

Aktenzeichen: 8 AZR 5/89

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 24. Oktober 1989
- 8 AZR 5/89 -

I. Arbeitsgericht
Koblenz

Urteil vom 25. Mai 1989
- 4 Ca 27/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 6. Oktober 1988
- 5 Sa 559/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Teilzeitarbeit - Gleichbehandlung bei Urlaubsentgelt

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung, §§ 134, 139, § 366 Abs. 2, § 612
Abs. 2; BeschFG 1985 Art. 1 § 2 Abs. 1, § 6 Abs. 1, Art. 16
Abs. 1; BUrlG § 1, § 11 Abs. 1; BAT § 3 Buchst. q, § 34
Abs. 1; § 36 Abs. 1

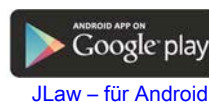
Leitsätze:

1. Wird ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer unter Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes oder (seit 1. Mai 1985) unter Verstoß gegen Art 1 § 2 Abs 1 BeschFG 1985 gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich vergütet, richtet sich sein Urlaubsentgelt (§ 11 Abs 1 BUrlG) nach dem anteiligen üblichen Arbeitsverdienst eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

2. Entsprechendes gilt, wenn ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer unter Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes gegenüber anderen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich vergütet wird.



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



8 AZR 5/89

5 Sa 559/88 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
24. Oktober 1989

Haust,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgericht aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 1989 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Dr. Peifer und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Mache und Dr. Pühler für Recht erkannt:



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



1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 6. Oktober 1988 - 5 Sa 559/88 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin ist seit dem 1. November 1980 als teilzeitbeschäftigte Lehrkraft an der Musikschule des Beklagten beschäftigt. Die Zahl der zu erteilenden wöchentlichen Unterrichtsstunden wird von Fall zu Fall durch die Schulleitung festgelegt; sie darf in der Regel 13 Stunden wöchentlich nicht übersteigen (§ 4 des Arbeitsvertrags). Die Vergütung richtet sich gem. § 5 des Arbeitsvertrags nach der Vergütungsordnung für die Lehrkräfte der Musikschule des Beklagten in der jeweils geltenden Fassung (im folgenden: Vergütungsordnung). Diese gilt für die Vergütung aller Unterrichtsstunden der teilzeitbeschäftigten Lehrer und der hauptamtlichen Lehrer über ihre Pflichtstunden hinaus (I 1 a und b der Vergütungsordnung). Die Vergütungsordnung vom 15. Dezember 1975, die hier maßgebend ist, sieht vor, daß Lehrer entweder nach tatsächlich geleisteten Einzelstunden (II 1 a der Vergütungsordnung) oder nach Monatswochenstunden (II 1 b der Vergütungsord-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



nung) oder als "teilbeschäftigte Angestellte nach dem BAT" (II 1 c der Vergütungsordnung) bezahlt werden. Die Klägerin wird nach Monatswochenstunden vergütet. Der Vergütungssatz für die Monatswochenstunde betrug im Jahr 1985 80,15 DM (Anl. zur Vergütungsordnung, Gruppe C). Er wurde errechnet, indem der Vergütungssatz für die Einzelstunde, der 22,90 DM betrug, mit 42 vervielfältigt und durch 12 geteilt wurde. Den Betrag von 80,15 DM, der sich auf diese Weise für eine Wochenstunde ergab, zahlte der Beklagte monatlich, also 12 mal im Jahr. Die Klägerin erhielt somit im Jahr 1985 nicht nur während der 39 Unterrichtswochen, sondern auch während der 13 Ferienwochen eine monatliche Vergütung. Dies entspricht Abschnitt II 7 der Vergütungsordnung, wonach die Monatswochenstundenvergütung auch während der Ferien gewährt wird. Nach § 7 des Arbeitsvertrags wird der Anspruch auf Erholungsurlaub durch Dienstbefreiung während der für die Schule geltenden Ferien abgegolten.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die monatlichen Zahlungen des Beklagten enthielten nicht das ihr zustehende Urlaubsentgelt für den gesetzlichen Mindesturlaub. Die Vervielfältigung des Einzelstundensatzes mit 42 zeige, daß der Beklagte die Vergütung nur für 42 der 52 Wochen des Jahres leiste, nämlich nur für die 39 Unterrichtswochen und die Zeit des gesetzlichen Mindesturlaubs. Sie werde gegenüber vollzeitbeschäftigten Lehrkräften unterschiedlich behandelt. Für das Jahr 1985 stehe ihr als Urlaubsentgelt noch ein Betrag von 893,10 DM zu, der sich ergebe, wenn man die auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 3 Wochen entfallenden Wochenstunden ($3 \times 13 = 39$) mit dem Einzelstundensatz



von 22,90 DM vervielfältige. Jedenfalls stehe ihr ein Betrag von 624,21 DM zu, wenn man die von dem Beklagten für 1985 errechnete tatsächliche Stundenzahl zugrunde lege. Die Klägerin hat mit der am 30. Dezember 1987 erhobenen Klage beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie 893,10 DM, hilfsweise 624,21 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 30. Dezember 1987 zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hat die Auffassung vertreten, er habe den Anspruch der Klägerin auf Zahlung des Urlaubsentgelts für 1985 erfüllt. Der Klägerin seien die monatlichen Bezüge während der unterrichtsfreien Zeit, also auch während des Urlaubs, fortgezahlt worden. Die Berechnung der Vergütung sei nicht Vertragsinhalt geworden. Die Klägerin werde nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandelt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin weiterhin die Verurteilung des Beklagten im Umfang des Hauptantrags.

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

Die Revision der Klägerin hat Erfolg. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Der Beklagte hat bei der Berechnung des Urlaubsentgelts für den gesetzlichen Mindesturlaub im Jahre 1985 die Klägerin gegenüber vollzeitbeschäftigten Angestellten und gegenüber teilzeitbeschäftigten Angestellten, deren arbeitsver-



traglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollzeitbeschäftigten Angestellten betrug, unterschiedlich behandelt, ohne daß es dafür einen sachlichen Grund gab. Dadurch hat der Beklagte gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und außerdem gegen das seit 1. Mai 1985 geltende Differenzierungsverbot nach Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 verstoßen. Die Höhe des Anspruchs der Klägerin läßt sich aufgrund der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht bestimmen.

I. Dem Landesarbeitsgericht ist allerdings darin zuzustimmen, daß die Klägerin für die Zeit des gesetzlichen Mindesturlaubs im Jahr 1985 das Urlaubsentgelt in Höhe der von dem Beklagten gewährten Monatswochenstundenvergütung erhalten hat. Der Anspruch auf Zahlung des Urlaubsentgelts (§ 1, § 11 Abs. 1 BUrlG) ist nicht als ein Wesenselement eines einheitlichen Urlaubsanspruchs anzusehen, der neben der unstreitig erfolgten Freizeitgewährung die Fortzahlung der Vergütung zum Inhalt hat. Der Urlaubsentgeltanspruch ist vielmehr nichts anderes als der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitslohns während der urlaubsbedingten Freistellung von der Arbeitspflicht (BAGE 45, 184, 188 = AP Nr. 14 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch, zu II 2 b der Gründe; seitdem ständige Rechtsprechung). Diesen Anspruch der Klägerin hat der Beklagte in Höhe der gewährten Monatswochenstundenvergütung erfüllt. Das Landesarbeitsgericht hat daher insoweit zu Recht die Auffassung der Klägerin zurückgewiesen, der Beklagte habe zwar ihren Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, nicht aber ihren Urlaubsentgeltanspruch erfüllt.



II. Allerdings läßt sich damit die Klage nicht als unbegründet abweisen. In der Leistung des Beklagten lag nur eine teilweise Erfüllung des Anspruchs, weil der für die Bemessung des Urlaubsentgelts maßgebende Lohnanspruch der Klägerin (vgl. § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrtG) höher war als die Monatswochenstundenvergütung, die der Beklagte gezahlt hat.

1. Der Beklagte hat die Monatswochenstundenvergütung im Jahr 1985 nach einer Beschäftigungsdauer von 42 Wochen berechnet, obwohl er die Klägerin 52 Wochen lang beschäftigt hat. Darin lag eine unterschiedliche Behandlung gegenüber den vollzeitbeschäftigten Musikschullehrern und den teilzeitbeschäftigten Musikschullehrern mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Bei Berechnung der Vergütung dieser Arbeitnehmer hat der Beklagte einen Abzug wegen der Unterrichtszeit und die Zeit des gesetzlichen Mindesturlaubs übersteigenden unterrichtsfreien Beschäftigungszeit von 10 Wochen nicht vorgenommen.

Die Vergütungsordnung für die Lehrkräfte der Musikschule des Beklagten, auf die § 5 Satz 1 des Arbeitsvertrags verweist, sieht für teilzeitbeschäftigte Lehrer drei Vergütungssysteme vor (II 1 a bis c der Vergütungsordnung). Entweder erhalten die Lehrer eine Vergütung nach tatsächlich geleisteten Einzelstunden oder nach Monatswochenstunden oder als teilzeitbeschäftigte Lehrer nach dem BAT. Die Entscheidung trifft der Schulträger, wobei die Vergütungsberechnung nach Monatswochenstunden oder anteilig nach dem BAT nur vorgenommen werden darf, wenn das regelmäßige



Wochenstundenmaß festliegt und für längere Zeit gleich bleibt (II 6 der Vergütungsordnung). Die Vergütung nach Monatswochenstunden, die der Beklagte der Klägerin gewährt hat, hat mit der Bezahlung der vollzeitbeschäftigten und der mindestens mit der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigten Lehrer gemeinsam, daß die Vergütung für den Kalendermonat berechnet wird und für den laufenden Monat zu zahlen ist (vgl. II 6 b der Vergütungsordnung und § 36 Abs. 1 BAT). Ebenso wie die Vergütung dieser Arbeitnehmer wird die Monatswochenstundenvergütung auch während der Ferien gewährt (II 7 der Vergütungsordnung), also auch während der 13 unterrichtsfreien Wochen im Jahr. Anders als bei diesen Arbeitnehmern wirkt sich bei den nach Monatswochenstunden vergüteten teilzeitbeschäftigten Lehrern diese unterrichtsfreie Zeit lohnmindernd aus. Der Beklagte macht von den Bezügen der Klägerin einen Abzug, indem er 10 Wochen der vergütungspflichtigen unterrichtsfreien Zeit bei der Berechnung der Vergütung unberücksichtigt läßt. Dies wäre nur dann zu verneinen, wenn die Stundensätze so bemessen wären, daß dadurch die Einbuße, die der geringere Zeitfaktor (42 statt 52) gegenüber den anteiligen Bezügen einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft verursacht, aufgewogen wird. Dies hat der Beklagte aber nicht vorgetragen.

2. Durch die unterschiedliche Behandlung der Klägerin hat der Beklagte gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen.

Bei der Festlegung der Vergütung gilt zwar für das Verhältnis von vergleichbaren Teilzeitarbeitnehmern zueinander der



Grundsatz der Vertragsfreiheit. Dieser galt bis zum Inkrafttreten des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 am 1. Mai 1985 (vgl. Art. 16 Abs. 1 BeschFG 1985) auch für das Verhältnis von vergleichbaren Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmern; er hatte vor dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz Vorrang (GK-TzA Lipke, Art. 1 § 2 Rz 121; BAG Urteil vom 10. April 1973 - 4 AZR 180/72 - AP Nr. 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Urteil vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 - AP Nr. 2 zu § 21 MTL II, zu IV der Gründe). Der Anspruch der Klägerin auf Gleichbehandlung scheitert aber nicht an diesem Vorrang. Dieser gilt nur für individuell vereinbarte Löhne und Gehälter (BAG, aaO). Wenn der Arbeitgeber, was ihm die Vertragsfreiheit erlaubt, einzelne Arbeitnehmer besser stellt, so können daraus andere Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Anders ist es aber, wenn der Arbeitgeber die Leistungen nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, wenn er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt (BAGE 45, 66, 73 = AP Nr. 66 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu I 3 b der Gründe; Urteil vom 27. Juli 1988 - 5 AZR 244/87 - AP Nr. 83 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 2 b der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Das ist hier der Fall, denn der Beklagte gewährt den vollzeitbeschäftigten und den mit mindestens der Hälfte der Arbeitszeit teilzeitbeschäftigten Musikschullehrern Vergütung nach BAT, auch wenn sie nicht tarifgebunden sind.

Ein sachlicher Grund, die Klägerin gegenüber diesen Arbeitnehmern unterschiedlich zu behandeln, bestand nicht.



Eine unterschiedliche Behandlung ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe dies rechtfertigen. Hierzu werden gerechnet Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung, soziale Lage oder unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen (vgl. die Beispielaufzählung im Regierungsentwurf des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985, BT-Drucks. 10/2102, S. 24). Der unterschiedliche Umfang der Arbeitsleistung allein ist kein ausreichender sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung (so bereits BAG Urteil vom 6. April 1982, BAGE 38, 232, 241 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu III 1 b der Gründe; an diese Entscheidung lehnt sich die gesetzliche Regelung an, vgl. BAG Urteil vom 25. Januar 1989 - 5 AZR 161/88 - AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 1 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Andere Unterscheidungsmerkmale als den unterschiedlichen Umfang der Arbeitsleistung hat der Beklagte jedoch nicht vorgetragen.

3. Der Beklagte hat dadurch, daß er die Klägerin gegenüber den Vollzeitbeschäftigten bei der Gewährung der Urlaubsvergütung unterschiedlich behandelt hat, in der Zeit seit dem 1. Mai 1985 gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 verstoßen.

Nach dieser Bestimmung darf der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, daß sachliche Gründe dies rechtfertigen. Die Bestimmung findet vom Zeitpunkt ihres Inkrafttretens an (1. Mai 1985) auf den Arbeitsvertrag der Parteien Anwendung (vgl. GK-TzA



Lipke, Art. 1 § 2 BeschFG 1985 Rz 122; BAG Urteil vom 25. Januar 1989 - 5 AZR 161/88 - AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 1 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Sie gilt nicht nur für einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers, sondern auch für Arbeitsverträge, durch die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gegenüber vollzeitbeschäftigten benachteiligt werden (vgl. BAG, aaO).

Der Beklagte kann sich für die unterschiedliche Behandlung der Klägerin nicht auf Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG 1985 berufen, wonach von Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 durch Tarifvertrag auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. § 3 Buchst. q BAT (in der bis zum 31. Dezember 1987 geltenden Fassung, die hier maßgeblich ist), der bestimmt, der BAT gelte nicht für Angestellte mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Angestellten, ist keine abweichende tarifliche Bestimmung i. S. des Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG 1985, sondern nimmt die unterhäftig teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ganz aus dem Geltungsbereich einer tariflichen Regelung aus (vgl. BAG, aaO, zu III der Gründe). Dahinstehen kann somit, ob die Öffnungsklausel des Art. 1 § 6 Abs. 1 BeschFG 1985 für das in Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 enthaltene Differenzierungsverbot gilt (bejahend: BAG Urteil vom 25. Januar 1989 - 5 AZR 161/88 - AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; Urteil vom 9. Februar 1989 - 6 AZR 174/87 - AP Nr. 4 zu § 2 BeschFG 1985, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; verneinend: BAG Beschluß vom 29. August 1989 - 3 AZR 370/88 - zur Veröffentlichung vorgesehen).



4. Die Vergütungsabrede ist somit nach § 134 BGB insoweit nichtig, als sie bestimmt, daß die Klägerin bei der Berechnung des Arbeitslohns und damit des Urlaubsentgelts für den gesetzlichen Mindesturlaub gegenüber dem vollzeitbeschäftigten und den mindestens hälftig teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern Einbußen erleidet.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist § 139 BGB, wonach die Teilnichtigkeit eines Rechtsgeschäfts in aller Regel zu seiner völligen Nichtigkeit führt, dann nicht anwendbar, wenn es sich um Arbeitnehmerschutzvorschriften handelt (vgl. BAGE 31, 67, 75 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung, zu III 3 der Gründe; BAG Urteil vom 4. Oktober 1978 - 5 AZR 886/77 - AP Nr. 11 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie, zu 4 der Gründe; BAGE 53, 161, 174 = AP Nr. 11 zu Art. 119 EWG-Vertrag; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 202). Ist der Ausschluß der Teilzeitbeschäftigten von der Leistung rechtsunwirksam, kann der zu Unrecht übergangene Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der allgemeinen Regelung behandelt zu werden (vgl. BAG Urteil vom 11. September 1985 - 7 AZR 371/83 - AP Nr. 76 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 1 der Gründe m. w. N.). Für die Verletzung des Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 gilt dies ebenfalls (vgl. z.B. GK-TzA Lipke, Art. 1 § 2 Rz 94 und 98; BAG Urteil vom 14. März 1989 - 3 AZR 490/87 - zu III 1 der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen).

5. Bei der Feststellung der Höhe der restlichen Urlaubsvergütung wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, daß an die



Stelle der im Arbeitsvertrag getroffenen Lohnvereinbarung, soweit diese nichtig ist, die übliche Vergütung (§ 612 Abs. 2 BGB) tritt. Übliche Vergütung ist der anteilige Tariflohn (z.B. x/27 der Vergütungsgruppe eines vollzeitbeschäftigten Musikschullehrers; vgl. dazu z.B. BAG Urteil vom 25. Januar 1989 - 5 AZR 161/88 - AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985, zu IV der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Dabei muß das Landesarbeitsgericht von der Vergütungsgruppe ausgehen, die dem von der Klägerin gespielten Instrument entspricht und beachten, daß es dabei die Tarifmerkmale der Klägerin zugrundelegt und nicht die "Eckmannvergütung", die der Beklagte zur Bildung des Einzelstundensatzes, auf dem die Berechnung der Monatswochenstundenvergütung aufbaut, offensichtlich heranzieht.

6. Die nach § 11 Abs. 1 BUrtG für die Höhe des Urlaubsentgelts der Klägerin maßgeblichen Bezugszeiträume wird das Landesarbeitsgericht feststellen müssen. Dabei wird es folgendes zu beachten haben:

Nach § 7 des Arbeitsvertrags wird der Anspruch auf Erholungsurlaub durch Dienstbefreiung während der für die Schule geltenden Ferien abgegolten. Da der Beklagte nicht bestimmt hat, durch welchen Abschnitt der 13-wöchigen Ferien der gesetzliche Mindesturlaub der Klägerin abgegolten wird, ist in entsprechender Anwendung des Rechtsgedankens des § 366 Abs. 2 BGB davon auszugehen, daß die Erfüllung des Urlaubsanspruchs am 1. Werktag der Ferien des Jahres 1985, also am 1. Werktag des Jahres 1985 (Weihnachtsferien), begann und sich über die folgenden Ferien (Ostern



usw.) fortsetzte, bis der Urlaub abgegolten war. Bezugszeitraum für die in den Januar fallenden Urlaubstage, die durch die restlichen Weihnachtsferien abgegolten wurden, waren also die letzten 13 Wochen des Jahres 1984. Für durch spätere Ferien abgegoltene Urlaubstage gilt entsprechendes.

III. Das Landesarbeitsgericht wird schließlich bei Berechnung der anteiligen Vergütung (§ 34 Abs. 1 BAT) beachten müssen, daß die Zahl der von der Klägerin in den Bezugszeiträumen geleisteten Wochenstunden streitig ist, nachdem der Beklagte der Berufungserwiderung eine Berechnung beigelegt hat, aus der sich ergibt, daß der Klägerin 1985 durchweg weniger als die 13 Wochenstunden vergütet wurden, die sie ihrem Hauptantrag zugrunde gelegt hat.

Michels-Holl

Dr. Peifer

Dr. Wittek

Mache

Dr. Pühler



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





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)