

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 19. August 2025
- 9 AZR 216/24 -
ECLI:DE:BAG:2025:190825.U.9AZR216.24.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt (Oder)

Urteil vom 30. August 2023
- 10 Ca 10143/23 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 15. Juli 2024
- 10 Sa 1023/23 -

Entscheidungsstichwort:

Arbeitstagbezug bei der Berechnung und Erfüllung von Urlaub

Leitsatz:

Die Berechnung des Urlaubsanspruchs und dessen Erfüllung hat auf der Grundlage von Arbeitstagen und nicht von Kalendertagen zu erfolgen. Dies gilt auch im Rettungsdienst.

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 216/24
10 Sa 1023/23
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. August 2025

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 19. August 2025 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, den Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Darsow-Faller sowie die ehrenamtlichen Richter Stietzel und Jürging für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 15. Juli 2024 - 10 Sa 1023/23 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt (Oder) vom 30. August 2023 - 10 Ca 10143/23 - abgeändert und die Beklagte verurteilt worden ist, die für den 3. Oktober 2019, 24. Dezember 2021, 6. Juni 2022, 24. Dezember bis 26. Dezember 2022, 1. Mai 2023, 31. Oktober 2023 und 24. Dezember 2023 als Urlaub berechneten neun Tage dem Urlaubskonto des Klägers gutzuschreiben.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, dem Urlaubskonto des Klägers neun Urlaubstage gutzuschreiben, die diese für Feiertage und sog. Vorfeiertage in Ansatz gebracht hat.

1

Die Beklagte unterhält einen Rettungsdienst, der seine Dienstleistungen ganzjährig an 24 Stunden am Tag und an sieben Tagen in der Woche erbringt. Der Kläger ist bei ihr seit dem 9. April 1996 als Notfallsanitäter in Vollzeit beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Dienstleistungsbereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V-VKA) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge Anwendung. Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit betrug gemäß § 6 Abs. 1 Buchst. b TVöD-V-VKA ausschließlich der Pausen zunächst wöchentlich durchschnittlich 40 Stunden, ab dem 1. Januar 2022 durchschnittlich 39,5 Stunden und ab dem 1. Januar 2023 durchschnittlich 39 Stunden. Der TVöD-V-VKA enthält ua. folgende Regelungen:

2

„§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

...

- (3) ¹Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

...

§ 26 Erholungsurlaub

- (1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. ³Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁴Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁵Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.
- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

...“

Der zwischen dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) und dem dbb Beamtenbund und Tarifunion für die Beschäftigten der Beklagten zur Ermöglichung von 24-Stundendiensten bei der U Rettungsdienstgesellschaft geschlossene Tarifvertrag vom 16. Dezember 2016 (TV URG 24) enthält auszugsweise folgende Regelungen:

„§ 2 Organisation der Dienste im Zusammenhang mit Bereitschaftszeiten

- (1) Abweichend vom Anhang zu § 9 Abschnitt B Abs. 2 TVöD-V ist eine tägliche Höchstarbeitszeit von mehr als 12 Stunden bis zu 24 Stunden zulässig. Voraussetzung für die Anwendung von Satz 1 ist, dass der durchschnittliche Anteil von aktiver Zeit (Inanspruchnahme) innerhalb der Dienstschichten insgesamt das Maß von 30 Prozent nicht überschreitet.

...

- (4) Unabhängig vom Grad der tatsächlichen Auslastung gilt bei Diensten mit Bereitschaftszeiten eine durchschnittliche Arbeitszeit einschließlich der Arbeitsbereitschaft von 48 Stunden pro Woche als Vollbeschäftigung. ...“

Die Beklagte verteilte die aufgrund des TV URG 24 auf 48 Wochenstunden verlängerte Arbeitszeit mittels eines rollierenden Dienstplanmodells. Der Kläger wurde überwiegend zu Zwölf- oder 24-Stundendiensten eingeteilt, die um 07:00 Uhr begannen und um 19:00 Uhr desselben Tags bzw. um 07:00 Uhr des Folgetags endeten. Zudem hatte der Kläger Rufbereitschaften und Ausfallreserven zu leisten.

Die Beklagte führt für ihre Beschäftigten Arbeitszeitkonten. Darin erfasste sie in den Jahren 2020 und 2021 die gesamte von diesen geleistete Arbeitszeit iSd. Arbeitszeitgesetzes, ohne zwischen Vollarbeitszeit und Bereitschaftszeiten zu unterscheiden (sog. Bruttomethode). Seit Januar 2022 weist die Beklagte unter der Rubrik „Anwesenheit“ weiterhin die arbeitszeitrechtlich relevanten Zeiten nach der Bruttomethode und zusätzlich unter der Rubrik „Ist“ den sich unter Beachtung faktorisierten Bereitschaftszeiten ergebenden Geldwert aus. Der maßgebliche Durchschnitt der täglichen Sollarbeitszeit wurde auf 5,7 Stunden, ab dem 1. Januar 2023 auf 5,6 Stunden beziffert.

Unter Zugrundelegung einer Siebentagewoche errechnete die Beklagte für den Kläger einen kalenderjährlichen Urlaubsanspruch iHv. 42 Tagen. Auf Anordnung der Beklagten hatte der Kläger bei Inanspruchnahme von einer Woche Urlaub auch für in dieser Woche liegende gesetzliche Feiertage sowie für den 24. und für den 31. Dezember Urlaub zu nehmen. Dementsprechend wurde sein Urlaubskonto aufgrund der Freistellungen am 3. Oktober 2019, am 6. Juni 2022, vom 25. bis zum 26. Dezember 2022, am 1. Mai 2023 und am 31. Oktober 2023 sowie am 24. Dezember der Jahre 2021, 2022 und 2023 belastet.

6

Dagegen hat sich der Kläger gewandt und den Standpunkt eingenommen, er habe an diesen Tagen nicht zwecks Inanspruchnahme von Urlaub von der Arbeit freigestellt werden können, da er nach dem Dienstplan ohnehin nicht habe arbeiten müssen. Hilfsweise hat er verlangt, seinem Arbeitszeitkonto gemäß § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-V-VKA 5,7 Stunden für jeden der bezeichneten (Vor-)Feiertage gutzuschreiben.

7

Der Kläger hat - soweit für die Revision relevant - beantragt,

8

die Beklagte zu verurteilen, die für den 3. Oktober 2019, 24. Dezember 2021, 6. Juni 2022, 24. Dezember bis 26. Dezember 2022, 1. Mai 2023, 31. Oktober 2023 und 24. Dezember 2023 als Urlaub berechneten neun Tage seinem Urlaubskonto gutzuschreiben;

hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, seinem Arbeitszeitkonto 51,3 Stunden für den 3. Oktober 2019, 24. Dezember 2021, 6. Juni 2022, 24. Dezember bis 26. Dezember 2022, 1. Mai 2023, 31. Oktober 2023 und 24. Dezember 2023 gutzuschreiben.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag darauf gestützt, dass ihr Dienstplanmodell auf Wochenfeiertage und Vorfeiertage keine Rücksicht nehme und deshalb an werktäglichen Feiertagen kein dienstplanmäßiger Arbeitsausfall erfolge.

9

Das Landesarbeitsgericht hat dem in der Revision anhängigen Hauptantrag, den der Kläger erstmals - klageerweiternd - in der Berufungsinstanz gestellt hat, stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die vollständige Abweisung der Klage.

10

Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten ist begründet. 11
- A. Über die Zulässigkeit der Klageerweiterung in der Berufungsinstanz hat der Senat keine Entscheidung zu treffen. Das Landesarbeitsgericht hat über die Anträge in der Sache entschieden. Daher hat der Senat in entsprechender Anwendung von § 268 ZPO in der Revision nicht mehr zu prüfen, ob eine Klageänderung nach § 533 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG vorliegt und ob diese ggf. zulässig ist (*st. Rspr., vgl. BAG 21. August 2024 - 5 AZR 169/23 - Rn. 13; 18. November 2020 - 5 AZR 57/20 - Rn. 15*). 12
- B. Das Landesarbeitsgericht durfte dem Hauptantrag mit der gegebenen Begründung nicht stattgeben. Der Senat ist auf Grundlage der getroffenen Feststellungen nicht in der Lage, selbst eine abschließende Entscheidung darüber zu treffen, ob und gegebenenfalls wie viele Urlaubstage dem Urlaubskonto des Klägers gutzuschreiben sind. Das führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 13
- I. Der Hauptantrag ist zulässig. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger verlangt in Form der Leistungsklage die Gutschrift von neun Tagen seines Tarifurlaubs auf dem bei der Beklagten für ihn geführten Urlaubskonto. Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass sein Urlaubskonto richtig geführt wird (*vgl. BAG 25. Januar 2022 - 9 AZR 230/21 - Rn. 11*). 14
- II. Das Landesarbeitsgericht durfte die Beklagte mit der gegebenen Begründung nicht verurteilen, dem Urlaubskonto des Klägers neun weitere Urlaubstage gutzuschreiben. Es hat seiner Entscheidung zu Unrecht einen in Kalendertagen bemessenen Urlaubsanspruch zugrunde gelegt. Die Beurteilung, in welchem Umfang der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub und den Tarifurlaub 15

aus dem TVöD-V-VKA besteht und erfüllt wird, erfolgt anhand einer arbeitstag-bezogenen Betrachtung.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass die Erfüllung des Urlaubsanspruchs die Freistellung von der Arbeit und damit das Bestehen einer Arbeitspflicht im Freistellungszeitraum voraussetzt. 16

a) Die Erfüllung des Urlaubsanspruchs setzt voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer durch entsprechende Erklärung von der Arbeitspflicht freistellt und ihm das Urlaubsentgelt entweder nach § 11 BUrlG vor Antritt des Urlaubs zahlt oder dessen Zahlung vorbehaltlos zusagt. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, ist die Urlaubserteilung des Arbeitgebers regelmäßig gesetzeskonform so zu verstehen, dass der Arbeitgeber damit zugleich streitlos stellt, für den gewährten Urlaub dem Grunde nach zur Zahlung von Urlaubsentgelt nach den gesetzlichen Vorgaben und etwaigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen verpflichtet zu sein (*st. Rspr., BAG 28. Mai 2024 - 9 AZR 76/22 - Rn. 11 mwN*). 17

b) Damit die Verpflichtung zur Urlaubserteilung nach § 362 Abs. 1 BGB erlischt, genügt jedoch nicht die Vornahme der erforderlichen Leistungshandlung. Die Freistellungserklärung des Arbeitgebers kann das Erlöschen des Urlaubsanspruchs nur bewirken, wenn und soweit der Arbeitnehmer für den Freistellungszeitraum zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Hierfür ist allein die objektive Rechtslage maßgeblich (*st. Rspr., BAG 28. Mai 2024 - 9 AZR 76/22 - Rn. 12 mwN*). 18

2. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dass die Gewährung von Urlaub an Feiertagen nicht per se ausgeschlossen ist, trifft ebenfalls zu. 19

a) Die rechtliche Behandlung gesetzlicher Feiertage ist gesondert in §§ 9 bis 13 ArbZG und in § 2 EFZG geregelt. Nach § 9 Abs. 1 ArbZG dürfen Arbeitnehmer an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen von 00:00 Uhr bis 24:00 Uhr nicht beschäftigt werden. Vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen sind nach § 10 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG ua. Arbeitnehmer in Not- und Rettungsdiensten ausgenommen. Von dieser Ausnahme wird auch der Kläger als Notfallsani-täter erfasst. Gemäß § 2 Abs. 1 EFZG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, das Entgelt zu zah- 20

len, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Der Arbeitnehmer ist danach so zu stellen, als hätte er an dem gesetzlichen Feiertag im Umfang der für diesen Tag geschuldeten Arbeitszeit, dh. der für die Arbeit vorgesehenen oder festgelegten Zeitspanne (*vgl. dazu BAG 17. Oktober 2018 - 5 AZR 553/17 - Rn. 16, BAGE 164, 57*), gearbeitet. Er ist insbesondere nicht zur unentgeltlichen Vor- oder Nacharbeit der durch den Feiertag ausgefallenen Arbeitszeit verpflichtet (*BAG 6. Dezember 2017 - 5 AZR 118/17 - Rn. 22, BAGE 161, 132*).

b) An gesetzlichen Feiertagen, an denen der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, kann die Arbeitspflicht nicht nochmals suspendiert werden. Diese Feiertage stehen damit für die Urlaubsgewährung nicht zur Verfügung (*st. Rspr., vgl. BAG 30. November 2021 - 9 AZR 225/21 - Rn. 13, BAGE 176, 251; 19. März 2019 - 9 AZR 406/17 - Rn. 32 mwN, BAGE 166, 176*). Ist dagegen die Beschäftigung des Arbeitnehmers an einem gesetzlichen Feiertag rechtlich zulässig und dienstplanmäßig vorgesehen, kann Urlaub gewährt werden. Ohne dessen Inanspruchnahme müsste der Arbeitnehmer - wie im Dienstplan vorgesehen - an diesem Feiertag arbeiten (*BAG 15. Januar 2013 - 9 AZR 430/11 - Rn. 20, BAGE 144, 150*). 21

c) Entsprechendes gilt vorliegend für die Urlaubsgewährung am 24. und 31. Dezember. Diese Vorfeiertage sind nicht von den Regelungen in §§ 9 bis 13 ArbZG und § 2 EFZG erfasst. Nach § 6 Abs. 3 Satz 1 TVöD-V-VKA sind Beschäftigte jedoch ua. an diesen Tagen unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen, soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen. Ist der Arbeitnehmer bereits aufgrund der tarifvertraglichen Vorgabe von der Arbeitspflicht befreit, ist die Gewährung von Urlaub nach den oben dargestellten Grundsätzen ausgeschlossen. Ist er hingegen nach Maßgabe des Dienstplans zur Arbeitsleistung verpflichtet, kann er an diesen Urlaub nehmen, sofern dem nicht dringende betriebliche Gründe iSv. § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG iVm. § 26 Abs. 2 TVöD-V-VKA entgegenstehen. 22

3. Die angefochtene Entscheidung hält jedoch einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand, soweit das Landesarbeitsgericht bei der Verurteilung der Beklagten, dem Arbeitszeitkonto des Klägers neun Urlaubstage gutzuschrei- 23

ben, von einem jährlichen Urlaubsanspruch des Klägers iHv. 42 Kalendertagen ausgegangen ist. Diese Berechnung verstößt gegen die Vorgaben aus § 26 Abs. 1 Satz 2 und 3 TVöD-V-VKA und § 3 Abs. 1 BUrlG.

a) Nach § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD-V-VKA beträgt der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. 24

aa) Nach der Konzeption des Tarifvertrags stehen Arbeits- und Urlaubstage in Relation zueinander. Grundlage für die Urlaubsberechnung können grundsätzlich nur Tage sein, an denen der Arbeitnehmer zur Arbeit verpflichtet ist. Die Anzahl der Urlaubstage ist deshalb unter Berücksichtigung der für das Urlaubsjahr maßgeblichen Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage zu ermitteln. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch danach entsprechend. 25

bb) Dies entspricht der Regelung in § 3 Abs. 1 BUrlG, nach der die Zahl der Urlaubstage ausgehend vom Erholungszweck des gesetzlichen Mindesturlaubs in Abhängigkeit von der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht bestimmt wird, und gewährleistet für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer von vorliegend sechs Wochen pro Jahr und entspricht dem Urlaubszweck. Der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach § 1 BUrlG sowie der durch Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG unionsrechtlich gewährleistete Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub soll es dem Arbeitnehmer ermöglichen, sich zum einen von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum der Erholung, Entspannung und Freizeit zu verfügen. Dieser durch die Richtlinie 2003/88/EG vorgesehene Zweck beruht auf der Prämisse, dass der Arbeitnehmer im Laufe des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hat (vgl. *EuGH 4. Oktober 2018 - C-12/17 - [Dicu] Rn. 27 f.*; *BAG 19. März 2019 - 9 AZR 495/17 - Rn. 20, BAGE 166, 189*). 26

cc) Die sich grundsätzlich an der im Arbeitsvertrag vorgesehenen - regelmäßigen - Verteilung der Arbeitszeit ausrichtende Berechnung des Urlaubsanspruchs erfolgt, indem der gesetzliche Mindesturlaub von jährlich 24 Werktagen 27

(§ 3 Abs. 1 BUrlG) durch die Zahl der Arbeitstage im Jahr bei einer Sechstageswoche geteilt und mit der Zahl der für den Arbeitnehmer maßgeblichen Arbeitstage im Jahr multipliziert werden (*24 Werkstage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht : 312 Werkstage*; BAG 5. Dezember 2023 - 9 AZR 364/22 - Rn. 12, BAGE 182, 219; 30. November 2021 - 9 AZR 225/21 - Rn. 10 ff., BAGE 176, 251). Die sog. Jahresformel ist entsprechend auf die Berechnung des gesamten tariflichen Jahresurlaubs im Umfang von 30 Arbeitstagen bezogen auf eine Fünftageswoche anzuwenden (*30 Arbeitstage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht : 260 Arbeitstage bei einer Fünftageswoche*), da der Tarifvertrag keine vom Bundesurlaubsgesetz abweichende Berechnungsmethode vorsieht. Für die Erfüllung des Urlaubsanspruchs bedeutet dies, dass ein Arbeitnehmer für jeden Arbeitstag, an dem er urlaubsbedingt von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung befreit wird, einen Arbeitstag Urlaub einzubringen hat. Wochentage, an denen keine Arbeitspflicht besteht, sind nicht urlaubsrelevant.

b) Danach durfte das Landesarbeitsgericht seiner Berechnung des in Arbeitstagen zu bemessenen Urlaubsanspruchs nicht abweichend von den tarifvertraglichen Vorgaben Kalendertage zugrunde legen. Bei einem tariflichen Urlaubsanspruch von sechs Wochen beziehen sich die 42 Kalendertage Urlaub, von denen das Landesarbeitsgericht ausgeht, auf alle sieben Tage einer Woche. Um einen Urlaubsanspruch von 42 (Kalender-)Tagen zu erwerben, müssten die bei der Beklagten beschäftigten Rettungssanitäter durchgehend an allen sieben Tagen der Woche tätig sein. Auch wenn diese Personengruppe nach Maßgabe des Dienstplans an gesetzlichen Feiertagen sowie am 24. und 31. Dezember zur Arbeit eingeteilt werden kann, sieht das bei der Beklagten praktizierte rollierende Dienstplanmodell keine Siebentageswoche für den einzelnen Arbeitnehmer vor. Unter Berücksichtigung der in §§ 9 bis 13 ArbZG vorgesehenen Ruhetage wäre die dauerhafte Beschäftigung in einer Siebentageswoche auch nicht zulässig. Somit kann der Anspruch eines Rettungssanitäters auf Urlaub nicht 42 Kalendertage betragen. Bei der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Berechnung müsste ein Arbeitnehmer - den aufgezeigten urlaubsrechtlichen Grundsätzen widersprechend - auch Tage einsetzen, an denen keine Arbeitspflicht besteht.

28

c) Das Landesarbeitsgericht hat keine tatsächlichen Feststellungen getroffen, die dem Senat die Beurteilung ermöglichten, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang dem Urlaubskonto des Klägers für die streitgegenständlichen Feier- und Vorfeiertage noch Urlaubstage gutzuschreiben sind. Das lässt sich erst beurteilen, nachdem die Beklagte das bisher in Kalendertagen geführte Urlaubskonto des Klägers in dem streitgegenständlichen Zeitraum auf Arbeitstage umgestellt und danach ermittelt hat, ob nach Abzug der in Anspruch genommenen Urlaubstage zugunsten des Klägers noch ein Saldo besteht. Berechnungsgrundlage ist dabei der tarifliche Anspruch von 30 Arbeitstagen im Kalenderjahr (bezogen auf eine Fünftagewoche). 29

III. Der Rechtsstreit ist deshalb auf Grundlage der getroffenen Feststellungen nicht zur Endentscheidung reif. Dies führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung (§ 561 Abs. 1 ZPO). 30

1. Das Landesarbeitsgericht wird im fortgesetzten Berufungsverfahren die Höhe des tariflichen Urlaubsanspruchs des Klägers für die streitgegenständlichen Jahre in Arbeitstagen nach Maßgabe der sog. Jahresformel zu berechnen haben. 31

a) Um die gebotene Berechnung vornehmen zu können, sind die Tage mit Arbeitspflicht zu ermitteln. Dazu ist festzustellen, an wie vielen Arbeitstagen im Jahr der Kläger nach Maßgabe der Dienstpläne zur regelmäßigen Arbeit verpflichtet war. Anschließend ist zu ermitteln, an welchen Tagen, an denen er an sich dienstplanmäßig zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wäre, Urlaub in Anspruch genommen hat. 32

b) Diese Berechnung kann der Senat nicht vornehmen. 33

aa) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wurde der Kläger innerhalb eines rollierenden Dienstplanmodells „in unregelmäßiger Abfolge überwiegend“ zu Zwölf- oder 24-Stundendiensten eingeteilt, die um 07:00 Uhr beginnen und um 19:00 Uhr desselben Tags bzw. um 07:00 Uhr des Folgetags enden. Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden und deren re- 34

gelmäßigen Verteilung auf Zwölf- oder 24-Stundendiensten gölte für den Kläger eine Viertageweche, was zu einem Jahresurlaub von 24 Arbeitstagen führte. Bei der Berechnung und Erfüllung des Urlaubsanspruchs sind für die 24-Stundendienste jeweils zwei Tage in Ansatz zu bringen. Die Regelung in § 26 Abs. 1 TVöD-V-VKA normiert das sog. Tagesprinzip. Sie stellt auf „Arbeitstage“ und nicht auf „Schichten“ ab. Dementsprechend ist bei der Feststellung, wie viele Tage der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers umfasst, jeder Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, unabhängig davon zu berücksichtigen, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in einer tagesübergreifenden Nachtschicht einsetzt. Eine Schicht, die sich über zwei Kalendertage erstreckt, ist als zwei Tage zu rechnen (*vgl. BAG 21. Juli 2015 - 9 AZR 145/14 - Rn. 11 ff.; Kiel/Burg FS Henssler 2023 S. 337, 346; Bayreuther/Kiel/Zimmermann/Zimmermann 3. Aufl. BURLG § 3 Rn. 3*).

bb) Das Landesarbeitsgericht hat jedoch keine Feststellungen zur konkreten Ausgestaltung des Dienstplanmodells und dazu getroffen, ob und wie es im maßgeblichen Zeitraum auf den Kläger angewandt worden ist („in unregelmäßiger Abfolge überwiegend“). Anhand der bislang nicht näher bestimmten Angaben lässt sich weder die Anzahl der dem Kläger in den streitgegenständlichen Jahren zustehenden Arbeitstage Urlaub nach Maßgabe der „Jahresformel“ ermitteln noch beurteilen, an welchen Tagen, an denen er ohne die Bewilligung von Urlaub hätte arbeiten müssen, Urlaubsansprüche erfüllt worden sind. Sollte sich nach Abgleich der zu beanspruchenden und erfüllten Urlaubstage ergeben, dass der Kläger unter Außerachtlassung der streitgegenständlichen Feier- und Vorfeiertage bereits seinen gesamten Urlaub erhalten hat, können dem Urlaubskonto die diesen Tagen zugeordneten Urlaubstage unabhängig davon nicht mehr gutgeschrieben werden, ob der Kläger dort nach dem Dienstplan zur Arbeit verpflichtet gewesen wäre. Andernfalls wiese das Urlaubskonto einen höheren Urlaubsanspruch aus, als dem Kläger zustünde. Dem Urlaubskonto dürfen bei einer Gesamtbetrachtung im Ergebnis nicht mehr Arbeitstage Urlaub gutgeschrieben werden, als der Kläger nach dem TVöD-V-VKA beanspruchen kann.

35

c) Das Landesarbeitsgericht wird dem Kläger Gelegenheit zu geben haben, 36
die hierfür maßgebenden Tatsachen darzulegen. Sodann obliegt es der Beklag-
ten, konkret darzulegen, an welchen Tagen, an denen der Kläger nach dem
Dienstplan an sich hätte arbeiten müssen, aufgrund Gewährung von Urlaub von
seiner Arbeitspflicht befreit war. Dies schließt die streitgegenständlichen Feier-
und Vorfeiertage ein. Ergibt sich bei Gegenüberstellung der vom Kläger zu bean-
spruchenden und der von der Beklagten erfüllten Arbeitstage Urlaub noch ein
Saldo zugunsten des Klägers, ist dieses seinem Urlaubskonto gutzuschreiben.

2. Die Zurückverweisung ist nicht deshalb entbehrlich, weil die Sache auf 37
Grundlage des festgestellten Sachverhältnisses zur Entscheidung reif wäre
(§ 563 Abs. 3 ZPO). Entgegen der Auffassung der Beklagten ist der streitgegen-
ständliche Anspruch des Klägers, Urlaubstage auf seinem Urlaubskonto gut-
zuschreiben, nicht wegen Nichteinhaltung der Ausschlussfrist des § 37
TVöD-V-VKA erloschen. Danach verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis,
wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend
gemacht werden. Die Ausschlussfristenregelung findet auf den tariflichen
Urlaubsanspruch, um den es im vorliegenden Rechtsstreit in der Sache geht und
von dem der Anspruch auf Richtigstellung des Urlaubskontos nicht zu trennen
ist, keine Anwendung. § 26 Abs. 2 Buchst. a TVöD-V-VKA iVm. § 7 Abs. 3 BUrlG
unterstellen den Urlaubsanspruch einem eigenständigen Fristenregime (vgl.
BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 615/17 - Rn. 38, BAGE 163, 72; 23. November 2017
- 6 AZR 43/16 - Rn. 38; 12. November 2013 - 9 AZR 727/12 - Rn. 20). Die
gegenüber § 37 TVöD-V-VKA speziellere Regelung in § 26 Abs. 2 TVöD-V-VKA
ordnet auch für den tariflichen Mehrurlaub die Geltung der Bestimmungen des
Bundesurlaubsgesetzes mit bestimmten Maßgaben an.

C. Der für den Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag gestellte Hilfsan- 38
trag, der auf eine Korrektur des Arbeitszeitkontos gerichtet ist, fällt dem Senat
nicht zur Entscheidung an.

I. Soweit der Antrag im fortgesetzten Berufungsverfahren zur Entschei- 39
dung anstehen sollte, wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben,
dass der Kläger seinen Anspruch auf Zeitgutschrift auf § 6 Abs. 3 Satz 3

TVöD-V-VKA stützt. Nach dieser Tarifnorm vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit ua. für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember, sofern diese Tage auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. Arbeitnehmer, die allein wegen der Dienstplangestaltung an einem Wochen(vor)feiertag frei haben, sollen ersatzweise in den Genuss einer dem Feiertag bzw. Vorfeiertag gleichwertigen bezahlten Freizeit kommen, also den Beschäftigten, die infolge des Vor-/Feiertags frei haben und Entgeltfortzahlung erhalten, gleichgestellt werden (*vgl. zum inhaltsgleichen § 6 Abs. 3 Satz 3 TV-L BAG 13. Oktober 2021 - 5 AZR 270/20 - Rn. 40*). Bei der Bestimmung der „dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden“, die auch bei einer vollständigen dienstplanmäßigen Freistellung am Vor-/Feiertag vorzunehmen ist, muss individuell festgestellt werden, wie viele Stunden der betreffende Arbeitnehmer hätte arbeiten müssen, wenn er dienstplanmäßig zur Vor-/Feiertagsarbeit herangezogen worden wäre, auch wenn dies bei schwankender Dienstplaneinteilung im Einzelfall zu Schwierigkeiten bei der Ermittlung der maßgeblichen Stundenzahl führen kann (*vgl. BAG 13. Oktober 2021 - 5 AZR 270/20 - Rn. 42; 24. September 2015 - 6 AZR 510/14 - Rn. 25, BAGE 152, 378*).

II. Dem - echten - Hilfsantrag des Klägers auf Zeitgutschrift könnte danach 40
nur dann stattgegeben werden, wenn der Hauptantrag abgewiesen wird, obwohl der Kläger an den Vor-/Feiertagen dienstplanmäßig frei hatte und Urlaub für diese Tage nicht gewährt werden konnte. Dies setzt voraus, dass die Beklagte den Urlaubsanspruch des Klägers auch unter Außerachtlassung der streitgegenständlichen Feier- und Vorfeiertrage vollständig erfüllt hätte und der Hauptantrag aus diesem Grund der Abweisung unterläge.

Kiel

Darsow-Faller

Zimmermann

A. Jürging

Stietzel