Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 ABR 54/78

LAG Düsseldorf (Köln) Beschluß des BAG vom 4. August 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BetrVG 1972 § 87 Abs. 1 Einleitungshalbsatz, § 87 Lohngestaltung, § 87 Ordnung des Betriebes; Manteltarifverträge für Redakteure an Tageszeitungen vom 1. Oktober 1976 und vom 23. November 1980: § 7

Leitsätze:

1. Jede auch nur einigermaßen vollständige, nicht ohne weiteres als nur unvollständig gemeint erkennbare und aus sich heraus zu handhabende tarifliche Regelung schließt auf den in § 87 Abs. 1 BetrVG genannten Gebieten ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zur betrieblichen Regelung des Gegenstandes aus.

2. Weder Schwierigkeiten bei der Feststellung der tatsächlichen Voraussetzungen tariflicher Ansprüche noch das Bestehen rechtlicher Zweifelsfragen über Bedeutung und Tragweite einer Tarifvorschrift rechtfertigen für sich allein die Annahme einer gewollten, von den Betriebspartnern durch ergänzende betriebliche Regelungen zu schließenden tariflichen Regelungslücke.

3. § 7 MTV für Redakteure an Tageszeitungen läßt keinen Raum für eine betriebliche Regelung darüber, mit welcher Stundenzahl durch Urlaub, Krankheit und gesetzliche Feiertage ausgefallene Arbeitstage bei der Ermittlung geleisteter Überstunden zu berücksichtigen sind und welche Tätigkeiten der Redakteure überhaupt als arbeitszeit- und vergütungsrelevant anzusehen sind.

4. Eine Regelung über die Erfassung der täglichen Arbeitszeit der Redakteure mit Hilfe auszufüllender Tageszettel zu dem alleinigen Zweck, den Redakteuren den ihnen obliegenden Nachweis geleisteter und deshalb tariflich ausgleichspflichtiger Überstunden zu erleichtern, ist weder unter dem Gesichtspunkt der Ordnung des Betriebes nach Nr. 1 noch unter dem der betrieblichen Lohngestaltung nach Nr. 10 des § 87 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig (Bestätigung des Beschlusses vom 9. Dezember 1980 - 1 ABR 1/78 - [demnächst] AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes).

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1 ABR 54/78
19 Ta BV 42/77 Düsseldorf (Köln)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. August 1981

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Beschluß

In Sachen

pp.

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 4. August 1981 durch den Präsidenten Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Osswald und Schneider beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf - 19. Kammer Köln - vom 31. Mai 1978 - 19 Ta BV 42/77 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Arbeitsgerichts Köln vom 28. September 1977 - 3 BV 31/77- teilweise abgeändert:

Der Antrag des Antragstellers wird insgesamt zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Antragsgegnerin betreibt einen Zeitungsverlag. In ihrem Betriebe werden die zwischen dem Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger einerseits und dem Deutschen Journalisten-Verband, der IG Druck und Papier und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft andererseits abgeschlossenen Tarifverträge für Redakteure an Tageszeitungen angewendet. Aus Anlaß des Inkrafttretens des Manteltarifvertrages für Redakteure an Tageszeitungen vom 1. Oktober 1976 (MTV) entstanden zwischen der Antragsgegnerin und dem Betriebsrat ihres Betriebes, dem Antragsteller, Meinungsverschiedenheiten über die Frage, ob diesem im Zusammenhang mit der betrieblichen Handhabung des § 7 MTV Mitbestimmungsrechte zustehen. Die Tarifbestimmung lautet:

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

"§ 7 Arbeitszeit

Unter Berücksichtigung der Schwierigkeiten, denen die tarifliche Festlegung einer einheitlichen regelmäßigen Arbeitszeit für Redakteure begegnet, gilt folgendes:

(1) Wenn die vorher zugewiesene oder nachträglich anerkannte Tätigkeit mehr als 195 Stunden im Kalendermonat beansprucht, ist ein Ausgleich zu leisten. Er beträgt für jede Stunde ein Einhundertfünfzigstel des vereinbarten Monatsgehalts, sofern in den beiden folgenden Monaten keine entsprechende Freizeit gewährt wird.

(2) Etwaige pauschalierte Abgeltung ist im Rahmen der Gehaltsvereinbarung (§ 2 Abs. 2 Buchst. b MTV) auszuweisen.

(3) Durch Urlaub, Krankheit und gesetzliche Feiertage ausfallende Arbeitszeit gilt als geleistet.

(4) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Redakteure der Gehaltsgruppen V und VI des Gehaltstarifvertrages vom 26. Mai 1976.

(5) Redakteure der Gehaltsgruppe V des GTV vom 26. Mai 1976 mit einer regelmäßigen Tätigkeit gemäß Absatz 1 Satz 1 von mehr als 195 Monatsstunden haben Anspruch auf eine übertarifliche Bezahlung, die frei zu vereinbaren ist."

Nach § 1 Nr. 2 MTV gelten die Bestimmungen dieses Tarifvertrages nicht für Redaktionsvolontäre.

Nach dem Inkrafttreten des Manteltarifvertrages wandte sich der Antragsteller an die Geschäftsleitung der Antragsgegnerin mit dem Wunsch nach Abschluß einer Betriebsvereinbarung zu § 7 MTV und legte ihr einen entsprechenden Entwurf vor, der u.a. folgendes vorsah:

"§ 1 Erfassung der Mehrarbeitszeit

(1) Redakteure, die damit rechnen, im Laufe eines Monats über 195

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Stunden arbeiten zu müssen, halten ihre tägliche Arbeitszeit schriftlich fest.

(2) Die Aufstellung soll wöchentlich vom zuständigen Redakteur bestätigt werden.

(3) Jede angefangene halbe Überstunde wird als halbe, jede über eine halbe als ganze Überstunde berechnet.

§ 2

(1) Ausgefallene Arbeitstage - durch Urlaub, Krankheit oder gesetzliche Feiertage - werden mit 8 Stunden je Tag wie geleistete Arbeit in die Aufrechnung eingesetzt.

(2) Normale Dienstreisen (z.B. Teilnahme an Kongressen), die über einen Tag hinausgehen, werden pro Tag mit 8 Stunden Arbeitszeit berechnet.

(3) In anderen Fällen (aktuelle Recherche) wird die tatsächlich aufgewendete Arbeitszeit berechnet.

(4) Die Wahrnehmung von Terminen gilt als Arbeitszeit, ebenso gilt als Arbeitszeit, wenn Beiträge für das Blatt zu Hause geschrieben werden.

....."

Unter dem 18. März 1977 teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, nach ihrer Auffassung sei für den Abschluß einer Betriebsvereinbarung zur Regelung von Fragen aus § 7 MTV von der Sache her kein Raum; die Tarifbestimmung treffe keine Arbeitszeitregelung für Redakteure, sondern schreibe lediglich vor, daß von einer bestimmten Tätigkeitsdauer ab ein Ausgleich zu erfolgen habe; ob ein Redakteur Rechte aus § 7 MTV geltend mache, sei in das Belieben des einzelnen gestellt; daraus ergebe sich kein Zwang zu einer - wie immer gearteten - generellen Zeitkontrolle für die Redaktion.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Am 30. März 1977 erließ die Antragsgegnerin die folgenden "Richtlinien" zu § 7 MTV:

"1. Herausgeber, Chefredaktion und Ressortleiter Bezirksredaktion gehen davon aus, daß die monatliche Tätigkeit der Redakteure im Normalfall 195 Stunden nicht überschreitet.

2. Sollten sich in der Praxis Abweichungen von diesem Grundtatbestand ergeben, so tragen die Redaktionsleiter der Außenredaktionen im Einvernehmen mit dem Ressortleiter dafür Sorge, daß durch organisatorische Maßnahmen die entsprechenden Korrekturen herbeigeführt werden. Insoweit gilt ein Überschreiten der 195-Stunden-Schwelle als Ausnahme.

3. Ein Anspruch auf Vergütung oder Abgeltung von Tätigkeiten, die 195 Stunden im Monat überschreiten (Vergütungsstunden) entsteht nur, wenn diese Arbeitszeit vom Redaktionsleiter zugewiesen oder - aus zwingenden Gründen - nachträglich gebilligt wird.

4. Zur Begründung dieses Anspruchs muß die gesamte Tätigkeit des betreffenden Monats auf den dafür vorgesehenen Tageszetteln nachgewiesen sowie durch die Unterschrift des Redaktionsleiters bestätigt und durch die Unterschrift des Ressortleiters anerkannt sein. Dies setzt voraus, daß der Anspruch erhebende Redakteur seine Tätigkeit bereits von der ersten Stunde an registriert.

5. Bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Situationen, die sich im Laufe des Monats durch Vorkommnisse wie Erkrankung von Mitarbeitern oder besondere Inanspruchnahme aufgrund außergewöhnlicher Ereignisse ergeben, hat der Redaktionsleiter die Möglichkeit, mit Zustimmung des Ressortleiters nach billigem Ermessen auch ohne Aufzeichnung wie unter Punkt 4. beschrieben, Vergütungsstunden anzuerkennen. Er legt dabei und nur für diesen Fall eine Regelarbeitszeit von 45,5 Stun-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

den pro Woche zugrunde. Im übrigen wird die durch Urlaub, Krankheit und gesetzliche Feiertage ausfallende Arbeitszeit (§ 7, 3.) mit acht Stunden pro Tag in Ansatz gebracht.

6. Grundsätzlich werden anerkannte Vergütungsstunden durch Freizeit, und zwar im Verhältnis 1 : 1, in den beiden Monaten abgegolten, die auf den Monat folgen, in dem sie angefallen sind.

7. Eine finanzielle Vergütung kommt nur in Betracht, wenn der Ausgleich durch Freizeit nicht gewährleistet werden kann. Die Entscheidung darüber treffen Ressortleiter und Redaktionsleiter in beiderseitigem Einvernehmen. Im Konfliktfall entscheidet der Chefredakteur.

8. Ein Redakteur hat Anspruch darauf, daß seine individuelle Arbeitszeit abweichend von Punkt 5. dieser Richtlinien festgesetzt wird, wenn er den Nachweis führt, daß er im Durchschnitt der voraufgegangenen drei Monate mehr als 195 Stunden geleistet hat."

Mit dem Erlaß dieser Richtlinien führte die Antragsgegnerin sogenannte "Tageszettel" zur Eintragung des Beginns und des Endes der angewiesenen oder funktionsüblichen und der nachträglich genehmigten Tätigkeiten der einzelnen Redakteure ein.

Der Antragsteller ist der Auffassung, die Regelung des § 7 MTV sei unvollständig und ausfüllungsbedürftig. Sie lasse Raum für ergänzende kollektive Regelungen auf betrieblicher Ebene, so daß die Regelungssperre der §§ 87 Abs. 1 Einleitungshalbsatz und 77 Abs. 3 BetrVG hier nicht eingreife. Derartige ergänzende Regelungen unterlägen dem obligatorischen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nrn. 1 und 10 BetrVG. Die Tendenzschutzbestimmung des § 118 BetrVG stehe dem nicht entgegen.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Antragsteller hat in erster Instanz beantragt

festzustellen, daß dem Antragsteller im Zusammenhang mit der betrieblichen Handhabung des § 7 MTV für Redakteure an Tageszeitungen, gültig ab 1. Januar 1977, Mitbestimmungsrechte zustehen, und zwar

1. gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei betrieblichen Regelungen über die Erfassung derjenigen von den Redakteuren erbrachten Arbeitsstunden, die über das 195-Stunden-Maß des § 7 Abs. 1 MTV hinaus geleistet worden sind (Form, Erfassungszeitraum, Bemessungsgrundsätze);

2. gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei betrieblichen Regelungen

   a) darüber, mit welcher Stundenzahl Arbeitstage, die durch Urlaub, Krankheit oder gesetzliche Feiertage ausgefallen sind, in die Berechnung der geleisteten Monatsstunden aufzunehmen sind,

   b) darüber, welche Tätigkeiten der Redakteure als arbeitszeit- und vergütungsrelevant zu gelten haben,

   c) über die Berechnung des in der Tarifbestimmung vorgesehenen Freizeitausgleichs (30 %iger Zeitzuschlag entsprechend der Entgeltformel: ja oder nein),

   d) über die Berechnung der Zahl zu gewährender freier Tage (ausgehend von einem Acht-Stunden-Tag oder vom individuellen Stundendurchschnitt),

   e) über die Abgeltung der Mehrstunden teils in Geld, teils in Freizeit, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist,

   f) über die Ermittlung der zugrunde zu legenden Stunden im Falle pauschaler Abgeltung,

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

g) über die Berechnungsgrundsätze im Hinblick auf die frei zu vereinbarende übertarifliche Bezahlung derjenigen Gruppe-V-GTV-Redakteure, die regelmäßig mehr als 195 Monatsstunden leisten,

h) über die Anwendung der für Redakteure geltenden Arbeitszeitregeln auf Volontäre.

Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung des Antrags gebeten und erwidert, die Punkte, zu denen der Antragsteller eine Betriebsvereinbarung herbeiführen wolle, unterlägen nicht der betrieblichen Mitbestimmung, weil sie bereits tarifvertraglich geregelt seien, weil ferner die Voraussetzungen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 10 BetrVG nicht vorlägen und weil schließlich die vom Antragsteller in Anspruch genommenen Mitbestimmungsrechte letztlich Auswirkungen auf die inhaltliche Gestaltung der von ihr verlegten Zeitungen hätten und deswegen aus Gründen des Tendenzschutzes gemäß § 118 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG zurücktreten müßten.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen zu Ziffer 1) und zu Ziffer 2) Buchst. a) und b) sowie d) bis f) stattgegeben. Die Anträge zu Ziffer 2) Buchst. c), g) und h) hat es zurückgewiesen.

Gegen den erstinstanzlichen Beschluß haben beide Beteiligten Beschwerde eingelegt. Der Antragsteller hat mit seiner Beschwerde seinen Antrag zu Ziffer 2 h) betreffend die Redaktionsvolontäre weiterverfolgt, während die Antragsgegnerin mit ihrer Beschwerde die Zurückweisung des gesamten Antrags des Antragstellers erstrebte.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Antragsgegnerin zurückgewiesen und auf die Beschwerde des Antragstellers auch dessen Antrag zu Ziffer 2 h) stattgegeben.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Antragsgegnerin ihren Antrag auf

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Zurückweisung des Begehrens des Antragstellers weiter, während der Antragsteller die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde beantragt.

Mit Rücksicht auf den am 1. Januar 1981 in Kraft getretenen neuen Manteltarifvertrag für Redakteure an Tageszeitungen vom 23. November 1980 mit gegenüber dem Manteltarifvertrag vom 1. Oktober 1976 teilweise geänderten Regelungen zum Überstundenausgleich haben die Beteiligten bei der mündlichen Anhörung vor dem Senat die Anträge des Antragstellers zu Ziffer 2) Buchst. d) bis f) und h) übereinstimmend für erledigt erklärt.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Sie führt zur Zurückweisung der Anträge des Antragstellers, soweit sie noch Gegenstand des Verfahrens sind.

I. Über die Anträge zu Ziffer 2) Buchst. c) und g) ist bereits rechtskräftig entschieden. Sie sind vom Arbeitsgericht zurückgewiesen worden. Beschwerde hat der Antragsteller insoweit nicht eingelegt. Hinsichtlich der Anträge zu Ziffer 2) Buchst. d) bis f) und h) haben die Beteiligten das Verfahren übereinstimmend für erledigt erklärt, was auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz möglich war (§ 95 Satz 4 i. Verb. m. § 83 a ArbGG 1979).

Die Beteiligten streiten demnach nur noch über Mitbestimmungsrechte des Antragstellers bei der Festlegung der Zahl der Arbeitsstunden, mit denen durch Urlaub, Krankheit oder gesetzliche Feiertage ausgefallene Arbeitstage bei der Berechnung der geleisteten Monatsstunden anzusetzen sind (Antrag zu Ziffer 2 a), bei der Festlegung der Tätigkeiten der Redakteure, die als arbeitszeit- und vergütungsrelevant zu gelten haben (Antrag zu 2 b) und bei einer betrieblichen Regelung über die Erfassung der von den Redakteuren geleisteten Überstunden (Antrag zu 1).

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

II. Für die noch im Streit befindlichen Anträge besteht trotz der Ablösung des § 7 MTV vom 1. Oktober 1976 durch eine am 1. Januar 1981 in Kraft getretene neue tarifliche Regelung über den Ausgleich von Überstunden das Rechtsschutzinteresse fort. Die neue Regelung in § 7 MTV für Redakteure an Tageszeitungen vom 23. November 1980 unterscheidet sich hinsichtlich der noch strittigen Punkte nicht von dem früheren Manteltarifvertrag. Ebenso wie in § 7 MTV vom 1. Oktober 1976 spricht auch § 7 MTV vom 23. November 1980 lediglich von der "zugewiesenen oder nachträglich anerkannten Tätigkeit" des Redakteurs (Abs. 1) und bestimmt, daß durch Urlaub, Krankheit und gesetzliche Feiertage ausfallende Arbeitszeit als geleistet gilt (Abs. 4), ohne hierzu nähere Einzelheiten zu regeln. Über die Erfassung der geleisteten Überstunden enthält auch der neue Manteltarifvertrag keine Vorschriften. Damit hat der neue Tarifvertrag die Meinungsverschiedenheiten der Beteiligten über die Ergänzungsbedürftigkeit der genannten tariflichen Bestimmungen durch mitbestimmungspflichtige betriebliche Regelungen nicht ausgeräumt. Sie bestehen in den bezeichneten Punkten auch unter der Geltung des neuen Manteltarifvertrages weiter, so daß die Beteiligten nach wie vor ein rechtliches Interesse an einer gerichtlichen Klärung dieser Streitfragen haben.

III.1. Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gelangt, daß dem Antragsteller in den mit seinen Anträgen zu den Ziffern 1) und 2 a) und b) angesprochenen Fragen ein Mitbestimmungsrecht aufgrund des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zustehe. Dabei hat es angenommen, daß das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht nicht wegen der bestehenden tariflichen Regelung über den Ausgleich von Überstunden gemäß § 87 Abs. 1 Einleitungshalbsatz BetrVG ausgeschlossen sei. Es hat hierzu ausgeführt:

Die Sperrwirkung des Tarifvertrages nach dem Einleitungshalbsatz des § 87 Abs. 1 BetrVG trete nur ein, wenn der Tarifvertrag eine eigene, in sich geschlossene und aus

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sich heraus praktikable materielle Regelung enthalte, nicht jedoch, wenn er Lücken aufweise und deshalb ergänzungsbedürftig sei. Die Vorschrift des § 7 MTV könne aber betrieblich nur angewendet werden, wenn sie ergänzt werde. Es seien zusätzliche Normen erforderlich, in denen die Einzelfragen geregelt würden, die der Tarifvertrag offengelassen habe. Aus dem Tarifvertrag gehe nicht hervor, wie die anfallende Arbeitszeit erfaßt werden solle, mit welcher Stundenzahl ausgefallene Arbeitstage zu berücksichtigen seien und welche Tätigkeit überhaupt als arbeitszeit- und vergütungsrelevant anzusehen sei. Auch durch Auslegung lasse sich dem Tarifvertrag nicht entnehmen, welche Regelung nach dem Willen der Tarifvertragsparteien für diese Punkte gelten solle. Vielmehr enthalte der Tarifvertrag insofern eine Regelungslücke, die durch ergänzende kollektive Normen geschlossen werden müsse. Daß die Tarifvertragsparteien die von ihnen geschaffenen Bestimmungen nicht als abschließend angesehen haben könnten, ergebe sich aus der offensichtlichen Unvollständigkeit des § 7 MTV im Hinblick auf die hier streitigen Fragen und aus der offensichtlichen Notwendigkeit, die von der tariflichen Regelung nicht erfaßten Punkte kollektiv zu ordnen. Die Unvollständigkeit des Tarifvertrages und die mit ihr verbundene Regelungsbedürftigkeit des offengebliebenen Bereichs werde augenfällig durch die Richtlinien, die die Antragsgegnerin am 30. März 1977 zu § 7 MTV erlassen habe. In dieser Direktive sei einseitig ein erheblicher Teil derjenigen Bestimmungen getroffen, die der Tarifvertrag aufgrund seiner Lückenhaftigkeit nicht enthalte.

2. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts werden von der Rechtsbeschwerde mit Recht bekämpft. Jedenfalls das mit den Anträgen zu Ziffer 2 a) und b) beanspruchte Mitbestimmungsrecht scheitert bereits an der Sperrwirkung des § 7 MTV.

Zuzustimmen ist dem Landesarbeitsgericht im Ausgangspunkt seiner Erwägungen, daß nämlich ein nach § 87 Abs. 1

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BetrVG an sich gegebenes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß dem Einleitungshalbsatz dieser Bestimmung durch eine tarifliche Regelung nur verdrängt wird, wenn die Tarifvertragsparteien den Gegenstand abschließend und vollständig geregelt haben, nicht aber dann, wenn die tariflichen Normierungen insgesamt oder in einzelnen Punkten lediglich ergänzungsbedürftige Rahmenvorschriften geben. Ob die Tarifvertragsparteien Raum für ergänzende betriebliche Regelungen lassen wollten, muß, wenn es im Tarifvertrag an einem ausdrücklichen Hinweis fehlt, aus den einschlägigen tariflichen Bestimmungen eindeutig zu entnehmen sein. Mit Rücksicht auf den vom Gesetzgeber gewollten Vorrang des Tarifvertrages entfaltet jede tarifliche Regelung, die nicht ohne weiteres als nur unvollständig gemeint erkennbar ist, für die Betriebspartner eine Sperrwirkung. Jede auch nur einigermaßen vollständige, aus sich heraus zu handhabende Regelung in einem Tarifvertrag schließt eine entsprechende betriebliche Regelung aus (BAG 13, 31 = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Akkord; BAG AP Nr. 25 zu § 56 BetrVG; AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG [zu II der Gründe]; BAG 26, 60 [67 f.] = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Kurzarbeit [zu II 5 c der Gründe]; BAG AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972 Altersversorgung [zu II B 3 der Gründe]; AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 [zu III 2 der Gründe]).

Die hier maßgebliche Vorschrift des § 7 MTV läßt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht erkennen, daß die Tarifvertragsparteien die Frage des Ausgleichs geleisteter Überstunden nur unvollständig regeln und Raum für ergänzende betriebliche Regelungen zu den in Ziffer 2 a) und b) des Antrags genannten Punkten lassen wollten. § 7 MTV enthält jedenfalls insoweit eine abschließende und vollständige, aus sich heraus handhabbare Regelung des Ausgleichs von Überstunden. Die Tarifvorschrift läßt dem Arbeitgeber keinen betrieblichen Regelungsspielraum, der einen Ansatzpunkt für das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht abgeben könnte. Der Tatbestand ist tariflich so geregelt,

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

daß der Arbeitgeber die Tarifnorm nur noch zu vollziehen, aber nichts zu "bestimmen" hat. Die Fragen, deren tarifliche Regelung das Landesarbeitsgericht vermißt, sind in Wahrheit keine offengelassenen und daher noch zu regelnden Fragen, sondern solche, die im Wege der Auslegung des Tarifvertrages zu beantworten sind. Es handelt sich hierbei um Rechtsfragen und nicht um Regelungsfragen, worauf die Rechtsbeschwerde zutreffend hinweist.

a) Nach Ziffer 2 a) des Antrags soll betrieblich geregelt werden, mit welcher Stundenzahl Arbeitstage, die durch Urlaub, Krankheit oder gesetzliche Feiertage ausgefallen sind, in die Berechnung der geleisteten Monatsstunden aufzunehmen sind. Diese Frage ist in § 7 Abs. 3 MTV tariflich eindeutig geregelt: Es ist die "durch Urlaub, Krankheit und gesetzliche Feiertage ausfallende Arbeitszeit" anzusetzen, also diejenige Arbeitszeit, die im Einzelfall für den betreffenden Redakteur ohne den Urlaub, die Krankheit oder den gesetzlichen Feiertag angefallen wäre. Die Ermittlung dieser fiktiven Arbeitszeit mag wegen der sehr unregelmäßigen und schwankenden Arbeitszeit der Redakteure im Einzelfalle schwierig sein; sie ist aber nicht unmöglich. Die gleichen - lösbaren und von der Rechtsprechung auch gelösten - Schwierigkeiten treten auch bei ähnlichen gesetzlichen Regelungen auf, die auf der Grundlage des Lohnausfallprinzips die Zahlung der Vergütung für aus bestimmten Gründen ausgefallene Arbeit anordnen. Als Beispiele wären etwa zu nennen die Bestimmungen des § 615 BGB über die Zahlung der Vergütung für infolge Annahmeverzugs des Arbeitgebers nicht geleistete Dienste, des § 616 Abs. 1 und 2 BGB über die Vergütungspflicht trotz vorübergehender Dienstverhinderung, insbesondere bei Angestellten im Krankheitsfalle, des § 63 HGB und des § 133 c GewO über die Fortzahlung der Vergütung für kaufmännische und technische Angestellte im Krankheitsfalle sowie des § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen, wonach der Arbeitsverdienst für die infolge des Feiertages ausfallende Arbeitszeit zu zahlen ist. Diese Vorschrif-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ten sind nicht deswegen unvollständig und ergänzungsbedürftig, weil sie hinsichtlich der Ermittlung der ausgefallenen Arbeitszeit keine näheren Bestimmungen treffen. Für die Regelung in § 7 Abs. 3 MTV gilt nichts anderes. Sie stellt auf die im Einzelfall für den betreffenden Redakteur individuell ausgefallene Arbeitszeit ab. Das ist eine klare und in sich geschlossene Regelung. Im Streitfalle muß die individuell ausgefallene Arbeitszeit notfalls durch Schätzung in entsprechender Anwendung des § 287 ZPO ermittelt werden.

Bei der vom Antragsteller angestrebten betrieblichen Regelung, wie sie aus § 2 Abs. 1 des von ihm überreichten Entwurfs einer Betriebsvereinbarung ersichtlich ist, würde es sich auch gar nicht um eine den Tarifvertrag ergänzende, sondern um eine ihn ändernde Regelung handeln. Die angestrebte Regelung stellt nämlich nicht auf die individuell ausgefallene Arbeitszeit ab; sie will vielmehr eine Pauschalierung einführen und für jeden ausgefallenen Arbeitstag ohne Rücksicht auf die Besonderheiten des Einzelfalles generell eine Arbeitszeit von acht Stunden ansetzen. Das widerspricht der tariflichen Regelung und kann im Einzelfalle dazu führen, daß tarifliche Ansprüche beschnitten werden.

Wenn in Ziffer 5) der von der Antragsgegnerin erlassenen Richtlinien zu § 7 MTV vom 30. März 1977 gesagt ist, daß durch Urlaub, Krankheit und gesetzliche Feiertage ausfallende Arbeitszeit mit acht Stunden pro Tag in Ansatz gebracht wird, so handelt es sich hierbei nicht um eine die Tarifbestimmung ergänzende und ihre Anwendung verbindlich festlegende betriebliche Regelung, sondern nur um eine Direktive an die Redaktionen zur betriebspraktischen Handhabung des § 7 Abs. 3 MTV. Sie hat lediglich die Bedeutung einer Erklärung der Antragsgegnerin, daß sie bereit sei, ohne weiteren Nachweis für einen ausgefallenen Arbeitstag acht Arbeitsstunden anzusetzen. Der Nachweis, daß im Einzelfall an dem ausgefallenen Arbeitstag für den betreffenden Redakteur eine Arbeitszeit von mehr als acht Stunden ange-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

fallen wäre, wird dadurch nicht ausgeschlossen. Er könnte auch nicht ausgeschlossen werden, weil dies zu einer unzulässigen Verkürzung tariflicher Ansprüche führen würde.

b) Die in Ziffer 2 b) des Antrags bezeichnete Frage, welche Tätigkeiten der Redakteure als arbeitszeit- und vergütungsrelevant zu gelten haben, ist ebenfalls eine Rechts- und keine Regelungsfrage. § 7 Abs. 1 MTV spricht von der "vorher zugewiesenen oder nachträglich anerkannten Tätigkeit". Was darunter zu verstehen ist, unterliegt nicht der Disposition der Betriebspartner. Die Tarifbestimmung läßt in dieser Frage nicht mehrere Möglichkeiten zur freien Gestaltung offen mit der Folge, daß der Begriff der arbeitszeit- und vergütungsrelevanten Tätigkeit von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich bestimmt und damit zugleich die Voraussetzungen für den tariflichen Überstundenausgleich jeweils verschieden festgelegt werden könnten. Vielmehr kann die Frage, welche Tätigkeiten der Redakteure für den tariflichen Überstundenausgleich erheblich sind, für den Geltungsbereich des Tarifvertrages nur einheitlich beantwortet werden. Dabei gibt es nur eine richtige Antwort. Soweit Zweifel bestehen, müssen diese durch Auslegung der Tarifbestimmung mit den Mitteln der Gesetzesinterpretation geklärt werden. Das ist im Streitfalle Aufgabe der Gerichte. Die Betriebspartner sind nicht zur verbindlichen Interpretation tariflicher Vorschriften und der in ihnen verwendeten Rechtsbegriffe berufen. Das Bestehen rechtlicher Zweifelsfragen über die Bedeutung und Auslegung einer Tarifvorschrift rechtfertigt nicht die Annahme einer gewollten, von den Betriebspartnern zu schließenden Regelungslücke.

3. Ob § 7 MTV auch für das im Antrag zu Ziffer 1) geltend gemachte Mitbestimmungsrecht eine Sperrwirkung entfaltet, kann dahinstehen. Der Antrag betrifft die Erfassung der von den Redakteuren geleisteten Arbeitsstunden zur Feststellung der nach § 7 MTV ausgleichspflichtigen Überstunden. Der Antragsteller will die Form des Arbeitsstundennachweises, den

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Erfassungszeitraum und Bemessungsgrundsätze betrieblich geregelt wissen. Für ein solches Mitbestimmungsrecht bietet die hier allein in Betracht kommende Vorschrift des § 87 Abs. 1 BetrVG keine rechtliche Grundlage. Es läßt sich weder auf Nr. 1 noch - wie das Landesarbeitsgericht meint - auf Nr. 10 dieser Vorschrift stützen.

a) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen in Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Zu der hier in Rede stehenden Vorschrift des § 7 MTV für Redakteure an Tageszeitungen vom 1. Oktober 1976 hat der Senat bereits entschieden, daß es keine Frage der Ordnung des Betriebes im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist, wenn ein Zeitungsverlag für seine Redakteure Formulare zur täglichen Erfassung der jeweils verrichteten Tätigkeiten und der dafür benötigten Zeit einführt, um ihnen den Nachweis des tariflichen Anspruchs auf Überstundenvergütung zu erleichtern, ohne ihnen jedoch die Ausfüllung und Einreichung der Formulare zur Pflicht zu machen (Senatsbeschluß vom 9. Dezember 1980 - 1 ABR 1/78 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebes). Wie der Senat dort ausgeführt hat (zu B I 2 der Gründe), geht es bei der dem erleichterten Nachweis geleisteter Überstunden dienenden Erfassung der Arbeitszeit der Redakteure nicht um Regelungen, die ein geordnetes Zusammenleben und Zusammenwirken im Betrieb und damit ein reibungsloses Funktionieren des Betriebes gewährleisten sollen. Eine solche Arbeitszeiterfassungsregelung kann sich von ihrem Zweck her nur an diejenigen Redakteure wenden, die den tariflichen Überstundenausgleich geltend machen wollen. Sie bietet ihnen eine Erleichterung des ohnehin von ihnen zu führenden Nachweises geleisteter Überstunden, zwingt sie aber nicht dazu, von diesem Angebot Gebrauch zu machen. Ein derartiger Zwang könnte auch nicht in der Weise ausgeübt werden, daß die Arbeitszeiterfassungsregelung andere Möglichkeiten des Beweises geleisteter Überstunden ausschlös-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

se; denn eine solche Begrenzung der Beweismöglichkeiten würde auf eine unzulässige Einschränkung des unabdingbaren tariflichen Überstundenausgleichsanspruchs hinauslaufen. Kann es also bei der vom Antragsteller angestrebten betrieblichen Regelung zur Erfassung der tariflich ausgleichspflichtigen Überstunden nur um ein Angebot zur Beweiserleichterung gehen, von dem die betreffenden Redakteure Gebrauch machen können, aber nicht müssen, so werden den Redakteuren dadurch keine Verhaltenspflichten in bezug auf die Ordnung des Betriebes auferlegt. Auch die von der Antragsgegnerin in ihren Richtlinien vom 30. März 1977 aufgestellten Regeln über die Erfassung geleisteter Überstunden verpflichten die Redakteure nicht, die eingeführten Tageszettel zum Nachweis der benötigten Arbeitszeit auszufüllen und einzureichen. Die Richtlinien haben insoweit nur die Bedeutung einer Erklärung der Antragsgegnerin, daß sie unter den dort festgelegten Voraussetzungen den Nachweis geleisteter Überstunden ihr gegenüber als geführt ansehen will. Füllt also ein Redakteur die Tageszettel nicht aus, so liegt darin keine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten; er läuft nur Gefahr, daß er die von ihm geleisteten Überstunden praktisch nicht nachweisen kann und demzufolge den tariflichen Ausgleich nicht erhält. Allein der Umstand, daß die Redakteure, bei denen Überstunden anfallen, praktisch darauf angewiesen sind, die ihnen von der Antragsgegnerin gebotene Nachweismöglichkeit zu nutzen, weil sie geleistete Überstunden anders nur schwer nachweisen können, macht eine solche Arbeitszeiterfassungsregelung noch nicht zu einer Frage der Ordnung des Betriebes.

b) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts betrifft die vom Antragsteller angestrebte Überstundenerfasssungsregelung auch keine Frage der betrieblichen Lohngestaltung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist unter dem Begriff "betriebliche Lohngestaltung" die Festlegung kollektiver, abstrakter Grund-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sätze zu verstehen, nach denen die Entlohnung im Betrieb vorgenommen werden soll; es geht dabei um die Strukturformen des Entgelts einschließlich ihrer näheren Vollziehungsformen (BAG AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Provision [zu IV 3 a der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B II 2 a und 3 der Gründe]; Senatsbeschluß vom 22. Januar 1980 - 1 ABR 48/77 -, [demnächst] AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung [zu B II 2 c der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Im vorliegenden Falle geht es jedoch nicht darum, wie das betriebliche Entlohnungssystem im Hinblick auf die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit aussehen soll, sondern um die Aufstellung von Beweisführungsregeln zum Nachweis tariflicher Anspruchsvoraussetzungen.

c) Soweit der Antragsteller in Ziffer 1) seines Antrags im Rahmen der Erfassung der geleisteten Überstunden auch ein Mitbestimmungsrecht zur Aufstellung von "Bemessungsgrundsätzen" beansprucht, denkt er möglicherweise an eine Regelung, wie sie in § 1 Abs. 3 seines Entwurfs einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist. Danach soll jede angefangene halbe Stunde als halbe und jede über eine halbe als ganze Überstunde berechnet werden. Das wäre aber keine Regelung des formellen Nachweises geleisteter Überstunden mehr, sondern eine materielle, die tarifliche Regelung zugunsten der Arbeitnehmer erweiternde Regelung, die jedenfalls an der Sperrwirkung des § 87 Abs. 1 Einleitungshalbsatz BetrVG scheitern müßte.

IV. Nach alledem steht dem Antragsteller in den noch streitigen Fragen kein Mitbestimmungsrecht zu, so daß seine Anträge zu Ziffer 1) und Ziffer 2 a) und b) unter entsprechender Aufhebung der vorinstanzlichen Beschlüsse zurückzuweisen waren.

Dr. Kissel Dr. Seidensticker Matthes

Dr. Osswald Schneider

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

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