

Aktenzeichen: 1 AZR 597/00
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 19. Juni 2001
- 1 AZR 597/00 -

I. Arbeitsgericht
Mainz

Urteil vom 7. Juli 1999
- 2 Ca 1853/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 29. Juni 2000
- 1 Sa 53/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung einer Betriebsvereinbarung über die Bezahlung von Pausen in
einem Drei-Schicht-Betrieb; betriebliche Übung

Gesetz:

BetrVG § 77 Abs. 3

Leitsätze:

Keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



1 AZR 597/00
1 Sa 53/00
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Juni 2001

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juni 2001 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, den Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die ehrenamtlichen Richter Blanke und Dr. Bocker für Recht erkannt:



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 29. Juni 2000 - 1 Sa 53/00 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Bezahlung von Pausen in einem Drei-Schicht-Betrieb.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1987 beschäftigt. Er arbeitet im Wechsel in der Früh-, Spät- und Nachtschicht. Kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit sind die Tarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie (Gebiet der Bundesrepublik Deutschland ohne Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Berlin-Ost) auf das Arbeitsverhältnis anwendbar.

Der Manteltarifvertrag (MTV) vom 26. Mai 1992 bestimmte in seiner damaligen Fassung eine schrittweise Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden. Dazu hatten die Tarifvertragsparteien in einer im Anhang D des Tarifvertrags niedergelegten Protokollnotiz (PKN) ua. geregelt:

„Bezahlte Pausen, die in Drei-Schicht-Betrieben im Rahmen der tariflichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit bisher gewährt worden sind, werden mit der Arbeitszeitverkürzung auf 36 bzw. 35 Stunden nicht verrechnet.“

In der seit dem 17. Januar 1997 gültigen Fassung des MTV wurde die Einführung der 35-Stunden-Woche vom 1. November 1997 auf den 1. April 1998 verschoben.

Im Betrieb der Beklagten galt eine „Betriebsvereinbarung über die regelmäßige Arbeitszeit im Werk A“ vom 21. Februar 1996 (BV 1996) zur Verteilung der tariflichen Wochenarbeitszeit von 36 Stunden. Darin wurde für einen nach Kostenstellen bestimmten Kreis von Mitarbeitern die Arbeitszeit in der Früh-, Spät- und Nachtschicht



geregelt. Außerdem wurde für jede der drei Schichten eine Pausenregelung getroffen. Im Anschluß daran war bestimmt:

„Von den 30 Minuten Pause werden in Früh- und Spätschicht 15 Minuten, in der Nachtschicht 30 Minuten bezahlt.“

Darüber hinaus war der zeitliche Geltungsbereich der BV 1996 wie folgt geregelt:

„Die vorstehenden Arbeitszeitregelungen gelten ab 01.02.1996 bis längstens 31.10.1997. Alle hiervon berührten vorherigen Arbeitszeitvereinbarungen werden mit diesem Zeitpunkt ungültig.“

Nach dem 31. Oktober 1997 führte die Beklagte die Pausenbezahlung bis einschließlich März 1998 fort. In den Monaten März und April 1998 tagte im Betrieb eine Einigungsstelle. In dem Einigungsstellenverfahren strebte die Beklagte eine Reduzierung von Leistungszulagen an und wollte auch die Pausenbezahlung im Drei-Schicht-Betrieb nicht mehr beibehalten. Am 29. April 1998 kam es zu einem „Spruch der Einigungsstelle über die regelmäßige Arbeitszeit im Werk A ab dem 01.05.1998“ (BV 1998). Die für den Kläger geltende Arbeitszeitregelung nach Nr. 1 der BV 1998 sieht eine Bezahlung von Pausen nicht mehr vor.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger die Pausenbezahlung für die Zeit vom Oktober 1998 bis einschließlich Dezember 1998. Er hat gemeint, die Beklagte habe die Pausen im Drei-Schicht-Betrieb bereits im Rahmen der 40-Stunden-Woche vergütet. Die Pausenbezahlung sei nach der tarifvertraglichen Verkürzung der Wochenarbeitszeit zunächst auch beibehalten und erst im Zusammenhang mit der Umsetzung der 35-Stunden-Woche verweigert worden. Die Abschaffung der bezahlten Pausen sei tarifwidrig. Die PKN verbiete ausdrücklich eine Verrechnung bezahlter Pausen im Zuge der Arbeitszeitreduzierung. Zumindest könne er wegen der Fortführung der Pausenbezahlung nach Ablauf der BV 1996 eine Vergütung der Pausen beanspruchen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 305,95 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit dem 18. März 1999 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein ursprüngliches Klageziel. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Dem Kläger steht die geltend gemachte Pausenbezahlung nicht zu.

1. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht aus einer Bezahlung von Pausen im Drei-Schicht-Betrieb der Beklagten vor Inkrafttreten der BV 1996 herleiten. Sein Vorbringen in den Vorinstanzen läßt nicht erkennen, daß eine von der Beklagten praktizierte Pausenbezahlung als betriebliche Übung zum Inhalt des Arbeitsvertrags der Parteien geworden sein kann. Dementsprechend hat sich das Landesarbeitsgericht mit dieser Anspruchsgrundlage nicht befaßt. Die dagegen gerichtete Rüge der Revision ist ohne Erfolg.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine betriebliche Übung die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Für das Entstehen eines solchen Anspruchs kommt es auf den Verpflichtungswillen des Arbeitgebers nicht an. Maßgeblich ist, ob die Arbeitnehmer aus dem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben sowie aller Begleitumstände auf einen entsprechenden Bindungswillen schließen dürfen und das entsprechende Vertragsangebot stillschweigend annehmen konnten (§ 151 BGB; BAG 21. Januar 1997 - 1 AZR 572/96 - AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 64 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 36 mwN).

Eine betriebliche Übung erfordert danach eine bestimmte Verhaltensweise des Arbeitgebers, die den Schluß darauf erlaubt, daß er sich vertraglich auf Dauer entsprechend binden will. Diese Verhaltensweise hat der Arbeitnehmer konkret vorzutragen, weil sie den Inhalt der vertraglichen Vereinbarung bestimmt. Die Annahme eines entsprechenden Bindungswillens des Arbeitgebers setzt weiter voraus, daß er zu dem



von ihm praktiziertem Verhalten nicht verpflichtet war. Daher hat der Arbeitnehmer zur Begründung eines Anspruchs aus betrieblicher Übung auch das Fehlen einer rechtlichen Verpflichtung des Arbeitgebers für die Gewährung der Vergünstigung darzulegen. Diesen Anforderungen genügt das Vorbringen des Klägers in den Vorinstanzen nicht. Er hat sich auf die Behauptung beschränkt, die Beklagte habe bereits vor Inkrafttreten der BV 1996 und schon im Rahmen der 40-Stunden-Woche von der täglichen 30-minütigen Pause in der Früh- und Spätschicht 15 Minuten und in der Nachtschicht 30 Minuten gezahlt. Das läßt für sich gesehen nicht darauf schließen, es habe sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers gehandelt, zu deren Erbringung er unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt verpflichtet war. Das gilt um so mehr, als die Pausenbezahlung in einem Drei-Schicht-Betrieb einen Gegenstand betrifft, der eng mit der für die Wechselschicht geltenden Arbeitszeitregelung verbunden und deshalb üblicherweise kollektivrechtlich geregelt ist.

b) Das Landesarbeitsgericht hat den Kläger auf die fehlende Schlüssigkeit seines Vorbringens nicht hingewiesen. Die dagegen gerichtete Revisionsrüge ist unzulässig. Sie läßt nicht erkennen, was der Kläger auf einen entsprechenden Hinweis des Gerichts vorgetragen hätte. Die Revision beschränkt sich auf die Behauptung einer Pausenbezahlung, ohne sich zum Fehlen einer darauf gerichteten Verpflichtung des Arbeitgebers zu äußern.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß ein Anspruch auf Bezahlung von Pausen für die Zeit vom Oktober 1998 bis einschließlich Dezember 1998 auch nicht aus der BV 1996 folgt. Diese Betriebsvereinbarung war wirksam zum 31. Oktober 1997 befristet.

a) Die Betriebsvereinbarung hat nur eine bis zum 31. Oktober 1997 befristete Bezahlung von Pausen im Drei-Schicht-Betrieb geregelt. Nach der st. Rspr. des Bundesarbeitsgerichts sind Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen wie Gesetze auszulegen. Danach ist maßgebend neben dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung der Gesamtzusammenhang der Regelung, sowie deren Sinn und Zweck, die auf das von den Betriebsparteien Gewollte schließen lassen (vgl. BAG 8. November 1988 - 1 AZR 721/87 - BAGE 60, 94). Der Wortlaut der Nr. 10 der BV 1996 läßt nicht eindeutig erkennen, ob die Pausenbezahlung ebenso wie die Arbeitszeitregelung befristet sein sollte. Der Gesamtzusammenhang beider Regelungen sowie ihr Sinn und Zweck lassen jedoch kein anderes Auslegungsergebnis zu. Die Pausenbezahlung ist bezogen



auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit in Wechselschicht. Sie kann arbeitsorganisatorisch bedingt sein (vgl. BAG 24. November 1999 - 4 AZR 479/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Druckindustrie Nr. 35 = EzA TVG § 4 Druckindustrie Nr. 28) oder dem Ausgleich von Belastungen dienen, die in Schichtbetrieben mit zeitversetzten Pausen auftreten (vgl. BAG 14. Februar 1990 - 4 AZR 563/89 - nv.). Die daraus folgende Verknüpfung zwischen der jeweiligen Regelung der Arbeitszeit und der Pausenbezahlung widerspricht der Annahme des Klägers, die Betriebsparteien hätten zwar die Regelung zur Arbeitszeit, nicht aber diejenige zur Pausenbezahlung befristen wollen.

b) Die Befristung der Pausenbezahlung in der BV 1996 war wirksam. Entgegen der Auffassung des Klägers waren die Betriebsparteien durch die PKN zum MTV 1992 nicht an einer Befristung gehindert. Die PKN ist Bestandteil des Tarifvertrags. Sie ergänzt die in § 2 Nr. 1 des MTV 1992 enthaltene Arbeitszeitregelung. Ob es sich bei der PKN um eine zulässige tarifvertragliche Besitzstandsklausel handelt (vgl. BAG 24. November 1999 - 4 AZR 479/98 - aaO), bedarf keiner Entscheidung. Die PKN ist hier nicht anwendbar. Sie regelt ein Anrechnungsverbot für Pausenbezahlungen, die Arbeitnehmer bereits vor dem Inkrafttreten des MTV 1992 dauerhaft beanspruchen konnten. Das folgt aus dem Wortlaut der Tarifnorm sowie aus deren Sinn und Zweck. Die PKN hat zum Ziel, den materiell-rechtlichen Gestaltungsspielraum des Arbeitgebers zu beschränken. Ihm soll es verwehrt werden, eine Tariflohnerhöhung zum Anlaß einer Kürzung oder eines Widerrufs freiwilliger Leistungen zu nehmen.

Einen darauf gerichteten Anspruch aus der Zeit vor dem Inkrafttreten des MTV 1992 hat der Kläger - wie bereits dargelegt - schon nicht vorgetragen. Auch soweit er sich darauf beruft, der MTV enthalte eine abschließende Regelung zur Pausenbezahlung, kann das seiner Klage nicht zum Erfolg verhelfen. Denn ein daraus folgender Verstoß der Betriebsvereinbarung gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG hätte die Unwirksamkeit der entsprechenden Regelung in der Betriebsvereinbarung zur Folge. Damit entfielen die Anspruchsgrundlage für die begehrte Pausenbezahlung insgesamt.

3. Ob die BV 1996 hinsichtlich der Pausenbezahlung nachgewirkt hat, bedarf keiner Entscheidung. Der Kläger macht eine Pausenbezahlung ab Oktober 1998 geltend. Zu diesem Zeitpunkt war die BV 1996 bereits durch die am 1. Mai 1998 in Kraft getretene BV 1998 abgelöst worden. Diese Betriebsvereinbarung sieht keine Bezahlung von Pausen mehr vor.



4. Das Landesarbeitsgericht ist mit einer revisionsrechtlich nicht zu beanstandenden Begründung davon ausgegangen, daß die Weiterzahlung der Pausen nach Ablauf der BV 1996 in der Zeit von November 1997 bis einschließlich März 1998 auch nicht zu einem Anspruch auf Pausenbezahlung auf Grund einer betrieblichen Übung geführt hat. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die einer revisionsrechtlichen Überprüfung nur eingeschränkt zugänglich ist (vgl. BAG 28. März 2000 - 1 AZR 366/99 - AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 83 = EzA BetrVG 1972 § 77 Ablösung Nr. 1), geht zutreffend davon aus, daß allein auf Grund der Fortführung der Pausenbezahlung über den 31. Oktober 1997 hinaus nach den konkreten Umständen zugunsten des Klägers kein Vertrauenstatbestand entstehen konnte, den eine betriebliche Übung voraussetzt. Nach dem Verschieben der Arbeitszeitverkürzung auf den 1. April 1998 war es nahelegend, daß die Beklagte nicht nur die in der BV 1996 enthaltene Arbeitszeitregelung, sondern auch die damit in einem engen sachlichen Zusammenhang stehende Pausenbezahlung bis zur Einführung der 35-Stunden-Woche beibehielt, ohne sich über diesen Zeitpunkt hinaus verpflichten zu wollen. Auch ist es nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht dem zu dieser Zeit im Betrieb durchgeführten Einigungsstellungsverfahren, dem ein Streit der Betriebsparteien auch über die Pausenbezahlung zugrunde lag, eine besondere Bedeutung zugemessen und auf Grund dieser Konfliktlage das Entstehen eines Vertrauenstatbestands verneint hat.

Wißmann

Hauck

Schmidt

H. Blanke

Brockner



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)