zulässig. Insbesondere besteht das nach § 256 I ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Eine Feststellungsklage ist dann zulässig, wenn auf diesem Weg eine sachgemäße, einfache Erledigung aller Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen (Senat, NJOZ 2002, 939 = NZA 2002, 464 Os. = EzA ZPO § 256 Nr. 59; BAGE 85, 306 = NZA 1997, 1168 = NJW 1998, 402 Ls.). Das ist vorliegend der Fall. Die Anträge des Klägers sind geeignet, die zwischen den Parteien seit dem Jahre 2000 bestehenden Streitpunkte hinsichtlich der korrekten Urlaubsberechnung und -gewährung zu klären. Für die nach Klageerhebung abgeschlossenen Jahre 2000 und 2001 war es nicht erforderlich, auf einen Leistungsantrag überzugehen.

B. Die Klage ist unbegründet.

Das gilt sowohl hinsichtlich des Klageantrags zu 1, mit dem der Kläger eine bestimmte Zahl ihm zustehender Urlaubstage geltend macht, als auch hinsichtlich des Klageantrags zu 2, mit dem der Kläger klären lassen will, an welchen Tagen ihm der so errechnete Urlaub zu gewähren ist. Die geltend gemachten Ansprüche stehen dem Kläger weder nach dem MTV noch auf Grund betrieblicher Übung oder unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes zu.

I. Die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nach §§ 3 I, 4 I TVG anwendbaren Rechtsnormen des MTV gewähren dem Kläger weder Anspruch darauf, dass die Beklagte ihm mehr als 31 Arbeitsschichten Urlaub jährlich, noch dass sie den Urlaub ausschließlich auf Montag bis Freitag festsetzt und die Wochenfeiertage ausnimmt.

---

1. Die Tarifvertragsparteien haben in § 12 Abschn. II Nr. 4 MTV geregelt, wie der Urlaub bei verschiedenen Arbeitszeitmodellen zu berechnen und zu gewähren ist.

Diese Vorschrift ist so aufgebaut, dass II zunächst den Grundfall einer 5-Tage-Woche (Montag bis Samstag) regelt. Nach dessen Bestimmungen zählen als Urlaubstage grundsätzlich die Arbeitstage mit Ausnahme der Sonntage und der gesetzlichen Feiertage. Bei einer 5-Tage-Woche mit einem arbeitsfreien Werktag, insbesondere einem arbeitsfreien Samstag, sind Arbeitstage die Tage, an denen der Arbeitnehmer auf Grund der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit zu arbeiten hätte. Ergänzend haben die Tarifvertragsparteien in I geregelt, dass „grundsätzlich“ als Urlaubstage nur Arbeitstage, d.h. Tage mit Arbeitspflicht, in Betracht kommen. Mit der ausdrücklichen Herausnahme der Sonntage und der gesetzlichen Feiertage haben sie klargestellt, dass Wochentage, an denen entweder wegen der Sonntagsruhe keine Arbeitspflicht besteht oder wegen der Lage eines Feiertags entfällt, nicht auf den Urlaub anrechenbar sind.

Eine vom Grundmodell des II abweichende Regelung haben die Tarifvertragsparteien in III getroffen. Die dortige Regelung gilt für Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Werktage in der Woche verteilt ist. Sie gewährleistet ihnen einen zum Grundmodell gleichwertigen Urlaub und enthält in S. 2 eine tarifliche Definition dessen, was als gleichwertig anzusehen ist. Besondere Bestimmungen über die Frage, welche vom Arbeitgeber als Urlaub festgesetzten Tage zur Erfüllung des tariflichen Anspruchs anzurechnen sind, fehlen.

§ 12 Abschn. II Nr. 4 IV MTV ist als Auffangregelung für die noch verbleibenden Fälle unregelmäßiger Arbeitszeit anzusehen. Dort wird die Dauer des Urlaubs bei flexiblen Arbeitszeitmodellen umgerechnet. Die Vorschrift enthält ebenfalls keine besondere Bestimmung darüber, an welchen Tagen der Urlaub zu gewähren ist. Soweit der Entscheidung des Senats vom 18. 2. 1997 (NZA 1997, 1123 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Chemie Nr. 13 = EzA BUrlG § 3 Nr. 20) ein anderes Verständnis der dort auszulegenden gleichlautenden Vorgängervorschrift entnommen werden kann, wird das hier klargestellt.

2. Aus dieser Systematik der tariflichen Regelung folgt, dass im Streitfall für die Berechnung der Urlaubsdauer des Klägers § 12 Abschn. II Nr. 4 IV MTV anzuwenden ist. Die Regelungen sind in I und II schon deshalb nicht einschlägig, weil der Kläger nicht in einer regelmäßigen 5-Tage-Woche arbeitet. Entgegen dem LAG ist auch III nicht anwendbar.

Die Regelung des III gilt für alle Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Werktage in der Woche verteilt ist. Die Vorschrift setzt damit eine regelmäßige Verteilung im Wochenrhythmus voraus, soweit von der 5-Tage-Woche abgewichen wird. Das wird bestätigt durch S. 2, Halbs. 2 der Bestimmung. Danach gilt in diesen Fällen Urlaub dann als zeitlich gleichwertig, wenn er unter Einrechnung der in die Urlaubszeit fallenden arbeitsfreien Werktage ebenso viele Werktage umfasst, wie die Urlaubsberechnung nach Abs. 2. Die Bestimmung setzt also einen Gesamturlaubszeitraum voraus, in den ebenso viele

---

Werktage fallen müssen, wie in den bei einer 5-Tage-Woche zu gewährenden Urlaub. Dabei legen die Tarifvertragsparteien den Begriff des Werktags zu Grunde, wie er in § 3 II BUrlG definiert ist. Danach gelten als Werktage alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Dieser Sprachgebrauch ergibt sich aus der von den Tarifvertragsparteien vorgenommenen Unterscheidung von Arbeitstagen und Werktagen in § 12 Abschn. II Nr. 4 I und II MTV und der Formulierung in Abs. 2, aus der sich ergibt, dass auch der Samstag ein Werktag ist. Zudem ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien, wenn sie Rechtsbegriffe verwenden, sie mit ihrem gebräuchlichen Inhalt anwenden wollen (BAG, NZA 1988, 168 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Fernverkehr Nr. 3).

Im Ergebnis bestimmt sich somit die Gleichwertigkeit der Dauer des Urlaubs danach, wie viele Wochentage in einem bestimmten Zeitraum von der Urlaubsdauer erfasst sind. Diese sind in Beziehung zu setzen mit den in einem bestimmten Urlaubszeitraum erfassten Werktagen bei einer 5-Tage-Woche. Dieser Maßstab ist für die Bestimmung der Gleichwertigkeit allerdings nur dann geeignet, wenn die Arbeitszeit nach einer wochenbezogenen Regelmäßigkeit verteilt ist. Nur dann kann nämlich ein Vergleich mit einer normalen 5-Tage-Woche aussagekräftig sein.

Dieses Ergebnis bestätigen die von den Tarifvertragsparteien verwandten Regelbeispiele in Abs. 3 S. 1 Halbs. 2 MTV. Danach fallen unter diesen Absatz insbesondere Arbeitnehmer in regelmäßiger Schichtarbeit, Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft und Teilzeitbeschäftigte. Gemeint sind alle Arbeitnehmer, die regelmäßig - also in genau festgelegtem Rhythmus - Schichtarbeit leisten, Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft, die nach § 5 Abschn. I Nr. 1 MTV eine erhöhte Arbeitszeit haben, und Teilzeitkräfte, deren Arbeitszeit wöchentlich geringer ist als die Normalarbeitszeit. Dies sind typische Fälle, in denen trotz der Abweichung von der 5-Tage-Woche ein regelmäßiger Wochenrhythmus der Arbeitszeitverteilung besteht.

Es kann dahingestellt bleiben, ob in jeder Kalenderwoche ein gleicher Rhythmus gegeben sein muss oder ob es reicht, wenn die Gleichmäßigkeit bezogen auf eine bestimmte Anzahl von Kalenderwochen hergestellt wird. Der Kläger hat schon deshalb keinen regelmäßigen Wochenrhythmus i.S. von Abs. 3, weil seine Aussetztage bzw. Aussetzschichten nicht wochenbezogen, sondern jahresbezogen unregelmäßig gewährt werden.

Im Streitfall kommt es somit zur Anwendung der Auffangregelung nach Abs. 4.

3. Dem Kläger steht nach § 12 Abschn. II Nr. 4 IV MTV weder ein Anspruch auf die von ihm begehrte Art der Urlaubsgewährung, noch die von ihm verlangte Anzahl an Urlaubstagen zu.

a) Der Kläger kann nicht verlangen, dass die Beklagte nur Arbeitstage von montags bis freitags auf den Urlaubsanspruch anrechnet. Da IV - wie oben dargelegt - die Art der Urlaubsgewährung nicht regelt, kommen hinsichtlich der Anrechnung der von der Beklagten festgesetzten Urlaubstage auf den tariflichen Urlaubsanspruch die allgemeinen urlaubsrechtlichen

---

Grundsätze zur Anwendung. Danach ist Urlaub die Zeit, an denen der Arbeitnehmer von seiner Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge freizustellen ist (BAGE 44, 278 = NZA 1984, 194 und seitdem ständig). Damit sind alle Kalendertage, an denen der Kläger an sich arbeiten müsste, in die Berechnung einzubeziehen. Das ist unabhängig davon, welcher Wochentag betroffen ist. Das gilt auch dann, wenn die Arbeitsleistung an sich an einem Sonntag oder an einem gesetzlichen Feiertag zu erbringen wäre (Senat, 11. 8. 1998 - 9 AZR 111/97 unveröff.; Leinemann/Linck, UrlaubsR, 2. Aufl., § 3 Rdnrn. 27f.m.w. Nachw.).

b) Der Kläger kann den geltend gemachten Anspruch von 33 Urlaubsschichten pro Kalenderjahr nicht auf § 12 Abschn. II MTV stützen. Die Anzahl der nach Abs. 4 umzurechnenden Urlaubstage richtet sich zunächst nach § 12 Abschn. II Nr. 1 MTV. Danach hat der Kläger Anspruch auf 30 Urlaubstage jährlich. Ihm steht weiterhin, da er in vollkontinuierlicher Wechsel- schicht regelmäßig Sonntagsarbeit leistet, ein Zusatzurlaub von drei Urlaubstagen nach § 12 Abschn. II Nr. 2 MTV zu; darüber haben die Parteien auch keine unterschiedlichen Auffassungen. Das gilt aber nur für das tarifliche Grundmodell nach § 12 Abschn. II Nr. 4 I und II MTV. Die erforderliche Umrechnung nach Abs. 4 ergibt, dass dem Kläger 31 Urlaubsschichten Urlaub jährlich zustehen, so wie sie die Beklagte auch gewährt.

aa) Nach § 12 Abschn. II Nr. 4 IV MTV ist sicherzustellen, dass die Urlaubsdauer der Arbeitnehmer dieser Fallgruppe zeitlich und in Bezug auf die ausfallende Arbeitszeit dem Urlaubsanspruch der im Grundmodell beschäftigten Arbeitnehmer gleichwertig ist.

Aus der Verwendung des Begriffes „zeitlich gleichwertig“ sowohl in Abs. 4 als auch in Abs. 3 der Nr. 4 ergibt sich, dass dieser Begriff wochenbezogen zu verstehen ist. Dem Arbeitnehmer muss es möglich sein, bei zusammenhängender Urlaubsgewährung unter Berücksichtigung der ohnehin freien Tage auf eine wöchentliche Freistellung zu kommen, die dem Grundmodell des Urlaubs bei Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche entspricht. In gleicher Weise muss die Gleichwertigkeit in Bezug auf die ausfallende Arbeitszeit sichergestellt sein. Mit der von den Tarifvertragsparteien verwandten Formulierung „gleichwertig“ wird klargestellt, dass bei unregelmäßigen Arbeitszeiten keine völlige Gleichheit sichergestellt werden muss. Es dürfen sich nur keine ins Gewicht fallenden Unterschiede ergeben. Dagegen werden kleinere Abweichungen, die mit den besonderen Schwierigkeiten der Urlaubsberechnung bei unregelmäßiger Arbeitszeit zusammenhängen, hingenommen.

Diese Gleichwertigkeit hinsichtlich der ausfallenden Arbeitszeit als auch der Anzahl ausfallender Tage mit Arbeitspflicht wird erreicht, wenn jahresbezogen die Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht mit der Anzahl der Urlaubstage zueinander ins Verhältnis gesetzt wird.

bb) Unterscheidet sich die Arbeitszeitregelung von einer regelmäßigen Arbeitszeit innerhalb einer Woche - hier von der tariflich zu Grunde gelegten 5-Tage-Woche - kann eine Gleichwertigkeit hinsichtlich der ausgefallenen Arbeitszeit mit der urlaubsrechtlichen Grundregelung nur durch eine Umrechnung von Urlaubsansprüchen erreicht werden.

---

(1) Für diese Umrechnung ist grundsätzlich auf Arbeitstage, die Arbeitsschichten entsprechen, abzustellen (Senat, BAGE 68, 377 = NJW 1993, 349 = NZA 1993, 79). Ob Abs. 4 in bestimmten Fällen auch eine Umrechnung in Arbeitsstunden verlangt, ist unerheblich. Dies setzt nämlich unterschiedliche Arbeitszeiten pro Schicht voraus. Da der Kläger regelmäßig in acht Stunden pro Schicht arbeitet, scheidet ein solcher Fall von vornherein aus.

Bei der Umrechnung ist die unterschiedliche Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht mit der Anzahl der Urlaubstage zueinander ins Verhältnis zu setzen. Dabei ist für diese Verhältnismäßigkeitsrechnung auf den Zeitabschnitt abzustellen, in dem im Durchschnitt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit erreicht wird (Senat, BAGE 89, 362 = NZA 1999, 665; BAG, NZA 1997, 1123 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Chemie Nr. 13 = EzA BUrlG § 3 Nr. 20). Das ist hier ein Jahr. Entgegen der Ansicht des Klägers ist nicht auf einen Vier-Jahres-Zeitraum im Hinblick auf mögliche Schaltjahre abzustellen. Geht es um Zeiträume, legt § 191 BGB fest, dass das Jahr zu 365 Tagen zu rechnen ist. Schaltjahre spielen deshalb bei der Abrechnung keine Rolle.

Die danach maßgebliche Umrechnungsformel lautet:

$$\text{Vorgeschriebene Arbeitstage Urlaub/Jahr} \times \text{tatsächliche Arbeitstage/Jahr} \\ : \text{mögliche Arbeitstage/Jahr} = \text{Arbeitstage Urlaub/Jahr}.$$

(2) Im Falle des Klägers ist diese Formel wie folgt zu füllen:

Der Urlaubsanspruch des Klägers beträgt - wie dargelegt - 33 Arbeitstage.

Bei der Errechnung der tatsächlichen und der möglichen Arbeitstage pro Jahr sind zunächst die auf 52 Wochen bezogenen Werte zu ermitteln. Da 52 Wochen nur 364 Tage ergeben, das Jahr aber nach § 191 BGB mit 365 Tagen anzusetzen ist, kommt jeweils noch der Wert für einen einzigen Tag hinzu. Zwar ist der Senat bei Anwendung der Formel grundsätzlich von 52 Wochen ausgegangen (NZA 1992, 759 = AP BUrlG § 3 Nr. 5 = EzA BUrlG § 13 Nr. 52). Das rechtfertigt sich damit, dass auch die Berechnungsvorschrift für das Urlaubsentgelt in § 11 I 1 BUrlG auf 13 Wochen für ein Vierteljahr abstellt (Senat, NZA 2003, 1046; Leinemann/Linck, § 3 Rdnr. 52). Der MTV enthält jedoch in § 12 Abschn. III Nr. 1 eine davon abweichende eigenständige Berechnungsvorschrift, die auf das Lohnausfallprinzip abstellt.

Bei der Berechnung vom Kl. tatsächlich abzuleistenden Arbeitstage/Schichten pro Jahr ist deshalb im ersten Schritt von der tariflichen Arbeitszeit für 52 Wochen auszugehen. Das ergibt 1950 Stunden (37,5 x 52). Hinzuzählen ist die rechnerisch auf einen Tag der 5-Tage-Woche entfallende Arbeitszeit von 7,5 Stunden (37,5 : 5) für einen Übertag. Das ergibt eine Jahresgesamtollarbeitszeit von 1957,5 Stunden. Das sind bei acht Stunden pro Schicht jährlich 244,69 Arbeitsschichten, also ca. 245 Arbeitstage. Die Zahl der möglichen Arbeitstage pro Jahr beträgt 261 (52 x 5 + 1).

---

Entgegen der Revision sind bei der Ausfüllung der Formel die gesetzlichen Feiertage ohne Belang. Das ergibt sich daraus, dass die rechtliche Behandlung der Feiertage gesondert in den §§ 9 bis 13 ArbZG und in § 2 EFZG geregelt ist. Urlaubsrechtlich sind die Feiertage nur dadurch von Bedeutung, dass dann, wenn die übliche Arbeitszeit schon durch einen Feiertag ausfällt und deshalb das Arbeitsentgelt fortzuzahlen ist, dieser Tag für die Urlaubsgewährung nicht mehr zur Verfügung steht. Das folgt daraus, dass der Urlaubsanspruch sich - wie dargelegt - auf die Freistellung von einer an sich bestehenden Arbeitspflicht richtet. Feiertage haben deshalb für die Berechnung der Anzahl der Urlaubstage keine Bedeutung, sondern lediglich für die Erfüllung des Urlaubsanspruchs (vgl. bereits Senat, NJW 1993, 349 = NZA 1993, 79).

(3) Somit ergibt sich insgesamt folgende Berechnung:

33 Urlaubstage/Jahr x 245 reale Arbeitstage/Jahr : 261 mögliche Arbeitstage/Jahr = 30,98 Arbeitstage Urlaub/Jahr.

Das Ergebnis ist nach § 12 Abschn. I Nr. 7 MTV, der nicht nur den Teilurlaub, sondern jede Form der Urlaubsberechnung betrifft, auf 31 Arbeitstage aufzurunden.

cc) Diese Anzahl von Urlaubsschichten ist auch geeignet, dem Kläger bei zusammenhängender Urlaubsgewährung unter Berücksichtigung seines Schichtplans eine auf Wochen bezogene Freistellung zu ermöglichen, die der Urlaubsgewährung im Rahmen einer 5-Tage-Woche unter Berücksichtigung der besonderen Schwierigkeiten der Urlaubsberechnung bei Schichtarbeit gleichwertig ist.

II. Weitergehende Ansprüche stehen dem Kläger - wie das LAG zu Recht erkannt hat - auch nicht aus betrieblicher Übung oder wegen eines von der Beklagten gesetzten Vertrauenstatbestands zu.

Unter einer betrieblichen Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auch für die Zukunft gewährt werden. Die betriebliche Übung enthält eine Willenserklärung des Arbeitgebers, die von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB). Auf Grund dessen erwachsen vertragliche Ansprüche des Arbeitnehmers auf die üblich gewordene Vergünstigung. Die Bindungswirkung tritt nur ein, wenn die Arbeitnehmer auf Grund des Verhaltens des Arbeitgebers darauf vertrauen durften, die Leistung solle auch für die Zukunft gewährt werden (Senat, NZA 2003, 1046; BAG, NZA 1994, 513 = AP AVR Diakonisches Werk § 12 Nr. 2 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 28).

---

Ein Arbeitnehmer darf aus einem tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers nur auf ein entsprechendes Angebot schließen, wenn sich Anhaltspunkte für den Willen des Arbeitgebers ergeben, er wolle den bestehenden Arbeitsvertrag zu Gunsten des Arbeitnehmers ändern. Eine tatsächlich erbrachte Leistung allein reicht hierfür nicht aus. Ansonsten würde auch bei irrtümlichen Leistungen ein Anspruch des Arbeitnehmers entstehen. Es muss sich vielmehr für den Arbeitnehmer aus allen Gesamtumständen der Eindruck ergeben, der Arbeitgeber wolle sich über die bisher vereinbarten arbeitsvertraglichen Verpflichtungen hinaus zu einer weiteren Leistung verpflichten. Geht demgegenüber der Arbeitnehmer davon aus, eine gewährte Leistung stünde ihm bereits ohnehin zu, kann nicht auf ein Angebot des Arbeitgebers geschlossen werden (Senat, NZA 2003, 1046; BAG, NZA 1994, 513 = AP AVR Diakonisches Werk § 12 Nr. 2 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 28, für Zahlungen). So liegt der Fall auch hier. Die Beklagte hat letztlich nur dem Kläger 33 Tage Urlaub in bestimmter Weise gewährt. Daraus konnte der Kläger nicht schließen, sie wolle mehr tun, als die ihr obliegenden Verpflichtungen aus dem Tarifvertrag erfüllen. Das dahingehende Auslegungsergebnis des LAG ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Aus den genannten Gründen hat die Beklagte in der Vergangenheit auch keinen Vertrauensstatbestand gesetzt, an dem sie sich nunmehr festhalten lassen müsste.