

Bundesarbeitsgericht
Urt. v. 23.01.2001, Az.: 9 AZR 4/00

Urlaubsentgelt: Werden Pausen bezahlt, dann auch im Urlaub

Stehen Arbeitnehmern laut Tarifvertrag bezahlte Arbeitspausen zu (hier für 30 Min. pro Schicht), so gilt dies auch mangels entgegenstehender Regelung für die Zeit des bezahlten Erholungsurlaubs.

Quelle: Wolfgang Büser

Urlaubsentgelt; Bezahlte Arbeitspause; Dreischichtbetrieb ; Arbeitsverdienst ; Bemessung des Urlaubsgelds

Gericht: BAG

Entscheidungsform: Urteil

Datum: 23.01.2001

Referenz: JurionRS 2001, 10270

Aktenzeichen: 9 AZR 4/00

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Mainz - 3 Ca 2270/98

LAG Rheinland-Pfalz - 7 Sa 184/99

Rechtsgrundlagen:

Nr. 14 Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Rheinland-Pfalz vom 17. März 1992 (MRP)

Nr. 43 Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Rheinland-Pfalz vom 17. März 1992 (MRP)

Nr. 88 Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Rheinland-Pfalz vom 17. März 1992 (MRP)

Nr. 93 Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Rheinland-Pfalz vom 17. März 1992 (MRP)

§ 1 ArbZG

§ 4 ArbZG

Fundstellen:

ARST 2001, 95

ARST 2001, 238

AuA 2001, 132

BB 2001, 472 (amtl. Leitsatz)

BB 2001, 1536 (amtl. Leitsatz)

DB 2001, 1729 (amtl. Leitsatz)

FA 2001, 286

FA 2001, 93 (Pressemitteilung)

FAr 2001, 286

FAr 2001, 93

NZA 2002, 224-226 (Volltext mit amtl. LS)

BAG, 23.01.2001 - 9 AZR 4/00

Amtlicher Leitsatz:

Nach Nr. 43 MRP wird Entgelt nur für die Zeit gezahlt, für die Arbeit geleistet wird, es sei denn, tarifliche Vorschriften bestimmen etwas anderes. Eine solche andere Regelung enthält Nr. 14 MRP, wonach Arbeitnehmern im Dreischichtbetrieb eine Pause von mindestens einer halben Stunde ohne Lohnabzug zu gewähren ist. Der für diese Zeit ohne Arbeitsleistung gezahlte Lohn ist als Arbeitsverdienst nach Nr. 88 und Nr. 93 MRP in die Bemessung des tariflichen Urlaubsentgelts (und Urlaubsgelds) einzubeziehen.

Tenor:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 6. September 1999 - 7 Sa 184/99 - aufgehoben und der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten über Urlaubsgeld.
- 2 Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1979 als Maschinenführer beschäftigt. Die Parteien sind tarifgebunden. Auf das Arbeitsverhältnis sind die Tarifverträge für die Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie Rheinland-Pfalz anzuwenden, ua. der Manteltarifvertrag vom 17. März 1992 (MRP).
- 3 Der Kläger arbeitet von montags bis freitags im Dreischichtbetrieb (5. 00 Uhr bis 13. 00 Uhr, 13. 00 Uhr bis 21. 00 Uhr, 21. 00 Uhr bis 5. 00 Uhr). Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden (Nr. 11 MRP). Nach Nr. 14 MRP sind Arbeitnehmern, die in drei Schichten arbeiten, Pausen von mindestens einer halben Stunde zur Erholung und Einnahme des Essens ohne Lohnabzug zu gewähren. Den Arbeitnehmern der Beklagten steht hierfür ein Pausenraum zur Verfügung, in dem Getränkeautomaten aufgestellt sind und die Mahlzeiten eingenommen werden können.
- 4 In Nr. 43 MRP heißt es, Entgelt werde grundsätzlich nur für die Zeit gezahlt, in der Arbeit geleistet werde sowie für die Zeit der Arbeitsbereitschaft, es sei denn, daß gesetzliche oder tarifliche Vorschriften etwas anderes bestimmten. Nach Nr. 88 MRP bemißt sich das Urlaubsentgelt "nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 abgerechneten Wochen bzw. drei Monaten vor Beginn des Urlaubs erhalten hat". Weiter ist bestimmt, bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur sei von dem erhöhten Verdienst auszugehen. In Satz 3 heißt es:
- 5 "Bei der Berechnung bleiben außer Ansatz Gratifikationen, Jahresabschlußzuwendungen, Einkünfte während der Kurzarbeit (Kurzarbeiterlohn und Kurzarbeitergeld), Zulagen im Krankheitsfall, die nicht aufgrund des Lohnfortzahlungsgesetzes erfolgen, zusätzliches Urlaubsgeld, Auslösungen, Wegegelder und dergleichen. "

- 6 Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt nach Nr. 93 MRP 60 % des Urlaubsentgelts. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung zahlt die Beklagte das Urlaubsgeld an alle Arbeitnehmer mit der Juniabrechnung.
- 7 Bis einschließlich 1997 berücksichtigte die Beklagte für die Berechnung des Urlaubsentgelts und des Urlaubsgeldes die bezahlte Arbeitspause. So errechnete sie auch das Urlaubsentgelt 1998, nicht aber das Urlaubsgeld. Hierzu teilte sie dem Kläger im Juni 1998 mit, ihm stehe ein zusätzliches Urlaubsgeld von 4. 217, 97 DM brutto zu. In einem gesonderten Schreiben wies sie darauf hin, die Pausenvergütung sei für die Berechnung des Urlaubsentgelts und damit auch des Urlaubsgeldes außer Ansatz zu lassen. Das Urlaubsgeld sei daher für die Arbeitnehmer, die in drei Schichten arbeiteten, um 7, 14 % gekürzt worden.
- 8 Der Kläger hält die Kürzung des Urlaubsgeldes für tarifwidrig. Sie bewirke, daß er während des Urlaubs weniger als 35 Stunden/Woche bezahlt erhalte. Die Pausenvergütung gelte im übrigen die Mehrbelastungen der Arbeitnehmer im Schichtbetrieb ab. Die Maschinen würden nicht abgestellt, so daß die Arbeitnehmer keine festen Pausenzeiten hätten.
- 9 Der Kläger hat die Beklagte vor dem Arbeitsgericht zunächst auf Zahlung von 324, 32 DM brutto in Anspruch genommen ($4. 217, 97 \text{ DM} \div 92, 86 \% \times 100 \% = 4. 542, 29 \text{ DM}$). Vor dem Landesarbeitsgericht hat er die Klage erhöht. Dabei ist der Kläger von dem Durchschnittsentgelt der Monate Februar bis April 1998 ausgegangen. Den errechneten Tagesverdienst von 255, 39 DM hat er mit 30 multipliziert und hiervon 60 % verlangt.
- 10 Der Kläger hat zuletzt beantragt,
- 11 die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 379, 11 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 31. August 1998 zu zahlen.
- 12 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
- 13 Die Beklagte hat geltend gemacht, die Pausenvergütung beruhe nicht auf geleisteter Arbeit und sei deshalb auch nicht als Arbeitsverdienst in die Berechnung der Urlaubsvergütung einzubeziehen. In dem von ihr vorgelegten Informationsblatt des Verbandes der Holz- und Kunststoffverarbeitenden Industrie Rheinland-Pfalz e. V. heißt es hierzu: "Pausenzeit ganz allgemein ist keine Arbeitszeit und die Pausenvergütung kein Arbeitsverdienst. . . . Bei einer tariflichen Arbeitszeit von derzeit 7 Stunden stellt die bezahlte Pause - wenn sie wie im Normalfall außerhalb der Arbeitszeit liegt - 6, 66 % der vergüteten Anwesenheitszeit dar. Liegt sie hingegen innerhalb der Arbeitszeit, sind dies 7, 14 %. Eine entsprechende Kürzung der Urlaubsvergütung kann vorgenommen werden. "
- 14 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger unter Rücknahme des Zinsantrags den Zahlungsanspruch in der zunächst vor dem Arbeitsgericht geltend gemachten Höhe von 324, 32 DM brutto. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

- 15 Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht.
- 16 I. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil die Pausenvergütung für die Berechnung des Urlaubsentgelts und daher auch des Urlaubsgeldes nach Nr. 88 Satz 3 MRP außer Ansatz zu lassen sei. Sie gehöre zu den dort nur beispielhaft genannten Leistungen. Die Pause sei auch nicht als Arbeitszeit zu beurteilen. Nach dem Vorbringen des Klägers handele es sich bei den bezahlten Pausen um Ruhepausen iSv. § 4 ArbZG , die nicht zu vergüten seien.

- 17 II. Mit dieser Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Der Kläger hat nach Nr. 88, 93 MRP Anspruch auf ein Urlaubsgeld, in dessen Bemessung die Pausenvergütung einzubeziehen ist.
- 18 1. Das Urlaubsgeld (Nr. 93 MRP) bestimmt sich nach dem Urlaubsentgelt. Dieses wiederum richtet sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten 13 abgerechneten Wochen oder drei Monaten vor Urlaubsbeginn erhalten hat (Nr. 88 Satz 1 MRP). Die Tarifvorschrift entspricht, abgesehen von dem zusätzlich genannten Bezugszeitraum von drei Monaten, dem Wortlaut von § 11 Abs. 1 BUrlG in der bis zum 30. September 1996 geltenden Fassung. Dem Arbeitnehmer ist damit das Arbeitsentgelt als Urlaubsentgelt auch für die Zeit, in der er urlaubsbedingt nicht gearbeitet hat, entsprechend seinem durchschnittlichen Arbeitsverdienst im Referenzzeitraum weiter zu zahlen.
- 19 2. Die Pausenvergütung nach Nr. 14 MRP ist Arbeitsverdienst und daher auch bei der Berechnung des Urlaubsentgelts sowie des Urlaubsgelds zu berücksichtigen.
- 20 a) Das ergibt sich bereits aus dem Wortlaut der Tarifvorschrift: Arbeitnehmern, die in drei Schichten arbeiten, sind nach Nr. 14 MRP Pausen von mindestens einer halben Stunde "ohne Lohnabzug" zu gewähren. Die Tarifvertragsparteien haben mit dieser Formulierung deutlich gemacht, daß der Arbeitnehmer für die Dauer der Pause Anspruch auf den Lohn hat, wie er ihn für die während der Schicht geleistete Arbeit beanspruchen kann. Der Lohnanspruch wird aufrechterhalten, obwohl der Arbeitnehmer nicht arbeitet.
- 21 b) Diese Auslegung wird auch durch Nr. 43 MRP bestätigt. Danach wird Entgelt nur für die Zeit gezahlt, in der Arbeit geleistet wird, es sei denn, tarifliche Vorschriften bestimmen etwas anderes. Eine solche tarifliche Bestimmung ist Nr. 14 MRP. Die Arbeitnehmer erhalten mithin Lohn für eine Zeit ohne Arbeitsleistung. Für die Auffassung der Beklagten, diese Tarifvorschrift konkretisiere nur die Zeiten iSv. § 616 BGB, für die der Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung ohne Arbeitsleistung wegen eines in seiner Person liegenden vorübergehenden Leistungshindernisses habe, gibt es im Tarifvertrag keinen Anhaltspunkt.
- 22 c) Das öffentlich-rechtliche Arbeitszeitrecht ist für die Auslegung der tariflichen Bestimmungen entgegen der Auffassung der Beklagten ebenfalls ohne Bedeutung. Im ArbZG sind die Bedingungen geregelt, unter denen der Arbeitgeber im Interesse der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 1 ArbZG) Arbeitnehmer höchstens beschäftigen darf (vgl. Senat 20. Juni 2000 - 9 AZR 437/99 - zVv. zur Rufbereitschaftsvergütung als Arbeitsverdienst iSv. § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ; BAG 11. Oktober 2000 - 5 AZR 122/99 - zVv.). Die dort bestimmten Unterbrechungen der Arbeitszeit durch Ruhepausen (§ 4 ArbZG) muß der Arbeitgeber zur Vermeidung hoheitlicher Maßnahmen einhalten (§§ 17 , 22 , 23 ArbZG). § 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG enthält dementsprechend nach seinem Wortlaut nur eine Definition der Arbeitszeit iSd. ArbZG . Nicht jede Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb, die öffentlich-rechtlich Arbeitszeit ist, löst daher einen Entgeltanspruch des Arbeitnehmers aus (vgl. BAG 11. Oktober 2000 - 5 AZR 122/99 - zu Wasch- und Umkleidezeiten - zVv.). Ebenso können Arbeitsvertragsparteien oder - wie hier die Tarifvertragsparteien - für den gegenläufigen Fall vereinbaren, daß der Arbeitnehmer auch während einer Pause, die den an eine Ruhepause iSv. § 4 ArbZG gestellten Anforderungen entspricht, Anspruch auf Vergütung hat.
- 23 3. Die Pausenvergütung ist nicht nach Nr. 88 Satz 3 MRP oder aus anderen Gründen bei der Berechnung der Durchschnittsvergütung außer Ansatz zu lassen.
- 24 a) Nr. 88 Satz 3 MRP ist, wie die Vorinstanzen zunächst richtig erkannt haben, nicht abschließend. Die in der Tarifvorschrift aufgeführten Leistungen sind nur beispielhaft angegeben. Deutlich wird das aus der von den Tarifvertragsparteien verwendeten Formulierung "Gratifikationen, . . . Wegegelder und dergleichen". Entgegen der Auffassung des Klägers sind damit nicht nur Leistungen gemeint, die den zuletzt genannten Wegegeldern vergleichbar sind. Das ergibt sich aus der Satzbildung, nämlich der nur durch Kommata getrennten Aufzählung, und wird durch den mit der Vorschrift

erkennbar verfolgten Zweck bestätigt.

- 25** Gratifikationen und Jahresabschlußzuwendungen, die der Arbeitnehmer während des Bezugszeitraums erhält, werden aus der Durchschnittsberechnung ausgenommen, weil sie keine Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer im Bezugszeitraum erbrachte Arbeitsleistung sind. Mit ihnen wird vielmehr eine Gesamtleistung im Kalenderjahr oder zB die Betriebstreue abgegolten. Sie bleiben auch nach § 11 Abs. 1 BUrlG unberücksichtigt (vgl. BAG 14. März 1966 - 5 AZR 468/65 - AP BUrlG § 11 Nr. 3 zur Gewinnbeteiligung). Vergleichbare Einmalzahlungen, die betrieblich unter den verschiedensten Voraussetzungen und Bezeichnungen gewährt werden und deren Vielfalt die Tarifvertragsparteien nicht einschätzen können, sollen danach das Urlaubsentgelt nicht steigern. Nichts anderes gilt für die in der Vorschrift genannten Sozialleistungen. Die Bandbreite solcher zusätzlicher Leistungen des Arbeitgebers lassen eine auch nur annähernd vollständige Aufzählung im Tarifvertrag nicht zu.
- 26** b) Gleichwohl fällt nicht jede "zusätzliche" Leistung des Arbeitgebers unter die von Nr. 88 Satz 3 MRP erfaßten Ausnahmen. Wie sich aus der Bedeutung des Wortes "dergleichen" ergibt, sind nur solche Zahlungen des Arbeitgebers unberücksichtigt zu lassen, die mit den in der Tarifvorschrift genannten Beispielen inhaltlich vergleichbar und/oder ihnen ähnlich sind. Die Pausenvergütung läßt sich keiner dieser Gruppen zuordnen.
- 27** aa) Sie ist weder eine Einmalzahlung noch eine Sozialleistung wie ein Zuschuß zur Krankenvergütung. Kurzarbeit führt nach Nr. 89 MRP ohnehin nicht zur Minderung der Durchschnittsvergütung, so daß hierfür zusätzlich erbrachte Leistungen unberücksichtigt bleiben. Die Außerachtlassung des Urlaubsgeldes liegt auf der Hand, da es selbst von der Höhe des Urlaubsentgelts abhängt. Abgegolten werden schließlich auch nicht Aufwendungen des Arbeitnehmers. Die Pausenvergütung ist eine ausdrücklich tariflich bestimmte Leistung, die in den Bezugszeitraum von drei Monaten/dreizehn Wochen fällt und die der Arbeitgeber dem im Dreischichtbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer arbeitstäglich schuldet.
- 28** bb) Deshalb greift auch die Begründung des Landesarbeitsgerichts nicht durch, das Schweigen der Tarifvertragsparteien zur Behandlung der Pausenvergütung lasse erkennen, daß sie das Urlaubsentgelt nicht steigern solle. Hätten die Tarifvertragsparteien die Pausenvergütung außer Ansatz lassen wollen, hätte dann wegen der Regelungen in Nr. 14 MRP und in Nr. 43 MRP im Gegenteil nahegelegen, die Pausenvergütung in Nr. 88 Satz 3 MRP aufzuführen und damit klarzustellen, sie sei außer Ansatz zu lassen.
- 29** c) Die Entstehungsgeschichte der Nr. 14 MRP rechtfertigt nicht, die Pausenvergütung aus der Bemessung des Urlaubsentgelts auszunehmen; die Geschäftsgrundlage der Vorschrift ist nicht entfallen, wie die Beklagte annimmt.
- 30** aa) Die Beklagte macht geltend, die Vorschrift sei vor dem Hintergrund der früheren tariflichen Arbeitszeit von 40 Stunden/Woche zu verstehen. Da den Arbeitnehmern nach § 12 AZO eine bezahlte Ruhepause von 30 Minuten zu gewähren gewesen sei, hätten Tarifarbeitszeit und Pause im Dreischichtbetrieb entweder zu einem Überlappen der Schichten (drei Schichten von je 8, 5 Stunden) oder bei acht Stunden Schicht zu einer untertariflichen Arbeitszeit (täglich 7, 5 Stunden) geführt. Sinn und Zweck der bezahlten Ruhepause sei daher allein gewesen, den Arbeitnehmern arbeitstäglich acht Stunden bezahlte Arbeitszeit zu sichern.
- 31** bb) Diese Ausführungen überzeugen nicht.
- 32** (1) Die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden wird im Tarifbereich schon seit dem 1. April 1985 unterschritten. In dem Manteltarifvertrag vom 29. Oktober 1984 wurde sie mit 38, 5 Stunden vereinbart und durch den MTV vom 19. Januar 1989 weiter herabgesetzt, zunächst zum 1. Juli 1989 auf 37, 75 Stunden und zum 1. Juli 1990 auf 37 Stunden. Im Manteltarifvertrag vom 17. März 1992 haben die Tarifvertragsparteien eine regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 36 Stunden (zum 1. Juli 1995) und von 35 Stunden (zum 1. Juli 1997) vereinbart. Gleichwohl ist die

Regelung der Nr. 14 MRP in den Tarifvertrag vom 17. März 1992 unverändert übernommen worden.

- 33** (2) Nach dem bis zum 30. Juni 1994 geltenden Arbeitszeitrecht (§ 12 Abs. 2 AZO) war es außerdem zulässig, den in Wechselschicht beschäftigten Arbeitnehmern anstelle der Ruhepause von 30 Minuten oder zwei Pausen von fünfzehn Minuten auch Kurzpausen von angemessener Dauer zu gewähren, soweit kontinuierlich mindestens an fünf Werktagen in drei Schichten gearbeitet wurde (vgl. MünchArbR/Anzinger 1. Aufl. § 212 Rn. 21 f.). Von diesem öffentlich-rechtlich zur Verfügung gestellten Gestaltungsraum für die Lage und die Dauer von Ruhepausen haben die Tarifvertragsparteien keinen Gebrauch gemacht. Mit der Vereinbarung einer Pause von mindestens einer halben Stunde sind sie vielmehr über den gesetzlichen Arbeitszeitschutz hinausgegangen, um - wie ausdrücklich vereinbart - den Arbeitnehmern im Dreischichtbetrieb Gelegenheit zu geben, sich zu erholen und zu essen.
- 34** (3) Diesen Zweck hätten die Tarifvertragsparteien erreichen können, ohne zu bestimmen, die Pause sei ohne Lohnabzug zu gewähren. Mit der Bezahlung der im Dreischichtbetrieb gewährten halbstündigen Pause haben die Tarifvertragsparteien daher die besonderen Belastungen der Schichtarbeiter honoriert. Pausen im kontinuierlichen Betrieb lassen sich regelmäßig nicht genau festlegen. Sie müssen oft zu unterschiedlichen Zeiten, zeitversetzt und in Abstimmung mit den Kollegen genommen werden (vgl. BAG 5. Oktober 1999 - 4 AZR 578/98 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 15 = EzA TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 8; 21. Oktober 1987 - 4 AZR 173/87 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 59 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 35; 16. Mai 1990 - 4 AZR 45/90 - BAGE 65, 135; so auch 31. Januar 1991 - 8 AZR 52/90 - BAGE 67, 146). Für dieses Verständnis spricht auch, daß im Tarifvertrag keine Zulage für Arbeitnehmer vorgesehen ist, mit der die Belastung der im Schichtbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer entgolten wird.
- 35** (4) Die Einbeziehung der Pausenvergütung in die Berechnung des Urlaubsentgelts widerspricht entgegen der Auffassung der Beklagten nicht der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Januar 1991 (- 8 AZR 52/90 - aaO). Daß die Pausenvergütung zum Arbeitsverdienst gehört und deshalb den für die Berechnung des Urlaubsentgelts anzusetzenden Durchschnittsverdienst steigert, war dort nicht im Streit. Der Arbeitgeber hatte die Pausenvergütung in den Durchschnittsverdienst eingestellt. Der Streit betraf vielmehr im Anwendungsbereich des Manteltarifvertrags für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 29. Februar 1988 den Zeitfaktor, also die Zahl der an jedem Urlaubstag zu vergütenden Stunden (vgl. auch Ziepke, Weiss, Kommentar zum MTV Metall NRW 4. Aufl. § 4 Anm. 21 und § 16 Anm. 5).
- 36** III. Der Senat kann in der Sache nicht abschließend entscheiden (§ 565 Abs. 3 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat die Berechnungsgrundlagen für die Durchschnittsvergütung des Klägers im Bezugszeitraum und die Tatsachen, die den Umfang des Urlaubsanspruchs des Klägers bestimmen, nicht festgestellt.
- 37** 1. Ob die Nichtberücksichtigung der Pausenvergütung zusätzlich dazu führt daß der Kläger während des Urlaubs weniger als 35 Stunden/Woche bezahlt erhält, wie er geltend macht, kann der Senat nicht beurteilen. Hierfür fehlt es an tatsächlichen Feststellungen zur Entgeltbemessung. Trifft es zu, wie der Kläger behauptet, daß er ungeachtet der Verteilung der Arbeitszeit auf der Grundlage der 35-Stundenwoche ein verstetigtes Entgelt erhält, ist seine Behauptung schlüssig. Eine Kürzung des Urlaubsentgelts kommt dann schon deshalb nicht in Betracht, weil er Anspruch auf eine regelmäßige Beschäftigung von 35 Stunden/Woche und deren Vergütung hat. Die Gewährung des gesetzlich und tariflich bestimmten Urlaubs, nämlich die Befreiung des Klägers von der Arbeitspflicht, bewirkt keine Minderung des für die Zeit der Freistellung vom Beklagten sonst geschuldeten Entgelts.
- 38** 2. Im übrigen hat der Kläger von einer eigenen Berechnung des in der Revision geltend gemachten Anspruchs auf Zahlung von 324, 32 DM abgesehen und insoweit nur auf die von der Beklagten angegebenen Daten zurückgegriffen. Aus einer unzulässigen "Kürzung" ergibt sich aber nicht ohne weiteres die Höhe des dem Arbeitnehmer zustehenden Anspruchs. Da die Beklagte in der Revision

den Klagebetrag nicht zur Klarstellung unstreitig gestellt hat, sind Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erforderlich.

- 39** 3. Trifft die Behauptung des Klägers zum verstetigten Entgelt nicht zu, weil sich seine Vergütung nach den im jeweiligen Abrechnungsmonat geleisteten Schichten bestimmt, so kommt ggf. wegen der dann unregelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf das Kalenderjahr eine Kürzung des Urlaubsanspruchs in Betracht (vgl. ständige Rechtsprechung des Senats vgl. BAG 18. Februar 1997 - 9 AZR 738/95 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Chemie Nr. 13 = EzA BUrlG § 3 Nr. 20; 8. September 1998 - 9 AZR 161/97 - BAGE 89, 362). Eine solche Kürzung kann sich wegen der Abhängigkeit des Anspruchs auf Urlaubsgeld vom Anspruch auf Urlaubsentgelt auf die Höhe der vom Kläger verlangten Zahlung auswirken.

40

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.