

Für das Nachschlagewerk!      Ja  
Für die Fachpresse!      Ja  
Für die amtliche Sammlung!      Nein

74

---

Gesetz: Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder vom  
14. Januar 1959 (MTL): § 66

Leitsatz:

Bei der Berechnung des Übergangsgeldes nach § 66 Abs. 2 MTL ist nicht ausnahmslos von der 45-Stunden-Woche auszugehen; im Fall der verlängerten regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 15 Abs. 2 MTL ist vielmehr diejenige Arbeitszeit zugrunde zu legen, die für den Arbeitnehmer vor seinem Ausscheiden nicht nur vorübergehend im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zur tatsächlichen Regel geworden ist.

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

Aktenzeichen: 3 AZR 302/61

Urteil des BAG vom 22. Mai 1962

LAG Düsseldorf  
(Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 302/61

2 Sa 121/61 Düsseldorf  
(Köln)

# Im Namen des Volkes!

Verkündet  
am 22. Mai 1962

gez. Groll,  
Regierungsobersekretär  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf  
Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Mai 1962  
durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrich-  
ter Ir. Simons und Dr. Hilger sowie die Bundesarbeits-  
richter Raabe und Engel für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des  
Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 2. Kammer in  
Köln vom 10. Mai 1961 - 2 Sa 121/61 - wird auf  
Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. Juli 1945 als Kraftfahrer bei der Bezirksregierung A beschäftigt. Am 31. März 1960 ist er nach erreichter Altersgrenze ausgeschieden. Der Kläger erhielt zuletzt auf Grund eines Stundenlohnes von 2,32 DM einen Pauschalloon von 630,80 DM nach dem Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer vom 10. Dezember 1959/25. März 1960. Dieser Pauschalloon ist vorgesehen für eine monatliche Arbeitszeit von mehr als 268 bis 292 1/2 Stunden. Der Kläger arbeitete 272 Stunden monatlich; das entspricht einer Wochenarbeitszeit von 63 Stunden. Danach errechnete sich ein Bruttolohn für eine Woche auf 146,16 DM, für vier Wochen auf 584,64 DM. Beide Parteien sind tarifgebunden und unterliegen dem Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder vom 14. Januar 1959 (MTL).

Der Kläger erhält von der Landesversicherungsanstalt Rheinland eine Rente von 430,10 DM monatlich, von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder 82,20 DM monatlich, insgesamt also 512,30 DM monatlich. Dies entspricht einer Rente von 118,22 DM für eine Woche und von 472,88 DM für vier Wochen.

Mit Schreiben vom 29. März 1960 beantragte der Kläger beim Regierungspräsidenten der Bezirksregierung A ein Übergangsgeld gemäß § 66 MTL. Das verklagte Land berechnete das Übergangsgeld in Höhe des zuletzt bezogenen vierfachen Wochenlohnes auf Grund einer regelmäßigen Arbeitszeit von 45 Wochenstunden. Das so errechnete Übergangsgeld ist geringer als die vom Kläger für den gleichen Zeitraum bezogenen Renten. Da die Renten nach § 66 Abs. 5 MTL auf das Übergangsgeld anzurechnen sind, lehnte das Land durch Verfügung vom 19. September 1960 die Zahlung eines Übergangsgeldes ab. Ein Einspruch des Klägers hatte keinen Erfolg.

Der Kläger ist der Ansicht, daß sein Übergangsgeld nicht auf Grund einer regelmäßigen Arbeitszeit von 45 Stunden be-



rechnet werden dürfe, sondern daß die von ihm zuletzt ständig geleistete Arbeitszeit von 63 Stunden maßgeblich sei. Auf Grund dieser Arbeitszeit von 63 Wochenstunden müsse für das Übergangsgeld der dieser Arbeitszeit entsprechende Lohn für vier Wochen, also 584,64 DM, zugrunde gelegt werden. Auf diesen Betrag sei seine Rente von 472,88 DM für die gleiche Zeit anzurechnen. Daraus ergebe sich, daß ihm der Differenzbetrag von 111,76 DM als Übergangsgeld zustehe.

Der Kläger hat deshalb am 28. Januar 1961 Klage erhoben mit dem Antrag,

das beklagte Land zur Zahlung von 111,76 DM zu verurteilen.

Der Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Er ist der Ansicht, daß seine Berechnungsweise richtig sei, und daß dem Kläger daher ein Übergangsgeld nach § 66 MTL nicht zustehe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

### Entscheidungsgründe:

Die zugelassene Revision ist nicht begründet.

Der Kläger hat Anspruch auf Übergangsgeld nach §§ 65, 66 MTL, und zwar in Höhe des vierfachen seines Wochenlohnes (§ 66 Abs. 1). Unter Wochenlohn versteht der Tarifvertrag den "vor dem Tage des Ausscheidens zustehenden Tabellenlohn, vervielfältigt mit der der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechenden Stundenzahl, zuzüglich des anteiligen Kinderzuschlags" (§ 66 Abs. 2 Satz 1). Die Parteien streiten ausschließlich um die Frage, ob das Übergangsgeld entsprechend der Auffassung des Beklagten auf Grund einer

- 4 -

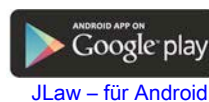
regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 45 Stunden berechnet werden muß, oder ob, wie der Kläger meint, die von ihm zuletzt ständig erbrachte Arbeitszeit von 63 Wochenstunden maßgeblich ist.

Das Landesarbeitsgericht ist mit Recht von einer Wochenarbeitszeit von 63 Stunden ausgegangen. Unter regelmäßiger Arbeitszeit im Sinne des Manteltarifvertrages ist entgegen der Auffassung der Revision nicht in jedem Fall die 45-Stundenwoche zu verstehen. Zwar setzt § 15 Abs. 1 MTL die regelmäßige Arbeitszeit auf durchschnittlich 45 Stunden in der Woche fest. § 15 Abs. 1 MTL gilt aber nicht schlechthin, sondern stellt, wie im angefochtenen Urteil zutreffend gesagt wird, lediglich einen Grundsatz auf, der in den folgenden Absätzen des § 15 mehrfach durchbrochen wird. Insbesondere kann nach § 15 Abs. 2 MTL die regelmäßige Arbeitszeit bis zu den dort angegebenen Höchstgrenzen verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei oder drei Stunden täglich füllt, oder wenn der Arbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfalle vorkommende Arbeiten zu verrichten. Aus der Formulierung des Tarifvertrages, "die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden", hat das Berufungsgericht mit Recht gefolgert, daß auch diese verlängerte Arbeitszeit noch als regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des Tarifvertrages gelten muß. Das entspricht allgemein anerkannten Grundsätzen des Arbeitszeitrechts. Denn bei der durch Tarifvertrag nach § 7 der Arbeitszeitordnung verlängerten Arbeitszeit handelt es sich um eine Auflockerung der regelmäßigen Arbeitszeit im Gegensatz zu den Tatbeständen echter Mehrarbeit. Die grundsätzlich geltende Regelung der regelmäßigen Arbeitszeit wird für diese besonderen Tatbestände durch eine andere ersetzt. (Vgl. Denecke, AZO, 5. Aufl., Bem. 3 zu § 7; Hueck-Kipperdcy, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. 1, § 83 Fußnote 35 S. 754 und Bd. 2, § 15 Fußnote 86 S. 202; Siebert, ARBlattei, Arbeitszeit III zu A IV 4).

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)

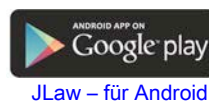


[JLaw – für iOS](#)

Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts wird bestätigt durch § 19 Abs. 1 MTL. Danach sind Mehrarbeitsstunden "die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, die über 45 Stunden in der Woche hinausgehen"; der Tarifvertrag setzt also voraus, daß die regelmäßige Wochenarbeitszeit länger als 45 Stunden sein kann.

Das gleiche wie im Fall des § 15 Abs. 2 MTL gilt für die verlängerte Arbeitszeit der Personenkraftfahrer gemäß § 2 des Tarifvertrages vom 10. Dezember 1959/ 25. März 1960; denn dieser Tarifvertrag, der auf den Manteltarifvertrag Bezug nimmt, bringt in seinem § 2 lediglich eine Ergänzung des § 15 Abs. 2 MTL.

Die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 66 Abs. 2 MTL, die der Berechnung des Übergangsgeldes zugrunde gelegt werden muß, ist also im Fall des § 15 Abs. 2 MTL i. Verb. mit § 2 des Tarifvertrages vom 10. Dezember 1959/ 25. März 1960 nicht die 45-Stundenwoche, sondern die nach Maßgabe dieser Bestimmungen verlängerte Arbeitszeit. Unter regelmäßiger Arbeitszeit muß hier diejenige Arbeitszeit verstanden werden, die für den Arbeitnehmer im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zur tatsächlichen Regel geworden ist, im Gegensatz zu Überstunden (§ 19 Abs. 2 MTL), die unregelmäßig auf Anfordern geleistet werden (vgl. Farthmann, ARBlattei, Arbeitszeit II zu A III). Nur diese Auslegung wird, wie im angefochtenen Urteil zutreffend gesagt wird, dem Sinn und Zweck des Übergangsgeldes gerecht. Das Übergangsgeld soll den Übergang des Arbeitnehmers in das Ruhestandsverhältnis erleichtern und ihm deshalb für die erste Zeit des Ruhestandes den gewohnten Lebensstandard erhalten und die bisherigen regelmäßigen Bezüge sichern. Dem Arbeitnehmer soll dadurch für die Umstellung auf den Ruhestand ein kleiner Spielraum gegeben werden. Diesem Zweck des Übergangsgeldes entspricht es, seiner



Berechnung diejenige Arbeitszeit zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmer vor seinem Ausscheiden nicht nur vorübergehend erbracht hat.

Verlängerte regelmäßige Arbeitszeit des Klägers waren nach den Feststellungen des Berufungsgerichts, die für die Revisionsinstanz bindend sind, 63 Wochenstunden. Die Revision rügt zwar (§ 286 ZPO), es fehle eine das angefochtene Urteil tragende Feststellung darüber, daß die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers 63 Stunden wöchentlich betragen habe. Diese Rüge ist aber nicht begründet. Die Revision hat nichts dafür vorgetragen, warum die Tatsachenwürdigung durch das Berufungsgericht rechtsfehlerhaft sein soll. Auf die betriebliche Rechtsgrundlage kommt es dabei nicht an. Im übrigen hat die Revision keine Tatsachen angegeben, welche den Verfahrensmangel begründen sollen. Das wäre aber für eine Verfahrensrüge nach § 554 Abs. 3 Ziffer 2 i. Verb. mit § 286 ZPO erforderlich gewesen. Es genügt nicht, wenn die Revision lediglich einen Sachverhalt behauptet, der von dem im angefochtenen Urteil festgestellten abweicht.

Aus alledem ergibt sich, daß das Landesarbeitsgericht mit Recht dem Übergangsgeld des Klägers eine Wochenarbeitszeit von 63 Stunden zugrunde gelegt hat. Dann ist aber die der Höhe nach unstreitige Klageforderung begründet, und die Revision mußte deshalb zurückgewiesen werden.

gez. Dr. König

Dr. Simons

Hilger

Raabe

R. Engel



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

