

Aktenzeichen: 1 AZR 927/94
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 01. März 1995
- 1 AZR 927/94 -

I. Arbeitsgericht
Regensburg

Urteil vom 22. Februar 1994
- 7 Ca 394/93 L -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 21. September 1994
- 7 Sa 251/94 -

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

Entscheidungsstichwort:

Vergütung bei Betriebsschließung in der Weihnachtszeit

Gesetz:

BetrVG § 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1; Manteltarifvertrag für die
Angestellten der bayerischen Metallindustrie vom 31. Oktober/
2. November 1970 i.d.F. vom 15. Mai 1990 § 3 Nr. 3 bis 5

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 927/94

7 Sa 251/94 München

Verkündet am
1. März 1995

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 1. März 1995 durch den Präsi-
den Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und



Dr. Wißmann sowie den ehrenamtlichen Richter Breier und die ehrenamtliche Richterin Elias für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 21. September 1994 - 7 Sa 251/94 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche des Klägers für Arbeitszeit, die am 24. und am 31. Dezember 1992 aufgrund einer Betriebsschließung ausgefallen ist.

Der Kläger ist als Angestellter im Werk D der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Verbandsmitgliedschaft der zwischen der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) und dem Verein der Bayerischen Metallindustrie e.V. abgeschlossene Manteltarifvertrag vom 31. Oktober/2. November 1970 in der Fassung vom 15. Mai 1990 (MTV) Anwendung. Dort ist u.a. folgendes bestimmt:

§ 3

Regelmäßige Arbeitszeit

...

3. Die Arbeitszeit an den Tagen vor Weihnachten und Neujahr endet um 12.00 Uhr, es sei denn, daß bei Vorliegen besonderer betrieblicher Verhältnisse mit dem Betriebsrat eine andere Regelung vereinbart wird. Die ausfallende Arbeitszeit ist zu vergüten.



4. Der Arbeitgeber ist mit Zustimmung des Betriebsrates berechtigt, an Werktagen vor und nach gesetzlichen Feiertagen sowie aus besonderen Anlässen den Betrieb zu schließen.
5. Die an einzelnen Tagen ausfallenden Arbeitsstunden können mit Zustimmung des Betriebsrates innerhalb eines Zeitraumes von zehn Wochen vor- oder nachgearbeitet werden; Ausfallzeit im Zusammenhang mit einer Betriebsschließung in der Weihnachtszeit (24.12. bis 6.1.) kann jedoch in der Zeit zwischen 1.10. bis 28.2. des folgenden Jahres vor- bzw. nachgearbeitet werden. Die Vor- und Nacharbeit ist zuschlagsfrei.

..."

Für das Werk D wurde eine Betriebsvereinbarung über die Schließung des Betriebs in der Weihnachtszeit 1992 getroffen. Diese lautete auszugsweise:

"Um den Mitarbeitern des Werkes D eine längere zusammenhängende Freizeit an Weihnachten und zum Jahreswechsel zu ermöglichen, haben Werkleitung und Betriebsrat... vereinbart, daß vom

19.12.1992 bis einschließlich 06.01.1993

die Produktion ruht.

Der 24.12. und 31.12.1992 wird nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht mit Urlaub, Freischicht, Gleittag oder auch Verfügungstag bzw. Freizeit- ausgleich belegt. Diese beiden Tage werden nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages individuell entsprechend der jeweiligen Arbeitszeit eines Mitarbeiters abgerechnet. Es wird die ausfallende Arbeitszeit ab 12.00 Uhr vergütet.

Die übrigen 6 Arbeitstage in 1992 sind durch Urlaub, Freischicht, Gleittag oder auch Verfügungstag bzw. Freizeit- ausgleich oder vorgezogene Freischichten aus 1993 abzudecken.

Der 04.01.1993 wird für alle Mitarbeiter zusätzlich als freier Tag gewährt, vom Unternehmen getragen und automatisch vorgegeben. Bei Mitarbei-



tern, die am 04.01.1993 arbeiten, kann ein anderer Arbeitstag als freier Tag gewählt werden.

..."

Der Kläger hat in der Zeit der Betriebsschließung nicht gearbeitet. Er erhielt von der Beklagten Arbeitsentgelt für die am 24. Dezember und am 31. Dezember 1992 jeweils nachmittags, nicht dagegen für die vormittags ausgefallene Arbeitszeit. Er hat die Auffassung vertreten, ihm stehe auch für diese Zeit Gehalt in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 419,63 DM brutto zu. Dies ergebe sich aus § 3 Nr. 3 Satz 2 MTV, nach dem an den Tagen vor Weihnachten und Neujahr ausfallende Arbeitszeit zu vergüten sei. Nach § 77 Abs. 3 BetrVG habe eine hiervon abweichende Regelung durch Betriebsvereinbarung nicht getroffen werden können. Hierzu seien die Arbeitgeberin und der Betriebsrat auch nicht durch § 3 Nr. 4 und 5 MTV ermächtigt worden, denn diese Bestimmungen befaßten sich nur mit der Möglichkeit von Vor- und Nacharbeit, nicht dagegen mit Vergütungsansprüchen. Im übrigen habe § 3 Nr. 3 MTV insoweit als die speziellere Bestimmung Vorrang.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 419,63 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.



Dem Anspruch des Klägers stehe entgegen, daß der Betrieb am 24. und am 31. Dezember 1992 aufgrund der Betriebsvereinbarung geschlossen gewesen sei. Zu dieser Betriebsschließung habe § 3 Nr. 4 MTV die Betriebspartner ermächtigt. Die damit zwangsläufig verbundenen Eingriffe in die entsprechenden Vergütungsansprüche seien von der Ermächtigung gedeckt und verstießen daher nicht gegen § 77 Abs. 3 BetrVG. Die in der Betriebsvereinbarung enthaltene Regelung sei nicht unbillig, denn der Vergütungsausfall an den Vormittagen des 24. und des 31. Dezember 1992 sei durch einen zusätzlichen bezahlten freien Tag am 4. Januar 1993 ausgeglichen worden. Der Kläger könne auch aus § 3 Nr. 3 Satz 2 MTV keinen Vergütungsanspruch herleiten, denn diese Bestimmung betreffe nur Arbeitszeit, die am 24. und am 31. Dezember jeweils ab 12.00 Uhr ausfalle. Dies sei aus einer Anmerkung zu schließen, in der die Parteien des insoweit gleichlautenden Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer ausdrücklich bestimmt hätten, daß im Fall einer Betriebsschließung vor 12.00 Uhr für die dadurch ausgefallene Arbeitszeit kein Vergütungsanspruch bestehe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß der Kläger für die Vormittage des 24.



und des 31. Dezember 1992 keine Vergütung verlangen kann, weil an diesen Tagen der Betrieb der Beklagten geschlossen war und der Kläger nicht beschäftigt werden mußte.

I. Der Kläger hat keinen Vergütungsanspruch nach § 3 Nr. 3 Satz 2 MTV.

Dies ergibt sich allerdings nicht, wie die Beklagte meint, aus der Anmerkung der Tarifvertragsparteien zu der gleichlautenden Regelung im Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer, nach der ein Vergütungsanspruch für Ausfallzeiten vor 12.00 Uhr ausdrücklich ausgeschlossen ist. Die Anmerkung kann schon deshalb nicht zur Auslegung des Tarifvertrages für die Angestellten herangezogen werden, weil dieser von der DAG abgeschlossen ist, nicht dagegen der Manteltarifvertrag für die Arbeiter.

Auf § 3 Nr. 3 Satz 2 MTV kann sich der Kläger deshalb nicht berufen, weil die Vorschrift eine andere Fallgestaltung regelt. Gegenstand dieser Bestimmung ist ausschließlich der Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Arbeitszeit, die an Heiligabend und an Silvester wegen des vorzeitigen Arbeitsendes nach § 3 Nr. 3 Satz 1 MTV ausfällt. Zwar ist der Wortlaut insoweit nicht eindeutig, denn die "ausfallende Arbeitszeit" wird nicht näher bezeichnet. Der Zusammenhang der in § 3 MTV enthaltenen Regelungen läßt aber nur die Deutung zu, daß die Vergütungsvorschrift des § 3 Nr. 3 Satz 2 MTV allein auf die in § 3 Nr. 3 Satz 1 bestimmte Vorverlegung des Arbeitsendes bezogen ist. Da die Tarifvertrags-



parteien in dieser Bestimmung die nach dem Tarifvertrag eigentlich geschuldete Arbeitspflicht eingeschränkt haben, bedurfte die Erhaltung des ungeschmälerten Entgeltanspruchs einer besonderen Regelung. Diese haben sie in § 3 Nr. 3 Satz 2 MTV getroffen.

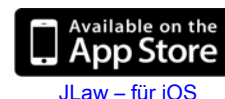
Entgegen der Auffassung des Klägers liegt hier kein Fall des § 3 Nr. 3 Satz 1 MTV vor. Von der bloßen Vorverlegung des Arbeitsendes ist nach der tariflichen Systematik der Fall zu trennen, daß Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 3 Nr. 4 MTV vereinbaren, den Betrieb an einzelnen Tagen ganz zu schließen. In diesem Fall besteht nach § 3 Nr. 5 MTV kein Tarifanspruch auf Vergütung der ausfallenden Arbeitszeit, sondern die Möglichkeit der Vor- oder Nacharbeit. Bei § 3 Nr. 3 Satz 1 MTV handelt es sich nicht etwa um eine Sondervorschrift, die sämtliche Fälle der Betriebschließung an Heiligabend und Silvester erfassen und daher insoweit der in § 3 Nr. 4 und 5 MTV enthaltenen Regelung vorgehen würde. Gegenstand des § 3 Nr. 3 Satz 1 MTV ist nach seinem Wortlaut nur die Vorverlegung des Arbeitsendes, und zwar in der Regel auf 12.00 Uhr. Soweit betriebliche Abweichungen zugelassen werden, kann daher nicht die völlige Schließung des Betriebs an diesen Tagen gemeint sein, sondern nur die Verschiebung des Arbeitsendes auf eine frühere oder spätere Uhrzeit, beispielsweise um im Schichtrhythmus zu bleiben. Dies wird auch durch den systematischen Zusammenhang mit § 3 Nr. 5 MTV bestätigt, in dem Betriebsschließungen in der Zeit vom 24. Dezember bis zum 6. Januar ausdrücklich genannt sind. Da für diese Betriebsschließungen in § 3 Nr. 5 MTV andere Rechtsfolgen vorgesehen sind als für die Vorverlegung des Arbeitsendes in § 3 Nr. 3 MTV, würde die vom



Kläger für richtig gehaltene extensive Auslegung dieser Bestimmung zu Regelungswidersprüchen führen.

II. Der Kläger kann auch nicht mit Erfolg geltend machen die Beklagte sei in Annahmeverzug geraten; ihm stehe deshalb nach § 615 BGB noch Arbeitsentgelt für die Vormittage des 24. und des 31. Dezember 1992 zu. Der Kläger war nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet. Dies ergibt sich aus der Betriebsvereinbarung über die Betriebsschließung in der Weihnachtszeit 1992, die rechtlich nicht zu beanstanden ist.

1. Es kommt hier nicht darauf an, inwieweit die Betriebsvereinbarung freiwillig oder nach § 87 BetrVG erzwingbar war. Ihrer Wirksamkeit steht der Vorrang des Tarifvertrags weder nach § 77 Abs. 3 noch nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG entgegen. § 3 Nr. 4 MTV läßt eine derartige Betriebsvereinbarung zu. Der Tarifvertrag erlaubt Betriebsschließungen nicht nur an Arbeitstagen, die jeweils unmittelbar vor oder nach einem gesetzlichen Feiertag liegen. Da der Betrieb auch "aus besonderen Anlässen" geschlossen werden darf, kann die Schließung auch einen längeren Zeitraum als einzelne Tage umfassen. Die Weihnachtszeit ist ein besonderer Anlaß im Sinne dieser Bestimmung. § 3 Nr. 5 MTV setzt ausdrücklich die Möglichkeit einer Betriebsschließung in der Weihnachtszeit voraus und trifft für diesen Fall, soweit es um die Zeit vom 24. Dezember bis zum 6. Januar geht, eine Sonderregelung für den Ausgleich der ausgefallenen Arbeitszeit durch Vor- oder Nacharbeit.



Unschädlich ist, daß hier die Betriebsschließung länger, nämlich vom 19. Dezember 1992 bis zum 6. Januar 1993 dauerte. Auch die drei hierdurch zusätzlich betroffenen Arbeitstage vor dem 24. Dezember 1992 standen mit dem Weihnachtsfest als besonderem Anlaß in hinreichend enger zeitlicher Verbindung. Der zeitliche Abstand zwischen dem 19. und dem 24. Dezember ist nicht größer als der zwischen dem Neujahrstag und dem 6. Januar. Der Einbeziehung der Zeit seit dem 19. Dezember 1992 stand nicht entgegen, daß die in § 3 Nr. 5 MTV angeführte Betriebsschließung in der Weihnachtszeit nur die Zeit vom 24. Dezember bis zum 6. Januar umfaßt. Diese Angabe begrenzt nicht den Zeitraum, der noch mit Weihnachten und Neujahr als besonderen Anlässen in Verbindung gebracht werden kann, sondern lediglich den Anwendungsbereich der Sonderbestimmung über Vor- und Nacharbeit.

2. Die Regelung über die Betriebsschließung hält auch der Billigkeitskontrolle stand, der Betriebsvereinbarungen zu unterziehen sind (BAGE 27, 187, 193 f. = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung, zu 2 der Gründe). Zwar hat die Betriebsvereinbarung durch die Anordnung der Betriebsruhe für den 24. und den 31. Dezember 1992 den Arbeitnehmern den Entgeltanspruch für die jeweils vor 12.00 Uhr ausgefallene Arbeitszeit genommen. Dieser Entgeltausfall wurde aber dadurch ausgeglichen, daß am 4. Januar ein bezahlter arbeitsfreier Tag gewährt wurde, der nicht auf Arbeitszeitguthaben, Urlaub, Freischichten oder ähnliches anzurechnen war. Soweit im Einzelfall möglicherweise die zu bezahlende Arbeitszeit am 4. Januar 1993 kürzer war als die addierten Ausfallzeiten am 24. und 31. Dezember 1992, führt dies nicht zur Unbil-



lichkeit der Regelung. Eine Pauschalierung, die in begrenztem Umfang einzelne Arbeitnehmer benachteiligen, andere dagegen begünstigen mag, dient der Vereinfachung und ist unbedenklich.

Dieterich

Rost

Wißmann

Breier

Elias



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)