

## Arbeitspausen bei Wechselschichten (I)

---

### BAG, Urteil vom 27.04.2000 - 6 AZR 861/ 98

Nach § 14 Abs 5 BMT-G II sind bei Wechselschichten nicht nur Kurzpausen in die regelmäßige Arbeitszeit einzurechnen und zu vergüten, sondern auch die nach § 4 ArbZG vorgeschriebenen Arbeitspausen von 30 Minuten Dauer. Dies setzt voraus, daß der Arbeitnehmer Wechselschichtarbeit im Sinne der Begriffsbestimmung in § 67 Nr 44 BMT-G II leistet.

- 1 1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 20. August 1998 - 6 Sa 471/ 98 - wird zurückgewiesen.
- 2 2. Die Kosten der Revision hat der Kläger zu tragen.

#### 3 Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob Arbeitspausen des Klägers in die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einzurechnen und zu vergüten sind.

- 4 Der Kläger ist seit 1981 bei der Beklagten als Klärwärter in der Kläranlage B., beschäftigt. Nach § 2 des Arbeitsvertrags findet auf das Arbeitsverhältnis der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) Anwendung. Dieser lautet auszugsweise wie folgt: "§ 14. Regelmäßige Arbeitszeit. (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 1/ 2 Stunden wöchentlich. ... (5) Arbeitspausen werden, ausgenommen bei Wechselschichten, in die regelmäßige Arbeitszeit nicht eingerechnet. ... § 67. Begriffsbestimmungen. ... 44. Wechselschichtarbeit. Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten, bei denen der Arbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird, vorsieht. 45. Wechselschichten. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ..."
- 5 Die Arbeit in der Kläranlage wird im Drei-Schicht-Betrieb rund um die Uhr - auch an Sonn- und Feiertagen - abgewickelt. Dabei wurde bis zum 30. April 1997 bei den im Schichtdienst eingesetzten Mitarbeitern - auch beim Kläger - die Arbeitszeit unter Berücksichtigung zeitlich nicht festgelegter Pausen errechnet und vergütet. Die Beklagte gab durch Aushang vom 13. Februar 1997 eine mit Zustimmung des

## Arbeitspausen bei Wechselschichten (I)

---

Personalrats erfolgte Änderung der Arbeitszeit und Pausenzeiten mit Wirkung zum 1. Mai 1997 bekannt. Dadurch wurden zeitlich festgelegte Ruhepausen von 30 Minuten Dauer für die Arbeitnehmer aller Schichten eingeführt. Es wurden zwei Gruppen von Arbeitnehmern gebildet, für die jeweils zeitlich versetzte Pausenzeiten bestimmt wurden. In dem Aushang heißt es ua.: "Die Pausenzeiten gelten lt. ArbZG nicht als Arbeitszeit und werden somit nicht vergütet. Die Zeitüberlappungen und die Pausengruppen gewährleisten eine geordnete Anlagenüberwachung, so daß immer eine ausreichende Prozeßüberwachung erfolgt. Die Einhaltung der Arbeits- und Pausenzeitregelung überwachen die Schichtmeister. Abweichungen können nur bei gravierenden Betriebsstörungen durch den ständigen Schichtmeister angeordnet werden. Die Pausen dürfen nicht in den Warteräumen oder an den Arbeitsplätzen gemacht werden. Für die Einnahme von Nahrung und Getränken steht z. Z. ausschließlich der Aufenthaltsraum im Betriebsgebäude 1 zur Verfügung. Während der Pausenzeit soll der Arbeitsplatz verlassen werden. Die Mitarbeiter sind während der festgelegten Pausenzeit von jeglicher Arbeitsleistung freigestellt."

- 6 Die halbstündige Pause des Klägers wird seit dem 1. Mai 1997 nicht mehr in die regelmäßige Arbeitszeit eingerechnet.
- 7 Der Kläger hat die Auffassung vertreten, seine Arbeitspausen seien weiterhin in die regelmäßige Arbeitszeit einzurechnen und zu vergüten. Die Ausnahmeregelung in § 14 Abs. 5 BMT-G II für Wechselschichten erfasse nicht nur Kurzpausen, sondern auch Ruhepausen von 30 Minuten Dauer. Durch die Bezahlung der Pausen sollten typische Belastungen der Wechselschicht abgegolten werden. Im übrigen sei es ihm und den übrigen Arbeitnehmern nicht möglich, die 30minütige Pause ungestört zu nehmen, denn in der Kläranlage sei ein ununterbrochener Fortgang der Arbeiten erforderlich.
- 8 Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß seine Arbeitspausen innerhalb der Wechselschicht in die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit - zur Zeit 38, 5 Stunden pro Woche - ohne Vergütungsabzüge einzurechnen sind.
- 9 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Ausnahmeregelung in § 14 Abs. 5 BMT-G II betreffe nur Kurzpausen von angemessener Dauer im Sinne von § 12 Abs. 2 Satz 3 AZO, nicht aber Arbeitspausen von 30 Minuten Dauer. Die besondere Belastung durch Wechselschichtarbeit werde nicht durch bezahlte Pausen, sondern durch Schichtlohnzuschlag nach § 24 BMT-G II abgegolten. Im übrigen leiste der Kläger keine Wechselschichtarbeit, weil er innerhalb

## Arbeitspausen bei Wechselschichten (I)

---

von 8 Wochen nur zu je einer Woche Spät- bzw. Nachtarbeit herangezogen werde und im übrigen normalen Tagdienst von 7. 00 Uhr bis 15. 00 Uhr verrichte.

- 10 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.
- 11 **Entscheidungsgründe:**  
Die Revision hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht als unbegründet abgewiesen.
- 12 I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klage sei nicht begründet, weil im Arbeitsbereich des Klägers keine Wechselschichten im Sinne des BMT-G II geleistet würden. Dort werde nicht ununterbrochen gearbeitet, weil nach der ab dem 1. Mai 1997 geltenden Arbeitszeit- und Pausenregelung auch im Schichtdienst zeitlich festgelegte Pausen gewährt würden. Wechselschichten lägen nach § 67 Nr. 45 BMT-G II aber nicht vor, wenn die tägliche Arbeitszeit - sei es auch nur geringfügig - unterbrochen werde. Unterstellt, der Kläger wäre in Wechselschichten tätig, obwohl er in einem Zeitraum von 8 Wochen nur zu einer Woche Nacht- oder Spätschicht herangezogen werde, bedürfe es aufgrund der Neuregelung der Arbeits- und Pausenzeiten nicht einer ununterbrochenen Arbeitsleistung aller Schichtarbeiter. Die Kläranlage müsse zwar laufend überwacht werden. Es genüge jedoch, wenn sich während der Pausenzeiten jeweils eine Gruppe der Schichtarbeiter im Einsatz befinde. Damit habe die Beklagte eine praktikable Regelung des Überwachungsproblems in der Kläranlage geschaffen. Bei den nunmehr gewährten Arbeitspausen handle es sich um Arbeitspausen im Sinne des § 4 Satz 1 ArbZG, § 14 Abs. 1 BMT-G II, die nicht in die regelmäßige Arbeitszeit einzurechnen seien.
- 13 II. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Gleichwohl hat die Revision keinen Erfolg, weil sich die angefochtene Entscheidung aus anderen Gründen als richtig darstellt (§ 563 ZPO). Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind nach § 14 Abs. 5 BMT-G II bei Wechselschichten nicht nur Kurzpausen, sondern auch Arbeitspausen von 30 Minuten Dauer in die regelmäßige Arbeitszeit einzurechnen. Voraussetzung dafür ist aber, daß der Arbeitnehmer Wechselschichtarbeit im Sinne der Begriffsbestimmung in § 67 Nr. 44 BMT-G II leistet. Dies ist beim Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht der Fall. Daran scheidet der geltend gemachte Anspruch.

## Arbeitspausen bei Wechselschichten (I)

---

- 14 1. Nach § 14 Abs. 5 BMT-G II werden Arbeitspausen - außer bei Wechselschichten - nicht in die regelmäßige Arbeitszeit eingerechnet. Daraus folgt, daß bei Wechselschichten Arbeitspausen in die regelmäßige Arbeitszeit einzurechnen sind. Anhaltspunkte dafür, daß dies nur für Kurzpausen, nicht aber für Arbeitspausen von 30 Minuten Dauer gilt, sind der tariflichen Regelung nicht zu entnehmen.
- 15 a) Der Tarifwortlaut, von dem bei der Tarifauslegung in erster Linie auszugehen ist (vgl. BAG 12. September 1984 - 4 AZR 336/ 82 - BAGE 46, 308; 12. November 1997 - 10 AZR 206/ 97 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Deutsche Bahn Nr. 1; 28. Mai 1998 - 6 AZR 349/ 96 - AP BGB § 611 Bühnengagementsvertrag Nr. 52 = EzA TVG § 4 Bühnen Nr. 5; 16. Juli 1998 - 6 AZR 672/ 96 - AP TVG § 4 Rationalisierungsschutz Nr. 27), unterscheidet nicht zwischen Kurzpausen und Arbeitspausen von 30 Minuten Dauer. Es finden sich lediglich die Begriffe "Pause" in § 14 Abs. 1 BMT-G II und "Arbeitspause" in § 14 Abs. 5 BMT-G II. Beide Begriffe sind weder tariflich noch gesetzlich definiert. Sowohl die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und der Arbeitszeitordnung als auch der BMT-G II setzen vielmehr den Pausenbegriff voraus (BAG 30. März 1989 - 6 AZR 326/ 86 - nv., mwN). Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind unter Pausen im voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit zu verstehen, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereit zu halten braucht, sondern freie Verfügung darüber hat, wo und wie er diese Ruhezeiten verbringen will (BAG 14. April 1966 - 2 AZR 503/ 63 - BAGE 18, 223; 28. September 1972 - 5 AZR 198/ 72 - AP AZO § 12 Nr. 9 = EzA AZO § 12 Nr. 1; 5. Mai 1988 - 6 AZR 658/ 85 - BAGE 58, 243; 23. Juni 1988 - 6 AZR 137/ 86 - BAGE 59, 73; 21. Februar 1991 - 6 AZR 193/ 89 - ZTR 1991, 510; vgl. auch Denecke/ Neumann AZO 11. Aufl. § 12 Rn. 17; Neumann/ Biebl ArbZG 12. Aufl. § 4 Rn. 2 f; Uttlinger/ Breier/ Kiefer/ Hoffmann/ Pühler BAT Stand März 2000 § 15 Erl. 7). Kurzpausen von angemessener Dauer im Sinne des § 12 Abs. 2 Satz 3 AZO, § 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG sind als Pausen von weniger als fünfzehn Minuten Dauer keine Ruhepausen im vorbezeichneten Sinne. Sie unterbrechen die Arbeitszeit nicht, sondern gehören zur Arbeitszeit und sind zu vergüten (BAG 30. März 1989 - 6 AZR 326/ 86 - ZTR 1989, 443; 16. Mai 1990 - 4 AZR 45/ 90 - BAGE 65, 135; 7. Dezember 1988 - 4 AZR 477/ 88 - NZA 1989, 553; Denecke/ Neumann aaO § 12 Rn. 24; Neumann/ Biebl aaO § 4 Rn. 4; Zmarzlik/ Anzinger ArbZG § 4 Rn. 10; Schliemann/ Förster/ Meyer ArbZR Rn. 309). Hätten die Tarifvertragsparteien mit der Ausnahmeregelung in § 14 Abs. 5 BMT-G II für Wechselschichten ausschließlich Kurzpausen von angemessener Dauer gemeint, hätte die Tarifbestimmung insoweit keinen eigenen Regelungsgehalt, weil solche Pausen keine echten Ruhepausen sind und deshalb ohnehin - nicht nur bei Wechselschichten - in die regelmäßige Arbeitszeit einzurechnen sind. Da nicht davon

## Arbeitspausen bei Wechselschichten (I)

---

auszugehen ist, daß die Tarifvertragsparteien Überflüssiges geregelt haben, bezieht sich die Ausnahmeregelung für Wechselschichten in § 14 Abs. 5 BMT-G II nicht nur auf Kurzpausen von angemessener Dauer, sondern auf alle Arbeitspausen. Anhaltspunkte dafür, daß die Tarifvertragsparteien nur darauf hinweisen wollten, daß Kurzpausen von angemessener Dauer der in Wechselschicht beschäftigten Arbeitnehmer nach § 12 Abs. 2 Satz 3 der bei Abschluß des BMT-G II geltenden Arbeitszeitordnung Bestandteil der vergütungspflichtigen Arbeitszeit sind, lassen sich dem Tarifvertrag nicht entnehmen. Allein aus dem sowohl in § 14 Abs. 5 BMT-G II als auch in § 12 AZO verwendeten Begriff der Wechselschichten ergibt sich dies nicht. Zwar waren bei Wechselschichten nach § 12 Abs. 2 Satz 3 AZO unter den dort genannten Voraussetzungen Kurzpausen von angemessener Dauer zulässig. Zwingend waren sie jedoch nicht. Bei der Regelung über die Gewährung von bezahlten Kurzpausen in § 12 Abs. 2 Satz 3 AZO handelte es sich um eine Ausnahmvorschrift. Deshalb konnte auch in einem kontinuierlich arbeitenden Wechselschichtbetrieb die allgemeine Pausenregelung nach § 12 Abs. 2 Satz 1 AZO durchgeführt werden, wenn die Arbeiten nicht für den einzelnen Arbeitnehmer einen ununterbrochenen Fortgang erforderten (BAG 21. Februar 1991 - 6 AZR 193/ 89 - ZTR 1991, 510).

- 16 b) Diese am Wortlaut orientierte Auslegung der Tarifbestimmung in § 14 Abs. 5 BMT-G II führt nicht zu einer sachlich ungerechtfertigten Besserstellung von Arbeitnehmern, die in Wechselschichten tätig sind, gegenüber anderen Arbeitnehmern. Die tarifliche Regelung trägt dem Umstand Rechnung, daß Arbeitnehmer, die in Wechselschichten arbeiten, unterschiedlichen Arbeitszeitrhythmen und damit besonderen Belastungen ausgesetzt sind. Diese Belastungen werden ua. durch die bezahlten Arbeitspausen abgegolten. Daß die in Wechselschichten eingesetzten Arbeitnehmer außerdem Schichtlohnzuschlag erhalten, steht dem nicht entgegen. Die Regelung in § 14 Abs. 5 BMT-G II ist insoweit vergleichbar mit den Sonderregelungen zu § 15 BAT für Angestellte in Kernforschungseinrichtungen (Nr. 4 Abs. 1 SR 2 o BAT), für Angestellte in Versorgungsbetrieben (Gas-, Wasser-, Elektrizitäts- und Fernheizwerke) und in Entsorgungseinrichtungen (Entwässerung, Müllbeseitigung, Straßenreinigung) (Nr. 2 Abs. 1 SR 2 t BAT) sowie für Angestellte in Nahverkehrsbetrieben (Nr. 2 Abs. 1 SR 2 u BAT). Diese Sonderregelungen bestimmen, daß "bei Wechselschichten ... die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet" werden. Auch von diesen Vorschriften werden nicht nur Kurzpausen von angemessener Dauer erfaßt, sondern alle Arbeitspausen, soweit sie gesetzlich vorgeschrieben sind, somit auch die nach § 4 ArbZG vorgesehenen Arbeitspausen von 30 Minuten Dauer.

## Arbeitspausen bei Wechselschichten (I)

---

- 17 2. Der Kläger kann jedoch die Einrechnung der Arbeitspausen von 30 Minuten Dauer in die regelmäßige Arbeitszeit nach § 14 Abs. 5 BMT-G II nicht verlangen, weil er selbst nicht in Wechselschichten im Sinne des BMT-G II arbeitet.
- 18 a) Wechselschichten sind nach der Begriffsbestimmung in § 67 Nr. 45 BMT-G II wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonn- und feiertags gearbeitet wird. Dies ist zwar im Arbeitsbereich des Klägers der Fall. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts wird die Arbeit in der Kläranlage im Drei-Schicht-Betrieb ohne Unterbrechungen auch an Sonn- und Feiertagen abgewickelt. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts liegen Wechselschichten iSd. § 67 Nr. 45 BMT-G II nicht nur dann vor, wenn der einzelne Arbeitnehmer ununterbrochen arbeitet. Maßgeblich ist vielmehr allein, daß in dem entsprechenden Arbeitsbereich ununterbrochen gearbeitet wird. Dies steht nicht im Widerspruch zu den Urteilen des erkennenden Senats vom 23. Juni 1988 (- 6 AZR 137/86 - BAGE 59, 73) und vom 9. Februar 1989 (- 6 AZR 11/87 - RzK I 7 a 15). Dort hatte der Senat entschieden, daß im Hinblick auf die Begriffsbestimmung der Wechselschichten in § 67 Nr. 45 BMT-G II jede Unterbrechung der täglichen Arbeit, sei es auch nur in geringem Umfang, die Annahme von Wechselschichten hindert. Dies betraf jedoch die Unterbrechung der Arbeit im gesamten Betrieb und nicht des einzelnen Arbeitnehmers bei im übrigen - wie hier - ununterbrochenem Fortgang der Betriebstätigkeit.
- 19 b) Das Tatbestandsmerkmal "bei Wechselschichten" in § 14 Abs. 5 BMT-G II ist jedoch nicht schon dann erfüllt, wenn in dem Betrieb, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, in Wechselschichten gearbeitet wird. Erforderlich für die Einrechnung der Arbeitspausen in die regelmäßige Arbeitszeit nach dieser Bestimmung ist vielmehr, daß der Arbeitnehmer selbst in Wechselschichten im Sinne des Tarifvertrags arbeitet. Arbeitnehmer, die zwar in einem Betrieb tätig sind, in dem in Wechselschichten gearbeitet wird, die jedoch selbst keine Wechselschichtarbeit leisten, werden von der Ausnahmeregelung in § 14 Abs. 5 BMT-G II nicht erfaßt, denn sie sind den mit der Arbeit in Wechselschichten verbundenen Belastungen nicht ausgesetzt. So verhält es sich beim Kläger. Er leistet keine Wechselschichtarbeit im Sinne der Begriffsbestimmung in § 67 Nr. 44 BMT-G II. Danach ist Wechselschichtarbeit die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten, bei denen der Arbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird, vorsieht. Diese Voraussetzungen erfüllt der Kläger nicht, denn er wird nach den

## Arbeitspausen bei Wechselschichten (I)

---

für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts während eines Zeitraums von 8 Wochen nur zu einer Woche Spät- bzw. Nachtdienst herangezogen.

- 20 Der Kläger hat zwar in der Revisionsinstanz - nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist - erstmals behauptet, er arbeite in jedem Monat in regelmäßigem Wechsel von Früh-, Spät- und Nachtschicht. Dieses Vorbringen kann jedoch keine Berücksichtigung finden. Nach § 561 Abs. 1 Satz 1 ZPO unterliegt der Beurteilung des Revisionsgerichts nur dasjenige Parteivorbringen, das aus dem Tatbestand des Berufungsurteils oder aus dem Sitzungsprotokoll ersichtlich ist. Dazu gehört auch das Parteivorbringen in Schriftsätzen und Anlagen, auf die im Berufungsurteil Bezug genommen wird. Neues tatsächliches Vorbringen ist in der Revisionsinstanz grundsätzlich ausgeschlossen. Es kann nur ausnahmsweise berücksichtigt werden, wenn es unstrittig oder seine Richtigkeit offenkundig ist oder wenn es einen Grund für die Wiederaufnahme des Verfahrens abgeben würde. Außerdem ist neues Vorbringen zu beachten, wenn die Parteien nach der Rechtsauffassung des Berufungsgerichts keinen Anlaß hatten, bestimmte Tatsachen vorzutragen, es aber nach der Rechtsansicht des Revisionsgerichts auf diese Tatsachen ankommt. In einem solchen Fall ist den Parteien durch Zurückverweisung des Rechtsstreits Gelegenheit zu geben, ihr Vorbringen zu ergänzen (Germelmann/Matthes/ Prütting ArbGG 3. Aufl. § 75 Rn. 27 mwN). Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht erfüllt. Das Vorbringen des Klägers ist weder unstrittig noch offenkundig richtig. Einer Zurückverweisung des Rechtsstreits zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht bedurfte es nicht, denn der Kläger hatte Anlaß, die für die Erfüllung des Tarifmerkmals der Wechselschichtarbeit erforderlichen Tatsachen bereits in der Berufungsinstanz vorzutragen. Zwar hat das Landesarbeitsgericht die Klage schon deshalb als unbegründet angesehen, weil es angenommen hat, das Tarifmerkmal "bei Wechselschichten" liege nicht vor, weil im Arbeitsbereich des Klägers aufgrund der Gewährung einer halbstündigen Pause nicht ununterbrochen gearbeitet werde. Auf die Frage, ob der Kläger Wechselschichtarbeit im Sinne des § 67 Nr. 44 BMT-G II leistet, kam es daher nach der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts nicht an. Die Beklagte hatte jedoch mit Schriftsatz vom 8. April 1998 ausdrücklich eingewandt, ein Arbeitnehmer leiste nur dann Wechselschichtarbeit, wenn er durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werde. Dies sei beim Kläger nicht der Fall, weil er im Zeitraum von 8 Wochen nur einmal zur Spät- oder Nachtschicht herangezogen werde und im übrigen in der Tagschicht arbeite. Aufgrund dieses Vorbringens der Beklagten hätte es dem Kläger obliegen, den gegenteiligen Sachvortrag bereits in der Berufungsinstanz in den Rechtsstreit einzuführen.

## Arbeitspausen bei Wechselschichten (I)

---

- 21 3. Die Arbeitspausen von 30 Minuten Dauer sind auch nicht deshalb in die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers einzurechnen, weil es ihm auf Grund betrieblicher Notwendigkeiten nicht möglich wäre, diese Pausen zu nehmen. Dies ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht der Fall.
- 22 a) Das Landesarbeitsgericht hat in den Entscheidungsgründen festgestellt, die Beklagte habe ab dem 1. Mai 1997 die Betriebsverhältnisse so geregelt, daß es nicht der ununterbrochenen Arbeitsleistung aller Schichtarbeiter bedürfe. Zwar müsse die Kläranlage laufend überwacht werden. Den Erfordernissen des Arbeitsablaufs genüge es jedoch, wenn sich während der nunmehr gewährten halbstündigen Arbeitspausen jeweils eine Gruppe der Schichtarbeiter im Einsatz befinde. Damit habe die Beklagte eine praktikable Regelung des Überwachungsproblems geschaffen. Die Beklagte habe ausdrücklich darauf hingewiesen, daß der Arbeitsplatz während der Pausenzeit verlassen werden solle und die Mitarbeiter während der festgelegten Pausenzeit von jeglicher Arbeitsleistung freigestellt seien.
- 23 Danach ist es dem Kläger ohne weiteres möglich, die festgelegten Pausen von 30 Minuten Dauer auch tatsächlich zu nehmen. Zwar hat der Kläger diese Feststellungen des Landesarbeitsgerichts mit einer Verfahrensrüge angegriffen und beanstandet, das Landesarbeitsgericht habe den Sachverhalt nicht hinreichend aufgeklärt und die angebotenen Beweise nicht erhoben. Er habe auf Seite 6 und Seite 7 des Schriftsatzes vom 5. Mai 1998 unter Beweisantritt vorgetragen, daß die Arbeiten in der Kläranlage einen ununterbrochenen Fortgang erforderten und die tatsächliche Umsetzung der Pausenregelung unmöglich sei. Dies habe das Landesarbeitsgericht übergangen.
- 24 b) Die Rüge der unterlassenen Beweiserhebung ist jedoch unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht von einer Beweisaufnahme abgesehen, denn der Sachvortrag des Klägers im Schriftsatz vom 5. Mai 1998 rechtfertigt nicht den Schluß darauf, daß die Pausenregelung für ihn nicht umsetzbar ist. Der Kläger hat sich in dem zitierten Schriftsatz darauf berufen, daß es den Schichtmeistern sowie den Mitarbeitern in der Zentralwarte und dem sog. "Wasserteil" der Anlage aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten nicht möglich sei, die Arbeitspausen von 30 Minuten Dauer zu nehmen. Der Kläger ist jedoch weder Schichtmeister noch ist er in der Zentralwarte oder im "Wasserteil" der Anlage eingesetzt. Er arbeitet in der Unterwarte Verbrennung. Er hat nicht vorgetragen, weshalb es ihm selbst nicht möglich sein soll, die Pausen zu nehmen. Selbst wenn jedoch auch in seinem Arbeitsbereich die Einhaltung der Pausenregelung mit Schwierigkeiten verbunden sein sollte, wäre zu berücksichtigen, daß die Einhaltung der Arbeitszeit- und Pausenregelung nach dem



## Arbeitspausen bei Wechselschichten (I)

---

Aushang vom 13. Februar 1997 grundsätzlich durch die Schichtmeister zu überwachen ist und Abweichungen nur bei gravierenden Betriebsstörungen durch den zuständigen Schichtmeister angeordnet werden können. Ob, wie häufig und in welchem Umfang der Schichtmeister gegenüber dem Kläger angeordnet hat, die ihm zustehende Pause nicht in Anspruch zu nehmen, hat der Kläger jedoch nicht dargelegt.

25 c) Die Rüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe den Sachverhalt nicht genügend aufgeklärt, weil es nicht darauf hingewiesen habe, daß sein Sachvortrag unzureichend sei (§ 139 ZPO), ist unzulässig. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muß derjenige, der eine Verletzung von § 139 ZPO rügt, im einzelnen angeben, welche Fragen vom Gericht hätten gestellt werden müssen und was die Partei daraufhin vorgebracht hätte. Der unterbliebene Sachvortrag muß über die Rüge des § 139 ZPO schlüssig gemacht werden. Nur dann ist es gerechtfertigt, den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen. Fehlt die Angabe dessen, was die Partei vorgetragen hätte, läßt sich nicht absehen, ob die Ausübung des Fragerechts zu einem anderen Ergebnis hätte führen können (BAG 5. Juli 1979 - 3 AZR 197/ 78 - BAGE 32, 56, 66 zu II 1 b der Gründe; Germelmann/ Matthes/ Prütting ArbGG 3. Aufl. § 74 Rn. 39). Der Kläger hätte deshalb darlegen müssen, welche weiteren Tatsachen er im Falle eines entsprechenden Hinweises durch das Landesarbeitsgericht vorgetragen hätte. Daran fehlt es, denn er hat sich lediglich auf seinen unsubstantiierten Vortrag in den Vorinstanzen berufen.

26 III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.