

Aktenzeichen: 1 AZR 259/07
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 22. Juli 2008
- 1 AZR 259/07 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 22. Dezember 2005
- 22 Ca 18910/05 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 24. Oktober 2006
- 6 Sa 180/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tariföffnung für Arbeitszeitregelungen

Gesetze:

BetrVG § 77 Abs. 3; Manteltarifvertrag für das private
Versicherungsgewerbe idF vom 1. Juli 2004 § 11 Nr. 1, Nr. 2

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 259/07
6 Sa 180/06
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Juli 2008

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Juli 2008 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Münzer und Prof. Dr. Zachert für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 24. Oktober 2006 - 6 Sa 180/06 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 22. Dezember 2005 - 22 Ca 18910/05 - teilweise abgeändert:
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 857,60 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 6. Oktober 2005 zu zahlen.
3. Im Übrigen wird die Revision der Beklagten zurückgewiesen.
4. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu 25/27, der Kläger zu 2/27 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche nach einer vom Arbeitgeber angeordneten Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 37 auf 38 Stunden.

Der Kläger ist seit dem Jahr 1987 als Software-Entwickler bei der Beklagten beschäftigt. Sein monatliches Grundgehalt beträgt 5.427,00 Euro. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beidseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe Anwendung. Danach gilt tariflich seit dem 1. Juli 1990 eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden. Seit Januar 1987 hatte sich die Wochenarbeitszeit auf 38,75 Stunden, in der Zeit davor auf 40 Stunden belaufen. § 11 des einschlägigen Manteltarifvertrags in seiner ab dem 1. Juli 2004 geltenden Fassung (MTV) lautet:



„1. Regelmäßige Arbeitszeit

Für die Angestellten im Innendienst (ausgenommen Hausmeister und Heizer) beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 38 Stunden in der Woche. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich gleichmäßig auf die Tage Montag bis Freitag².

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die Arbeitszeit abweichend davon für alle Angestellten oder für Gruppen von Angestellten einheitlich oder unterschiedlich festgelegt werden. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und der einzelnen Funktionsbereiche zu berücksichtigen.

Abweichend von Abs. 1 kann aus betrieblichen Gründen im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit auch Samstagsarbeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung vorgesehen werden. In diesem Fall erhält die/der Angestellte pro Arbeitsstunde am Samstag einen Zuschlag von 25 % von 1/162 des Monatsgehalts.

Wird eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit vereinbart, ist innerhalb von 6 Kalendermonaten eine Arbeitszeit von durchschnittlich 38 Stunden pro Woche einzuhalten; ein kürzerer oder längerer Bezugszeitraum, letzterer bis längstens 12 Kalendermonate, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bestimmt werden. Die durch Betriebsvereinbarung festgelegte Arbeitszeit darf in der einzelnen Woche 38 Stunden um höchstens 25 % über- oder unterschreiten. Die tägliche Arbeitszeit kann bis zu 10 Stunden betragen.

1

2 Für die Arbeitszeitverkürzung ab 1.7.1990 gelten folgende Übergangsregelungen:

1. Arbeitnehmer nach Teil II des Manteltarifvertrages für die nach § 11 Ziff. 1 Abs. 1 MTV die tarifliche Arbeitszeitregelung nicht gilt, erhalten ab 1.7.1990 (als Ausgleich für die tarifliche Arbeitszeitverkürzung) einen monatlichen Zuschlag von 1,97 % ihres Tarifgehalts, wenn und solange nicht ein entsprechender Ausgleich durch Reduzierung der individuellen Arbeitsmenge oder Arbeitszeit stattgefunden hat.
2. Betriebliche Unterschreitungen der bisherigen tariflichen Arbeitszeit können auf die vereinbarte Arbeitszeitverkürzung



angerechnet werden.

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit i.S.v. Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4 Satz 1 für alle Angestellten oder für Gruppen von Angestellten um bis zu 8 Stunden in der Woche verkürzt werden; die Bezüge werden entsprechend gekürzt, wobei günstigere Regelungen zulässig sind. Zuvor sollen in dem betreffenden Bereich die Möglichkeiten zum Abbau von Mehrarbeit und zur Förderung von Teilzeitarbeitsverhältnissen genutzt werden. Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Angestellten keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden. Auszubildende werden von dieser Regelung nicht erfasst^{1,2}.

2. Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit i.S.v. Ziff. 1 Abs. 1 bzw. die durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelte Arbeitszeit hinaus geleistete angeordnete Arbeit. Sie wird mit 1/162 des Monatsbezuges (einschließlich aller Zulagen) und mit einem Zuschlag von 25 % für jede Mehrarbeitsstunde bezahlt. Bei Mehrarbeit an Samstagen beträgt der Zuschlag einschließlich etwaiger Zuschläge nach Ziff. 1 Abs. 3 50 %.

“

1 Die Regelung in Ziff. 1 Abs. 5 ist bis 31.12.2007 befristet.

2 Protokollnotiz vom 5.6.1996:

„Die durch freiwillige Betriebsvereinbarungen i.S.d. § 11 Ziff. 1 Abs. 5 MTV ausgelösten Arbeitszeitverkürzungen dürfen nicht auf die in Ziff. 1 Abs. 2 der Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung für das private Versicherungsgewerbe vom 13. September 1995 genannten Arbeitszeitverkürzungen (Paritätsregelung) angerechnet werden.“

Seit Juni 1995 gilt zudem eine „Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung für das private Versicherungsgewerbe“. Sie hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

- „1. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann für einzelne Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen oder für



Gruppen von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen das Angebot geschaffen werden, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 20 Stunden zu verkürzen oder auf bis zu 42 Stunden zu verlängern.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Anträgen von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen auf Arbeitszeitverkürzung mindestens im gleichen Stundenumfang stattzugeben, wie er Anträgen auf Arbeitszeitverlängerung zustimmt.

2. Im Falle der Verlängerung oder der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit ist das monatliche Entgelt entsprechend zu erhöhen bzw. zu kürzen (§ 3 Ziff. 2 Abs. 1 MTV). Der Quotient von 1/162 des Monatsbezuges für die Berechnung der in § 11 Ziff. 1 Abs. 3, Ziff. 3 und Ziff. 4 Abs. 1 genannten Zuschläge ist entsprechend anzupassen.
4. Mehrarbeit im Sinne der Bestimmungen von § 11 MTV ist jeweils die über die
 - regelmäßige Arbeitszeit i.S.v. § 11 Ziff. 1 Abs. 1 bzw.
 - durch Betriebsvereinbarung gem. § 11 Ziff. 1 Abs. 2 und 3 abweichend geregelte Arbeitszeit bzw.
 - aufgrund dieser Vereinbarung verlängerte Arbeitszeit (Arbeitszeitkorridor)

hinaus geleistete angeordnete Arbeit. “

Mit Wirkung vom 1. Juli 1999 schloss die Beklagte mit ihrem Münchener Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung über die flexible Arbeitszeit“ (BV). Sie enthält im Abschnitt „Dauer der Arbeitszeit“ folgende Regelungen:

„8. Betriebliche Arbeitszeit

Die betriebliche wöchentliche Arbeitszeit ist derzeit um eine Stunde niedriger als die (gegebenenfalls durchschnittliche) tarifliche wöchentliche Arbeitszeit; sie beträgt derzeit (38 minus 1 =) 37 Stunden. Ändert sich die (gegebenenfalls durchschnittliche) tarifliche Wochenarbeitszeit, ändert sich die betriebliche wöchentliche Arbeitszeit im gleichen Verhältnis (derzeitiges Verhältnis 2280 zu 2220 Minuten).

Die durchschnittliche betriebliche tägliche Arbeitszeit

4



verteilt sich auf die Wochentage Montag bis Freitag und beträgt daher ein Fünftel der betrieblichen wöchentlichen Arbeitszeit; sie beträgt derzeit (37 : 5 = 7 Std. 24 Min.).

9. Soll-Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum

Es werden Ausgleichszeiträume festgelegt, und zwar vom 01.04. bis 30.09. und vom 01.10. bis 31.03. Die Soll-Arbeitszeit im Ausgleichszeitraum errechnet sich aus der Anzahl der tariflichen Arbeitstage, multipliziert mit der durchschnittlichen betrieblichen täglichen Arbeitszeit.“

Im Abschnitt „Ausgleich des Zeitkontos“ heißt es:

5

”

17. Zeitguthaben am Ende des Ausgleichszeitraums

- a) Übersteigt am Ende des Ausgleichszeitraums die geleistete Arbeitszeit die berechnete Soll-Arbeitszeit (Ziffer 9), so kann das Zeitguthaben ganz oder teilweise bis zur Höhe von 60 Stunden über die tarifliche Arbeitszeit hinaus auf Antrag des Mitarbeiters nach vorheriger Zustimmung seiner Vorgesetzten als Mehrarbeit nachträglich genehmigt werden.

Die nachträglich genehmigte Mehrarbeit wird so vergütet, als ob sie im letzten Monat des Ausgleichszeitraums geleistet worden wäre, bis zur Höhe der tariflichen Arbeitszeit ohne Zuschlag, darüber hinaus mit dem tariflichen Zuschlag von 25 %. “

Entsprechend den Bestimmungen der BV arbeitete der Kläger bis Ende März 2005 auf der Basis einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden. Mit Wirkung vom 1. April 2005 ordnete die Beklagte im Betrieb die Leistung von regelmäßig 38 Wochenarbeitsstunden ohne Lohnausgleich an. Zur Begründung verlautbarte sie, die Regelung zum Umfang der betrieblichen wöchentlichen Arbeitszeit in Nr. 8 BV sei wegen § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam. Die BV wurde nicht gekündigt.

6

Der Kläger kam der betreffenden Anweisung nach. Mit seiner Klage hat er die Vergütung von 25,6 Arbeitsstunden geltend gemacht, die er in der Zeit vom 1. April bis zum 30. September 2005 über ein auf der Basis von

7



37 Wochenarbeitsstunden berechnetes Zeitvolumen hinaus gearbeitet habe; mit Schreiben vom 6. Oktober 2005 hatte er eine Nachzahlung zuvor vergeblich verlangt. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, in Nr. 8 BV sei die tarifliche Wochenarbeitszeit wirksam auf 37 Stunden verkürzt worden. Ausgehend von einem Monatsgehalt in Höhe von 5.427,00 Euro und durchschnittlich 160,33 Monatsarbeitsstunden hat er für sich eine Stundenvergütung von 33,85 Euro und einen Nachzahlungsanspruch von 866,56 Euro errechnet. Weitere 44,50 Euro hat er als zusätzliche Grundvergütung für fünfzig Überstunden begehrt, die die Beklagte in der Oktoberabrechnung 2005 für den zurückliegenden Ausgleichszeitraum im Sinne des § 9 BV berücksichtigt hat. Der Kläger hat dazu eine Differenz von 0,89 Euro zwischen einer auf der Basis von 37 und einer auf der Basis von 38 Wochenarbeitsstunden ermittelten Stundenvergütung errechnet (33,85 Euro minus 32,96); tatsächlich hatte die Beklagte dem Überstundenausgleich laut Oktoberabrechnung 2005 eine Stundenvergütung von 33,60 Euro zugrunde gelegt. Auf die von ihm ermittelte Differenz in Höhe von 44,50 Euro hat der Kläger weitere 11,13 Euro als Überstundenzuschlag in Höhe von 25 % begehrt. Darüber hinaus hat er eine Vergütungs-differenz für abgerechnete 8,87 Stunden Überarbeit an Sonnabenden aus dem August 2005 in Höhe von 3,99 Euro geltend gemacht, die sich bei einem Zuschlag von 50 % auf einen um 0,89 Euro erhöhten Stundensatz ergebe.

Der Kläger hat beantragt,

8

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 926,18 Euro brutto
nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem
6. Oktober 2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV erlaube den Betriebsparteien keine Abweichung vom Umfang der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit, sondern nur von der in Nr. 1 Abs. 1 der Bestimmung vorgesehenen gleichmäßigen Verteilung auf die Tage Montag bis Freitag. Aus diesem Grund sei Nr. 8 BV unwirksam. Überdies sei die Höhe der Klageforderung nicht nachvollziehbar.

9



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung des Klägers in vollem Umfang stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist weitgehend unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage dem Grunde nach zu Recht stattgegeben. Nr. 8 BV ist nicht gem. § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam. § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV enthält eine Öffnung für abweichende betriebliche Regelungen auch zum Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit. Die Klage ist allerdings nur in Höhe von 857,60 Euro begründet. Der Kläger kann die Vergütung von 25,6 Stunden Mehrarbeit zu einem Stundensatz von 33,50 Euro verlangen; weitergehende Ansprüche bestehen nicht.

11

I. Die Klageforderung folgt dem Grunde nach aus § 611 BGB iVm. § 11 Nr. 2 MTV. Der Kläger hat für den Zeitraum vom 1. April bis zum 30. September 2005 Anspruch auf die Vergütung von 38 Arbeitsstunden pro Woche. Mit der Zahlung von monatlich 5.427,00 Euro hat die Beklagte diesen Anspruch nicht vollständig erfüllt. Zwar hat sie damit eine Arbeitsleistung im Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abgegolten. Diese beträgt jedoch nur 37 und nicht 38 Stunden. Das folgt aus Nr. 8 BV.

12

1. Gem. Nr. 8 Abs. 1 BV beträgt die im Münchener Betrieb der Beklagten geltende „betriebliche wöchentliche Arbeitszeit“ eine Stunde weniger als die „tarifliche wöchentliche Arbeitszeit“ und damit nur 37 statt 38 Stunden. Die betriebliche Absenkung der tariflichen Wochenarbeitszeit lässt den tariflichen Vergütungsanspruch des Klägers unberührt. Weder nach § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV noch nach den Regelungen der BV geht mit der Verringerung der tariflichen Arbeitszeit eine Verringerung der tariflichen Vergütung einher. Mit dem monatlichen Grundgehalt hat die Beklagte deshalb nur die regelmäßige betrieb-

13



liche Arbeitszeit von 37 Stunden nach § 8 Abs. 1 BV und nicht auch schon die vom Kläger wöchentlich darüber hinaus geleistete weitere Arbeitsstunde vergütet.

2. Die Beklagte ist an die betriebliche Absenkung der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit von 38 auf 37 Stunden gebunden. Nr. 8 BV ist nicht auf Grund der Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam. Dies ergibt sich aus Satz 2 der Vorschrift. Die Tarifvertragsparteien haben in § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV eine Abweichung vom Umfang der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit in § 11 Nr. 1 Abs. 1 MTV durch freiwillige Betriebsvereinbarungen zugelassen. Das ergibt die Auslegung.

14

a) Tarifliche Inhaltsnormen sind wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der tariflichen Regelung zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelung, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern kann. Bleiben im Einzelfall gleichwohl Zweifel, können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien zurückgreifen, wie etwa auf die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung in der Praxis. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, gesetzeskonformen und praktisch brauchbaren Regelung führt (*BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 33 mwN, BAGE 118, 141*).

15

b) Danach eröffnet § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV den Betriebsparteien nicht nur die Möglichkeit einer anderen Verteilung der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit als dies in Abs. 1 der Regelung vorgesehen ist. Die Betriebsparteien können auch den Umfang der regelmäßigen Wochenarbeitszeit anders bestimmen.

16



aa) Bereits der Wortlaut von § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV legt ein weites Verständnis nahe. Es heißt dort mit Bezug auf den voranstehenden Abs. 1, durch freiwillige Betriebsvereinbarung könne „die Arbeitszeit abweichend davon festgelegt werden“. Von welcher Regelung durch freiwillige Betriebsvereinbarung abgewichen werden kann, ist nicht näher bestimmt. Da der voranstehende Abs. 1 sowohl den Umfang als auch die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit regelt, spricht das Fehlen einer gegenständlichen Einschränkung in Abs. 2 dafür, dass von beiden Vorgaben und damit auch vom Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit abgewichen werden kann. Die Berechtigung dieses Verständnisses der Vorschrift wird verstärkt durch Verwendung des Wortes „festlegen“. Hätten die Betriebsparteien nur die Möglichkeit einer von Abs. 1 abweichenden Verteilung der Arbeitszeit schaffen wollen, hätte es nahegelegen, sich auch in Abs. 2 des entsprechenden Ausdrucks zu bedienen und die Formulierung in Abs. 1 Satz 3 der Regelung aufzugreifen, derzufolge sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gleichmäßig auf die Tage Montag bis Freitag „verteilt“. Dass die Betriebsparteien stattdessen die Arbeitszeit abweichend „festlegen“ können, lässt die Annahme zu, dass sie (auch) deren Dauer regeln dürfen.

17

bb) Ließe sich mit dem Wortlaut des § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV gleichwohl auch die von der Beklagten für richtig gehaltene engere Lesart der Regelung vereinbaren, so ergibt sich die Richtigkeit eines weiten Verständnisses aus systematischen Erwägungen. Die tarifliche Definition von Mehrarbeit in § 11 Nr. 2 MTV und in Nr. 4 der „Tarifvereinbarung über die Einführung einer Arbeitszeitflexibilisierung für das private Versicherungsgewerbe“ vom Juni 1995 setzt voraus, dass Betriebsvereinbarungen möglich sind, die eine von der tariflichen Regelung abweichende Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit regeln. Dies verlangt nach einem entsprechend weiten Verständnis von § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV.

18

(1) Die Tarifvertragsparteien haben anlässlich der Verkürzung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit von 38,75 auf 38 Wochenstunden zum 1. Juli 1990 in einer Protokollnotiz zu § 11 Nr. 1 Abs. 1 MTV als „Übergangsregelung“

19



vorgesehen, es könnten „betriebliche Unterschreitungen der bisherigen tariflichen Arbeitszeit“ auf die vereinbarte Arbeitszeitverkürzung angerechnet werden. Dies setzt voraus, dass es zulässige „betriebliche Unterschreitungen“ der Dauer der tariflichen Wochenarbeitszeit gibt. Der Ausdruck „betriebliche Unterschreitungen“ zielt dabei ersichtlich auf entsprechende Regelungen in Form von Kollektivvereinbarungen und nicht - wie die Beklagte meint - auf individualrechtlich geltende Gesamtzusagen. „Betriebliche“ Regelungen sind nach dem üblichen Sprachgebrauch solche, an denen der Betriebsrat beteiligt ist. Auch wäre es ungewöhnlich, dass die Tarifvertragsparteien auf andere als kollektive Regelungen Rücksicht nähmen. Die Protokollnotiz ihrerseits lässt Rückschlüsse auf das zutreffende Verständnis von § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV zu. Wirksame „betriebliche Unterschreitungen“ der tariflichen Wochenarbeitszeit kann es nur geben, wenn diese Bestimmung den Abschluss von Betriebsvereinbarungen erlaubt, die auch die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit abweichend von Abs. 1 Satz 1 der Vorschrift regeln.

(2) Dieses Auslegungsergebnis wird weiter gestützt durch die tarifliche Definition der Mehrarbeit. Nach § 11 Nr. 2 Abs. 1 Satz 1 MTV ist Mehrarbeit die „über die regelmäßige Arbeitszeit iSv. Ziff. 1 Abs. 1 MTV bzw. die durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelte Arbeitszeit hinaus“ geleistete Arbeit. „Regelmäßige Arbeitszeit iSv. Ziff. 1 Abs. 1 MTV“ ist die Zeit von 38 Wochenstunden. Mehrarbeit liegt demnach bei einer Überschreitung der Dauer der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit vor. Damit ist wegen des engen Sachzusammenhangs auch hinsichtlich der zweiten Alternative - der „durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelte(n) Arbeitszeit“ - davon auszugehen, dass Mehrarbeit bei einer Überschreitung der abweichend festgelegten Dauer der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vorliegt. Mit einer „durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelten Arbeitszeit“ haben die Tarifvertragsparteien in § 11 Nr. 2 Abs. 1 MTV ersichtlich den durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelten Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemeint (so auch Hopfner in: Seifert/Hopfner Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft § 11 MTV Rn. 30). Dann wiederum muss die Regelung in § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV notwendig dahin verstanden werden, dass sie den

20



Betriebsparteien die Möglichkeit einer abweichenden Festlegung auch der Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eröffnet.

(3) Das gleiche folgt aus Nr. 4 der „Tarifvereinbarung“ aus dem Jahr 1995. 21
Ihre Regelungen ergänzen § 11 MTV. Das zeigen die mehrfachen Bezugnahmen auf diese Bestimmung. Die „Tarifvereinbarung“ kann deshalb zur Auslegung von § 11 MTV herangezogen werden.

(a) Nach Nr. 1 und Nr. 2 der „Tarifvereinbarung“ kann durch freiwillige 22
Betriebsvereinbarung für einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern das Angebot geschaffen werden, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 20 Stunden zu verkürzen oder auf bis zu 42 Stunden zu verlängern. Das monatliche Tarifentgelt ist entsprechend zu kürzen oder zu erhöhen. Im Hinblick darauf wird in Nr. 4 Mehrarbeit „im Sinne der Bestimmungen von § 11 MTV“ definiert als die jeweils „über die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 11 Nr. 1 Abs. 1 bzw. durch Betriebsvereinbarung gem. § 11 Nr. 1 Abs. 2 und 3 abweichend geregelte Arbeitszeit bzw. auf Grund dieser Vereinbarung verlängerte Arbeitszeit hinaus“ geleistete Arbeit.

Mit dem Verweis auf die „regelmäßige Arbeitszeit“ gem. § 11 Nr. 1 23
Abs. 1 MTV und die „auf Grund dieser Vereinbarung verlängerte Arbeitszeit“ ist wie in § 11 Nr. 2 Abs. 1 MTV zweifellos die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit in Bezug genommen. Der unmittelbare sachliche und äußere Zusammenhang der Möglichkeit einer „durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelten Arbeitszeit“ mit den beiden anderen Alternativen spricht auch hier dafür, dass die Bestimmung damit auf betriebliche Regelungen zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit Bezug nimmt und deshalb voraussetzt, dass es Betriebsvereinbarungen mit diesem Gegenstand zulässigerweise geben kann. Das verlangt erneut nach einem entsprechend weiten Verständnis von § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV.

(b) Dem widerspricht nicht, dass Nr. 4 der tariflichen Flexibilisierungsver- 24
einbarung nicht nur auf § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV, sondern auch auf Abs. 3 der Vorschrift verweist. Zwar eröffnet § 11 Nr. 1 Abs. 3 MTV die Möglichkeit, durch



freiwillige Betriebsvereinbarung „im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit auch Samstagsarbeit“ vorzusehen. Eine solche Betriebsvereinbarung handelt dementsprechend von der Verteilung, nicht von der Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit. Gleichwohl ergibt die Erwähnung der „durch Betriebsvereinbarung gem. § 11 Ziff. 1 Abs. 2 und 3 abweichend geregelten Arbeitszeit“ nur einen Sinn, wenn die betreffende Betriebsvereinbarung auch die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit und nicht nur ihre Verteilung abweichend von § 11 Nr. 1 Abs. 1 MTV regelt. Andernfalls wäre das Vorliegen von (zuschlagspflichtiger) Mehrarbeit allein davon abhängig, wie die Dauer der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit von 38 Wochenstunden auf die einzelnen Wochentage verteilt ist - ob ohne abweichende Betriebsvereinbarung gleichmäßig auf die Tage Montag bis Freitag oder durch freiwillige Betriebsvereinbarung in davon abweichender Weise. Eine solche Ungleichbehandlung hätte Wertungswidersprüche zur Folge und wäre sachlich nicht zu rechtfertigen.

Im Übrigen heißt es in Nr. 4 der „Tarifvereinbarung“ nicht, Mehrarbeit sei die durch Betriebsvereinbarung gem. § 11 Nr. 1 Abs. 2 „oder“ Abs. 3 MTV abweichend geregelte, sondern sei die durch Betriebsvereinbarung gem. § 11 Nr. 1 Abs. 2 „und“ Abs. 3 MTV abweichend geregelte Arbeitszeit. Folglich ist eine Betriebsvereinbarung gemeint, die neben einer möglichen abweichenden Verteilung der Arbeitszeit - ggf. unter Einbezug des Sonnabends - jedenfalls auch eine von der tariflichen Regelung abweichende Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit vorsieht. Fehlt eine solche Regelung, liegt entweder ein Fall der ersten oder dritten Alternative der Nr. 4 der Flexibilisierungsvereinbarung vor.

25

(4) Diesem Verständnis von § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV stehen sonstige systematische Zusammenhänge nicht entgegen.

26

(a) Zwar ist in § 11 Nr. 1 Abs. 4 MTV lediglich davon die Rede, es dürfe innerhalb des maßgeblichen Bezugszeitraums eine Arbeitszeit von durchschnittlich 38 Wochenstunden nicht überschritten sowie in der einzelnen Woche die Arbeitszeit von 38 Stunden um nicht mehr als 25 % über- oder unterschritten werden. Ein möglicher anderer Durchschnittswert wird nicht erwähnt. Dies lässt nicht den Schluss zu, eine Abweichung von der Dauer der tariflichen

27



Wochenarbeitszeit durch eine Betriebsvereinbarung nach § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV sei ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien gehen vielmehr offenkundig von einer „automatisch“ vorzunehmenden Anpassung der Vorgaben des § 11 Nr. 1 Abs. 4 MTV an abweichende Regelungen aus. Das wird daran deutlich, dass die Vorgaben auch an zweifellos zulässige Arbeitszeitverkürzungen nach Abs. 5 der Bestimmung und an mögliche Arbeitszeitverkürzungen oder -verlängerungen gem. Nr. 1 der tariflichen Flexibilisierungsvereinbarung textlich nicht angepasst sind.

(b) Ebenso wenig berechtigt die Bestimmung des § 11 Nr. 1 Abs. 5 MTV zu der Annahme, Betriebsvereinbarungen nach Abs. 2 könnten nicht solche sein, die eine abweichende Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit regelten. Nach § 11 Nr. 1 Abs. 5 MTV können durch freiwillige Betriebsvereinbarung „zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung“ die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Abs. 1 Satz 1 für alle oder für Gruppen von Angestellten um bis zu acht Stunden verkürzt und die Bezüge der Arbeitnehmer entsprechend gekürzt werden. Die Schlussfolgerung der Beklagten, diese Regelung sei überflüssig, wenn schon § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV die Festlegung abweichender regelmäßiger Arbeitszeiten erlaube, trägt nicht. Die Bestimmungen in § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV und in § 11 Nr. 1 Abs. 5 MTV betreffen unterschiedliche Sachverhalte. § 11 Nr. 1 Abs. 5 MTV lässt Verkürzungen der Arbeitszeit um bis zu acht Wochenstunden und zugleich entsprechende Gehaltskürzungen zu. Die Regelung erlaubt demnach Abweichungen sowohl von der tariflichen Regelarbeitszeit als auch von der tariflichen Vergütung der Regelarbeitszeit. Dagegen ist Letzteres anlässlich einer Abweichung von der Regelarbeitszeit gem. § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV nicht möglich. Auf der Grundlage dieser Vorschrift zustande kommende Betriebsvereinbarungen über eine abweichende Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit lassen den Anspruch auf die volle Vergütung der Regelarbeitszeit unberührt. Außerdem erlaubt § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV den Betriebsparteien auch den Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen über eine Verlängerung der tariflichen Arbeitszeit ohne eine Gehaltsanpassung.

28

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



- (c) Auch Nr. 1 und Nr. 2 der „Tarifvereinbarung“ sind bei einem weitem Verständnis von § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV nicht überflüssig. Zum einen überlässt Nr. 1 der „Tarifvereinbarung“ - anders als § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV - das Zustandekommen von Abreden über abweichende Regelarbeitszeiten den Arbeitnehmern selbst und erlaubt den Betriebsparteien nur das Unterbreiten von Angeboten zum Abschluss solcher Abreden. Zum anderen ist nach Nr. 2 der „Tarifvereinbarung“ das Gehalt an die vereinbarte abweichende Regelarbeitszeit anzupassen. 29
- c) Bei diesem Verständnis verstößt § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV nicht gegen höherrangiges Recht. Die Tarifvertragsparteien haben die Festlegung des vertraglichen Synallagma nicht unzulässigerweise den Betriebsparteien überlassen. Mit der Verkürzung oder Verlängerung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf Grund einer Betriebsvereinbarung nach § 11 Nr. 1 Abs. 2 MTV ist eine Verringerung bzw. Erhöhung der tariflichen Vergütung der Arbeitnehmer nicht verbunden. Die Betriebsparteien können nur den Umfang der Leistung der Arbeitnehmer, nicht den der Gegenleistung des Arbeitgebers bestimmen. Dadurch werden Grundrechte der Arbeitsvertragsparteien aus Art. 12 GG nicht verletzt. Der Arbeitgeber kann wegen des Freiwilligkeitsvorbehalts zu einer vom Tarifvertrag abweichenden Regelung nicht gegen seinen Willen gezwungen werden. Die Arbeitnehmer könnten nur durch eine Regelung zur Arbeitszeitverlängerung beschwert werden, weil sich ihr Vergütungsanspruch nicht entsprechend erhöht. Zu einer solchen Regelung kann wiederum der Betriebsrat nicht gezwungen werden. Die Tarifvertragsparteien durften davon ausgehen, dass dieser Umstand eine ausreichende Gewähr dafür bietet, es werde eine Erhöhung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ein trotz der Fremdbestimmung der Arbeitnehmer verfassungskonformes Maß nicht überschreiten. 30
- II. Die Revision ist hinsichtlich der Höhe der Klageforderung begründet. Der Zahlungsanspruch des Klägers besteht nur im Umfang von 857,60 Euro. 31
1. Der Kläger hat Anspruch auf die Vergütung von 25,6 Mehrarbeitsstunden. Er hat unwidersprochen vorgetragen, dass im Zeitraum vom 1. April bis zum 30. September 2005 die zeitliche Gesamtdifferenz zwischen einer 32



Arbeitswoche mit 37 Stunden und einer solchen mit 38 Stunden dieser Stundenanzahl entspricht. Gem. § 11 Nr. 2 Abs. 1 MTV ist Mehrarbeit ua. die über „die durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelte Arbeitszeit hinaus geleistete angeordnete Arbeit“. Um eine solche Arbeit handelt es sich. Nach § 11 Nr. 2 Abs. 1 Satz 2 MTV ist sie mit 1/162 des Monatsbezugs zu vergüten. Der Kläger macht eine Stundenvergütung von 33,85 Euro geltend. 1/162 seines Grundgehalts von 5.427,00 Euro entspricht aber lediglich einem Betrag von 33,50 Euro. Daraus ergibt sich ein Vergütungsanspruch in Höhe von 857,60 Euro.

2. Hinsichtlich ihrer weiteren Gegenstände ist die Klage unbegründet. Die betreffenden Ansprüche bestehen nicht. Die Beklagte hat sie erfüllt. Nach § 11 Nr. 2 MTV hat der Kläger Anspruch auf eine Stundenvergütung von 33,50 Euro, ggf. zuzüglich eines Zuschlags von 25% und von 50% für die Arbeit an Sonnabenden. Die Beklagte hat die von ihr anerkannten 50 Überstunden sogar mit je 33,60 Euro abgerechnet und auf dieser Basis auch Mehrarbeitszuschläge gezahlt. Das gleiche gilt hinsichtlich des Überstundenzuschlags für 8,87 Stunden Arbeit an Sonnabenden im August 2005, der im November 2005 nachträglich ausgezahlt wurde.

33

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Münzer

U. Zachert



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

