

Aktenzeichen: 3 AZR 462/95
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 19. November 1996
- 3 AZR 462/95 -

I. Arbeitsgericht
Lingen

Urteil vom 14. Juli 1994
- 3 Ca 248/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 12. April 1995
- 2 Sa 1859/94 -

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

Entscheidungsstichwort:

Tariflicher Freischichtenanspruch bei langandauernder Erkrankung

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Sägeindustrie; Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Sägeindustrie und übrigen Holzbearbeitung (BMS) Nr. 15 b

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](#)

3 AZR 462/95

2 Sa 1859/94 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. November 1996

U r t e i l

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp-

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gem. § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 19. November 1996 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Kremhelmer und
Beppler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Michels und die
ehrenamtliche Richterin Frehse für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 12. April 1995 - 2 Sa 1859/94 - 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 darüber, ob dem Kläger über die im Kalenderjahr 1993 gewährten zwölf bezahlten Freischichten hinaus weitere sechs Freischichten zustehen.

Der Kläger ist seit 1968 bei der Beklagten als Schleifmaschinenfürer tätig. Sein Bruttostundenlohn beträgt 21,17 DM. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter und Angestellte in der Sägeindustrie und übrigen Holzbearbeitung (BMS) vom 7. Februar 1990 Anwendung. Dort heißt es u.a.:

"Allgemeine Arbeitsbestimmungen

15. a) Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen darf für Vollzeitbeschäftigte bis zum 31. Dezember 1990 38,5 Stunden nicht überschreiten.

Sie beträgt ab 1. Januar 1991 37,5 Stunden und ab 1. Oktober 1991 37 Stunden pro Woche.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Für Betriebe bis höchstens 20 Beschäftigte gilt die Arbeitszeitverkürzung auf 37,5 Stunden ab 1. Juli 1991 und auf 37 Stunden ab 1. April 1992.

Die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 37,5 bzw. 37 Stunden pro Woche erfolgt jeweils mit vollem Lohnausgleich (2,67/1,35 %).

b) Ab 1. Januar 1991 sind durch Betriebsvereinbarung für Betriebsabteilungen oder den ganzen Betrieb folgende abweichende Regelungen zulässig:

1. Planwochenarbeitszeiten zwischen 34 und 40 Stunden, wenn im Planungszeitraum 37,5 (ab 1. Januar 1991) bzw. 37 (ab 1. Oktober 1991) Stunden je Woche für jeden Arbeitnehmer erreicht werden. Der Planungszeitraum darf zwischen 14 und 26 Wochen betragen. Der Planungszeitraum ist zugleich der Ausgleichszeitraum.

...

2. Beibehaltung der 40-Stunden-Woche (beahlt werden 37,5 bzw. 37 Stunden) und 15 bzw. ab 1. Oktober 1991 18 bezahlte Freischichten im Kalenderjahr. Für einen Zeitraum von vier Monaten können nicht mehr als 5 bzw. 6 Freischichten vereinbart werden. Die für den einzelnen Arbeitnehmer vereinbarten Freischichten können nicht verlegt werden. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, besteht nur ein Anspruch auf anteilige Freischichten.

...

Protokollnotizen zu Ziffer 15 b)

...

3. c) Werden abweichende Betriebsvereinbarungen nach Ziffer 15 b) getroffen, erfolgt die Lohnzahlung auf der Basis der jeweils gültigen regelmäßigen Wochenarbeitszeit gemäß Ziffer 15 a) (verstetigtes Entgelt).

d) ...



- e) Betriebsvereinbarungen nach Ziffer 15 b) und d) haben sich an der zu erwartenden Auftrags- und Beschäftigungssituation des Betriebes unter Berücksichtigung der Interessen der Belegschaft zu orientieren.
- f) Wird eine Regelung nach Ziffer 15 b) getroffen, ist Arbeitnehmern bis zu einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten die tatsächliche Arbeitszeit zu vergüten. Scheidet ein Arbeitnehmer nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten aus, ist ein evtl. Ausgleich auf der Basis der 37,5- bzw. 37-Stunden-Woche während der Kündigungsfrist durch entsprechende Arbeitsleistung (bis zu einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zuschlagsfrei) oder bezahlte Freizeit herbeizuführen. Ist dies nicht möglich, hat der Arbeitgeber bei mehr als durchschnittlich 37,5 bzw. 37 geleisteten Arbeitsstunden je Woche den Ausgleich durch Zahlung eines entsprechenden Entgeltbetrages vorzunehmen; bei durchschnittlich weniger als 37,5 bzw. 37 Stunden geleisteter Arbeit je Woche ist das zuviel gezahlte Entgelt zurückzuerstatten, wenn der Arbeitnehmer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu vertreten hat. Lohnzahlungspflichtige Krankheitszeiten gelten als geleistete Arbeit."

Die Beklagte behielt, ohne daß hierüber eine Betriebsvereinbarung geschlossen wurde, die 40-Stunden-Woche bei. Sie gewährte dafür im Kalenderjahr 1993 zur Umsetzung der tariflich vorgesehenen 37-Stunden-Woche den Mitarbeitern 18 bezahlte Freischichten. Die Lage der Freischichten wird im Betrieb der Beklagten nicht von vornherein festgelegt, sondern mit den einzelnen Arbeitnehmern vereinbart. Die Lohnabrechnung erfolgt auf der Basis der 37-Stunden-Woche.



Der Kläger war in der Zeit vom 8. Februar bis 8. August 1993 arbeitsunfähig krank. Die Beklagte gewährte ihm deshalb für das Jahr 1993 nur 12 bezahlte Freischichten. Die Zeiten, in denen der Kläger keine Lohnfortzahlungsansprüche mehr hatte, berücksichtigte sie anspruchsmindernd.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, für das Jahr 1993 habe er einen Anspruch auf insgesamt 18 bezahlte Freischichten unabhängig von der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung in diesem Jahr. Die Beklagte habe die Freischichten bisher wie zusätzliche Urlaubstage behandelt.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger aus dem Jahr 1993 noch sechs Freischichten zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Auffassung ist es nicht gerechtfertigt, die Freischichtentage wie Urlaubstage zu behandeln. Dies könne nicht allein daraus abgeleitet werden, daß sie die Freischichtentage mit den Mitarbeitern abstimme und nicht von vornherein durch eine Betriebsvereinbarung regele. Die Beklagte ist der Auffassung, nach der tarifvertraglichen Regelung müßten sich die Fehlzeiten, in denen ein Entgeltfortzahlungsanspruch nicht bestehe, anspruchsmindernd auf den Freischichtenanspruch auswirken.



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

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

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Er hat für das Jahr 1993 keinen Anspruch auf die Gewährung weiterer sechs bezahlter Freischichten. Der Kläger kann sich zwar zu seinen Gunsten auf die Regelungen in Nr. 15 b Nr. 2 BMS und auf die hierzu vereinbarten Protokollnotizen berufen. Mit den tariflichen Bestimmungen kann er jedoch seinen Anspruch auf weitere Freischichten nicht begründen. Auch ein vertraglicher Anspruch besteht nicht.

I. Nr. 15 b BMS ist an sich zwischen den tarifgebundenen Parteien nicht anwendbar, weil die Beklagte die 40-Stunden-Woche beibehalten hat, ohne daß dem eine Betriebsvereinbarung über eine solche von der tariflichen Arbeitszeit abweichende Arbeitszeitregelung zugrunde lag. Inwieweit sich aus diesem gegen § 15 b Eingangssatz BMS verstoßenden Verhalten anderweitige Ansprüche für den Kläger ergeben, hat der Senat nicht zu entscheiden. Das tarifwidrige Verhalten des Arbeitgebers kann die Rechtsstellung des Arbeitnehmers nicht verschlechtern. Der Kläger kann von der Beklagten deshalb verlangen, so gestellt zu werden, als hätte die Beklagte die tariflich eröffneten Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung tarifgerecht ausgeschöpft.



II. Der Kläger hat jedoch in Anwendung der tarifvertraglichen Vorschriften für das Jahr 1993 keinen Anspruch auf mehr Freischichten, als ihm tatsächlich gewährt worden sind. Er war in diesem Jahr länger als vier Monate arbeitsunfähig krank, ohne einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gehabt zu haben. Damit hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Drittel des Jahres im Sinne von Nr. 15 b Nr. 2 Satz 4 BMS "geruht". Der Kläger hatte mithin für 1993 auch nur Anspruch auf zwei Drittel der insgesamt 18 Freischichten, also auf zwölf Freischichten.

1. Nach Nr. 15 b Nr. 2 Satz 4 BMS ist mit Ruhen des Arbeitsverhältnisses eine Zeit gemeint, in welcher die Erfüllung der beiderseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht verlangt werden kann. Das trifft auch für Krankheitszeiten ohne Entgeltfortzahlungspflicht zu.

Bei einer Arbeitsverhinderung wegen Krankheit handelt es sich zwar um einen Fall der Unmöglichkeit und nicht um ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Rechtssinne (BAG Urteil vom 23. August 1990 - 6 AZR 124/89 - BAGE 66, 34, 37 = AP Nr. 93 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie, zu II 2 a der Gründe). Es ist auch grundsätzlich so, daß ein von Tarifvertragsparteien benutzter allgemein gebräuchlicher Rechtsbegriff auch in seiner anerkannten rechtlichen Bedeutung verwendet wird (BAG Urteil vom 10. Mai 1989 - 6 AZR 660/87 - BAGE 62, 35, 38 = AP Nr. 2 zu § 15 BerzGG, zu B II 1 b der Gründe; Urteil vom 9. August 1995 - 10 AZR 539/94 - AP Nr. 181 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 b



der Gründe). Selbst wenn man davon ausgeht, daß der Rechtsbegriff des Ruhens ein solcher in der Rechtssprache gebräuchlicher Begriff ist, schließt dies nicht aus, daß Tarifvertragsparteien im Einzelfall den Begriff in einem weiteren Sinne verstehen und gebrauchen. Dies liegt insbesondere deshalb nahe, weil sich Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ohne Entgeltfortzahlungsansprüche und die Zeiten eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses ihrem äußeren Erscheinungsbild nach gleichen. Daß die Tarifvertragsparteien des BMS in Nr. 15 b Nr. 2 Satz 4 einen solchen weiteren Begriffsinhalt zugrunde gelegt haben, der auch Krankheitszeiten ohne Entgeltfortzahlungspflicht mit umfaßt, ergibt sich aus den Regelungen des BMS im übrigen.

a) In Nr. 15 b Nr. 2 Satz 1 BMS wird festgelegt, daß die 40-Stunden-Woche beibehalten werden kann und dafür ab dem 1. Oktober 1991 18 bezahlte Freischichten im Kalenderjahr zu gewähren sind. Dabei wird sofort klargestellt, daß bei einer 40-Stunden-Woche nur 37 Stunden tatsächlich bezahlt werden. Die Tarifvertragsparteien sehen also in der Ausgangsregelung die bezahlten Freischichten als Ausgleich für nicht vollständig bezahlte Arbeitszeit während der 40-Stunden-Woche und nicht etwa als Ausgleich für die Beibehaltung der 40-Stunden-Woche als solche. Ein solches Austauschverhältnis fehlt, wenn während einer an sich zu leistenden 40-Stunden-Woche weder gearbeitet wird, noch hierfür ein Arbeitsentgelt zu zahlen ist.

b) Auch die Protokollnotiz Nr. 3 f zu Nr. 15 b BMS gibt einen deutlichen Hinweis darauf, daß die Tarifvertragsparteien unter



dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses auch Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung verstehen. Zwar bezieht sich die Protokollnotiz zunächst nur auf Fälle, in denen der betreffende Arbeitnehmer während des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Hier soll stundengenau abgerechnet und lohnfortzahlungspflichtige Krankheitszeit als geleistete Arbeitszeit behandelt werden. In der Protokollnotiz Nr. 3 f Satz 4, wonach lohnfortzahlungspflichtige Krankheitszeiten als geleistete Arbeit gelten, kommt jedoch das allgemeine Regelungsziel der Tarifvertragsparteien zum Ausdruck. Der Freizeit- ausgleich, der normalerweise bei einem Arbeitsverhältnis, das das ganze Jahr über dauert, durch Freischichten zu gewähren ist, ist Gegenleistung für entgeltzahlungspflichtige, im laufenden Arbeitsverhältnis aber nicht voll entgoltene Arbeitszeit. Es ist kein Grund erkennbar, warum dieser Grundsatz nur zu Lasten solcher Arbeitnehmer gelten sollte, die während des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind und nicht für solche, die das ganze Jahr über im Arbeitsverhältnis gestanden haben.

2. Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch der Grundsatz, daß Tarifvertragsparteien im Zweifel eine vernünftige und in sich stimmige Regelung treffen wollen. Es wäre sinn- und systemwidrig, erhielte ein Arbeitnehmer während einer Krankheitszeit, für die er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, zwar nicht das Entgelt für 37 Wochenstunden, wohl aber bezahlte Freizeit in Form anteiliger Freischichten. Der in der Gewährung von Freischichten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

liegende Freizeitausgleich für Mehrarbeit muß naturgemäß an die tatsächliche Arbeitsleistung oder eine dem gleichstehende Zeit anknüpfen.

III. Der Kläger hat auch keinen einzelvertraglichen Anspruch auf Gewährung zusätzlicher bezahlter Freischichten. Allein der vom Kläger behauptete Umstand, die Beklagte habe die tariflichen Freischichten wie zusätzlichen Urlaub behandelt, rechtfertigt eine solche Annahme nicht. Diese Behauptung sagt nur etwas über die Handhabung bei der Gewährung der Freischichten, nicht über den Umfang des Anspruchs. Ihr kann insbesondere nicht entnommen werden, daß die Beklagte sich verpflichten wollte, unabhängig von entgeltzahlungspflichtiger Arbeitszeit bezahlte Freischichten zu gewähren.

Dr. Heither

Kremhelmer

Bepler

Michels

H. Frehse



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)