

Aktenzeichen: 3 AZR 664/01
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 22. Oktober 2002
- 3 AZR 664/01 -

I. Arbeitsgericht
Essen

Urteil vom 10. Mai 2001
- 1 (5) Ca 702/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 4. Oktober 2001
- 5 (6) Sa 953/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:
Tarifauslegung

Gesetz:
TVG § 1 Auslegung

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



3 AZR 664/01
5 (6) Sa 953/01
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Oktober 2002

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krehmelmer und Breinlinger, den ehrenamtlichen Richter Dr. Schmidt und die ehrenamtliche Richterin Frehse für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. Oktober 2001 - 5 (6) Sa 953/01 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Frage, ob die Beklagte nur die tatsächlich geleisteten oder eine Mindestzahl von Arbeitsstunden monatlich zu vergüten hat.

Der Kläger ist seit dem 20. Oktober 1993 bei der Beklagten als Wachmann außerhalb des Separatwachdienstes beschäftigt. Er ist Betriebsratsvorsitzender und war im streitbefangenen Zeitraum tarifgebunden.

Der bis Ende Februar 2000 gültige Manteltarifvertrag bestimmte in Ziff. 2, soweit vorliegend von Interesse:

"Die Arbeitszeit beträgt ... 40 Stunden pro Woche"

Der zum 1. März 2000 für das Wach- und Sicherheitsgewerbe Nordrhein-Westfalen in Kraft getretene, für allgemeinverbindlich erklärte neue Manteltarifvertrag lautet auszugsweise:

"2. Arbeitszeit

- 2.1 Die monatliche Regelarbeitszeit beträgt - mit Ausnahme der unter Abschnitt 2.B. des Lohntarifvertrages aufgeführten Arbeitnehmer - 173 Stunden.

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit soll 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis zu 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn innerhalb von 12 Kalendermonaten 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Zudem kann an höchstens 60 Tagen im Jahr die Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden täglich ohne Ausgleichszeitraum verlängert werden.

Darüber hinaus kann die Arbeitszeit über 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit täglich und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.



2.5 Freischicht

Jeder Arbeitnehmer hat pro Woche einen Anspruch auf eine unbezahlte Freischicht. Die Freischichten können je Woche einzeln oder entsprechend der Anzahl der Arbeitswochen eines Kalendermonats zusammenhängend genommen werden. Die arbeitsfreie Zeit muß zusammenhängend mindestens 35 Stunden betragen. ...

5. Zahlungsregelungen für Löhne/Gehälter und Leistungszuschlag

5.1 Als Lohn- und Gehaltsperiode gilt der Kalendermonat.

5.2 Aus der monatlichen schriftlichen Lohn- und Gehaltsabrechnung müssen Lohn- und Gehaltsperioden, die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden sowie die durch Urlaub und Krankheit ausgefallenen Arbeitszeiten, die sonstigen Vergütungen und die Abzüge klar ersichtlich sein.

..."

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sollte durch die Einführung der monatlichen Regelarbeitszeit von 173 Stunden den Arbeitgebern mehr Flexibilität bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und innerhalb einer Woche ermöglicht werden. Es sollte nicht in der einen Woche ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge und in der anderen Woche ein Anspruch auf Annahmeverzugslohn entstehen. Der Gewerkschaft war es aber bei den Tarifvertragsverhandlungen nicht gelungen, in diesem Zusammenhang eine Mindestarbeitsvergütung pro Monat durchzusetzen.

Im April 2000 erhielt der Kläger einschließlich Feiertags- und Urlaubsvergütung 161,75 Stunden bezahlt. Daraufhin machte er mit Schreiben vom 26. Mai 2000 die Vergütung für weitere 11,25 Stunden iHv. 241,20 DM geltend. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, Grundlage der Vergütungszahlung sei gem. Ziff. 5 MTV für Lohn- wie Gehaltsempfänger der Monat und nicht etwa eine tage- oder stundenweise Bezahlung. Die Regelarbeitszeit von 173 Stunden gem. Ziff. 2.1 MTV sei als Mindestarbeitszeit zu verstehen, für die der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen habe. Mit der Möglichkeit gem. Ziff. 2.5 MTV, die Wachleute an sechs Tagen in der Woche bis zu acht Stunden einzusetzen, sei den Flexibilisierungswünschen der



Arbeitgeberseite entsprochen worden. Grundsätzlich sei damit auch die früher geltende 40-Stunden-Woche durch eine 48-Stunden-Woche ersetzt worden. Als Ausgleich für diese Maßgaben sei allerdings eine bestimmte Mindestmonatsarbeitszeit festgelegt worden, die in jedem Fall vergütet werden sollte. Diese feste monatliche Arbeitszeit könne ohne objektive Umgehung zwingender Kündigungsschutzvorschriften nicht einseitig reduziert werden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 241,20 DM brutto (= 123,32 Euro) nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz nach dem Diskontsatz-Überleitungsgesetz zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie sieht die Vergütung ausschließlich durch den Lohntarifvertrag geregelt, der nur eine Bezahlung der tatsächlich geleisteten Stunden vorsehe. Der Manteltarifvertrag regle dagegen Lage und Umfang der Arbeitszeit, wobei durch das neue Tarifwerk die 40-Stunden-Woche nicht abgelöst worden sei. Ziff. 5 MTV bestimme mit dem Kalendermonat nur den Abrechnungszeitraum und schließlich spreche der Tarifvertrag nur von einer monatlichen Regelarbeitszeit, was Abweichungen nach unten oder oben zuließe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Nach seiner erfolglosen Berufung verfolgt der Kläger mit seiner Revision sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision bleibt erfolglos, da die Klage unbegründet ist. Weder nach den Bestimmungen des neuen Manteltarifvertrages, noch nach denen des Lohntarifvertrages kann der Kläger die Vergütung für 173 Arbeitsstunden im April 2000 als tariflich festgelegte Mindestarbeitszeit verlangen.

I. Grundlage der Vergütung des Klägers sind die von ihm tatsächlich geleisteten Stunden. Gem. Ziff. 2.A des Lohntarifvertrages erhält der Kläger als gewerblicher Arbeitnehmer des Revierwachdienstes pro Stunde einen Grundlohn und einen Leistungszuschlag. Unstreitig hat er im April 2000 117,75 Stunden tatsächlich gearbeitet; darüber hinaus hat er Anspruch auf weitere 44 Stunden Feiertags- und Urlaubslohnvergütung. Bei einem der Höhe nach zwischen den Parteien nicht umstrittenen Stun-



denlohn von 21,00 DM pro Stunde führt dies zu einem Bruttogesamtlohn iHv. 3.396,75 DM, den die Beklagte auch abgerechnet und zur Auszahlung gebracht hat.

II. Darüber hinaus kann der Kläger nicht die Vergütung weiterer 11,25 Stunden wegen Annahmeverzuges gem. § 615 Satz 3 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag von der Beklagten verlangen. Sie war durch den Tarifvertrag nicht verpflichtet, ihn im April 2000 mindestens 173 Stunden zu beschäftigen und zu bezahlen.

1. Ziff. 2.1 Satz 1 MTV begründet keine Beschäftigungspflicht der Beklagten iHv. 173 Stunden monatlich.

a) Die Auslegung eines Tarifvertrages durch das Berufungsgericht ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachzuprüfen (*BAG 12. August 1959 - 2 AZR 75/59 - BAGE 8, 91, 96*). Tarifverträge sind grundsätzlich wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Es ist jedoch über den reinen Wortlaut hinaus der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen zu berücksichtigen, sofern und soweit dies in den Tarifnormen seinen Niederschlag gefunden hat. Hierzu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, weil häufig nur aus ihm und nicht aus der einzelnen Tarifnorm auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und nur bei Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der Sinn und Zweck zutreffend ermittelt werden kann (*BAG 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 - BAGE 46, 308*). Noch verbleibende Zweifel können ohne Bindung an eine Reihenfolge mittels weiterer Kriterien wie der Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, gegebenenfalls auch der praktischen Tarifübung geklärt werden. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*BAG 5. Oktober 1999 - 4 AZR 578/98 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 15 = EzA TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 8*).

b) Nach dem Wortlaut der Überschrift wird in Ziff. 2 MTV die Arbeitszeit geregelt, also die Zeit, die der Arbeitnehmer dem Betrieb auf Grund eines Arbeitsvertrages zur Ausführung der vereinbarten Tätigkeit zur Verfügung stellt (*Brockhaus-Wahrig Deutsches Wörterbuch 1980 Definition 1.1*). Ziff. 2.1 MTV legt die monatliche Regelarbeitszeit für alle Arbeitnehmer außerhalb des Separatwachdienstes auf 173 Stunden fest. Der Begriff der "Regelarbeitszeit" bedeutet nicht dasselbe wie die Arbeitszeit im engeren Sinn. Unter einer Regel wird das allgemein Übliche, nach bisheriger Erkenntnis zu Erwartende verstanden, was bereits per se die Ausnahme mit einschließt (*Brockhaus-*



Wahrig Deutsches Wörterbuch 1983 Definition 1). Deswegen wird das Wort oder der Zusatz "Regel-" im allgemeinen Sprachgebrauch nicht nur eng als Vorschrift, Norm, sondern auch weiter im Sinne von Richtlinie, Richtschnur verwendet (*Brockhaus-Wahrig aaO Definition 2*).

c) Der tarifliche Gesamtzusammenhang ergibt, daß die Tarifvertragsparteien den Begriff der "monatlichen Regelarbeitszeit" nicht eng im Sinne von Norm, sondern erweitert im Sinne eines zu erreichenden Durchschnittswertes verstanden haben. Denn sie haben in Ziff. 2.1 Sätze 2 - 4 eine Flexibilisierung mit Jahresarbeitszeitkonto vereinbart.

aa) Wie bereits die Vorinstanzen zutreffend erkannt haben, basiert eine "monatliche Regelarbeitszeit" von 173 Stunden auf der 40-Stunden-Woche. Bei 52 Kalenderwochen ergibt sich durchschnittlich ein Wert von 4,33 Wochen pro Monat, der bei einer 40-Stunden-Woche zu einer durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit von 173 Stunden führt. Da Ziff. 2.1 Satz 2 MTV zudem als regelmäßige tägliche Arbeitszeit acht Stunden vorsieht, die nicht überschritten werden soll, haben die Tarifvertragsparteien grundsätzlich an der 5-Tage-Woche festgehalten.

bb) Ziff. 2.1 Satz 3 1. Halbsatz MTV erlaubt die Verlängerung der Arbeitszeit auf zehn Stunden täglich, jedoch schreibt der 2. Halbsatz dieser Vorschrift vor, daß in diesem Fall innerhalb des Ausgleichszeitraums von 12 Kalendermonaten der werktägliche Durchschnitt erreicht werden muß. Gem. Ziff. 2.1 Satz 4 MTV kann unabhängig davon und darüber hinaus die Verlängerung der Arbeitszeit an 60 Tagen im Jahr auf täglich 10 Stunden erfolgen. Schließlich sind gem. Ziff. 2.1 Satz 5 MTV auch tägliche Arbeitszeiten über 10 Stunden möglich, wenn in die Arbeitszeit täglich und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

cc) Damit sieht der Tarifvertrag in vier Stufen eine Flexibilisierung der Arbeitszeit vor.

In der ersten Stufe wird als Grundsatz festgelegt, daß die monatliche Regelarbeitszeit 173 Stunden beträgt, die von den Arbeitnehmern in einer 5-Tage-Woche bei einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden zu leisten ist. Dies schließt je nach Zahl der im Monat außerhalb der Wochenenden anfallenden Arbeitstage Abweichungen nach unten oder oben mit ein. So hatte der für den Streit der Parteien bedeutsame April 2000 einschließlich zu vergütender Feiertage nur 20 Arbeitstage, da der 1. und



2. April 2000 auf ein Wochenende fielen. Der März und der Mai 2000 hatten dagegen jeweils 23 nicht auf ein Wochenende fallende Arbeitstage.

In der zweiten Stufe kann im Sinne einer ersten Flexibilisierungsmöglichkeit an 60 Arbeitstagen im Kalenderjahr die Arbeitszeit auf täglich zehn Stunden verlängert werden, ohne daß dies durch eine verringerte Arbeitsleistung an anderen Tagen ausgeglichen werden müßte. Wird über dieses tariflich erlaubte Verlängerungskontingent von 120 Stunden an 60 Tagen jährlich hinaus die tägliche Arbeitszeit verlängert, so muß in den verbleibenden Arbeitstagen von zwölf Monaten das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers wieder auf den arbeitstäglichen Durchschnitt von acht Stunden oder den monatlichen Durchschnitt von 173 Stunden zurückgeführt werden. Schließlich kann die "Arbeitszeit" auf arbeitstäglich über zehn Stunden gedehnt werden, wenn in den Arbeitstag Zeiten der Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang fallen.

Diese Flexibilisierungen bedingen notwendig Veränderungen der monatlichen Arbeitszeit. In der zweiten Stufe kann - gerechnet mit durchschnittlich 22 Arbeitstagen pro Monat - die monatliche Arbeitszeit 173 Stunden und zusätzlich 44 Stunden, also 217 Stunden maximal betragen. In der dritten Stufe kann dies fortgesetzt werden, jedoch muß dann im Ausgleichszeitraum notwendig der Plusstundensaldo durch eine entsprechend reduzierte Anforderung der Arbeitsleistung zu anderer Zeit ausgeglichen werden, um durchschnittlich wieder auf 8 Stunden werktäglich/173 Stunden monatlich zu kommen. Dies bedeutet in den Ausgleichsmonaten denotwendig eine geringere monatliche Arbeitszeit als 173 Stunden. Damit kann bereits nach dem System der tarifvertraglichen Arbeitszeitverteilung die "monatliche Regelarbeitszeit" von 173 Stunden nur ein Durchschnittswert sein.

2. Der tarifliche Gesamtzusammenhang bestätigt das Ergebnis dieser systematischen Auslegung.

a) Zwar spricht für die Ansicht der Revision Ziff. 3.1.1 MTV, wonach ab der 174. Monatsarbeitsstunde ein Mehrarbeitszuschlag zu bezahlen ist. Dies stellt aber vorrangig eine Konsequenz aus der Flexibilisierungsmöglichkeit der zweiten Stufe dar, derzufolge dem Arbeitgeber jährlich 120 ausgleichsfreie Arbeitsstunden zur Verfügung stehen.

b) Zu Recht haben die Vorinstanzen darauf verwiesen, daß der MTV unter den Begriff der monatlichen Regelarbeitszeit auch Zeiten der Arbeitsbereitschaft faßt, also Zeiten, in denen nicht gearbeitet wird und die geringer und/oder überhaupt nicht zu



vergütet sind. Dies ergibt sich zum einen aus Ziff. 2.1 Satz 5 MTV, zum anderen aus Ziff. 2.2 MTV, mit der die Arbeitszeit des Separatwachdienstes geregelt wird. Auch der Kläger hat nicht die Auffassung vertreten, dort müsse mindestens 260 Stunden monatlich gearbeitet werden, bei geringerer Abforderung löse dies Annahmeverzugsansprüche aus.

c) Im Gegensatz zur Auffassung der Revision kann auch nicht aus Ziff. 2.5 MTV abgeleitet werden, die Tarifvertragsparteien hätten die 40-Stunden- oder die 5-Tage-Woche aufgegeben. Insoweit übersieht die Revision, daß gem. Ziff. 2.5 Satz 3 MTV die arbeitsfreie Zeit bei der wöchentlich mindestens einmal zu gewährenden Freischicht nicht 24, sondern 35 Stunden betragen muß. Selbst bei voller Ausnutzung dieses Spielraumes durch den Arbeitgeber führt dies wegen der entsprechenden früheren nächsten Freischicht bereits nach kurzer Zeit zu zwei Freischichten mit jeweils 35 Stunden in einer Woche.

d) Schließlich kann der Kläger auch aus Ziff. 5.1 MTV keine tariflich fest zugesagte Monatsvergütung herleiten. Vielmehr legt diese Bestimmung den Monat als Abrechnungsperiode für Lohn und Gehalt fest, was auch durch ihre Überschrift klargestellt wird ("Zahlungsregelungen"). Die Vorschrift ist ersichtlich keine Anspruchsgrundlage.

e) Ohne daß es noch darauf ankäme, unterstreicht auch die Tarifgeschichte, daß der Tarifvertrag keine feste Arbeitsverpflichtung des Klägers und eine damit korrespondierende Beschäftigungspflicht der Beklagten iHv. 173 Stunden monatlich festgelegt hat: Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist es der Gewerkschaftsseite nicht gelungen, den - im Rahmen von Arbeitszeitflexibilisierungen und Arbeitszeitkonten durchaus sinnvollen - Monatslohn in den Tarifverhandlungen durchzusetzen.

Reinecke

Kremhelmer

Breinlinger

Schmidt

H. Frehse



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)