

Aktenzeichen: 3 AZR 724/93
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 28. Juni 1994
- 3 AZR 724/93 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 10. September 1992
- 6 Ca 125/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 20. August 1993
- 13 Sa 561/93 -

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

Entscheidungsstichwort:

Auslegung einer Arbeitszeitvereinbarung

Gesetz:

BGB §§ 133, 157

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 724/93

13 Sa 561/93 Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Juni 1994

Jatz,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf-
grund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juni 1994 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Griebeling und

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bepler sowie die ehrenamtliche Richterin Martschin und den ehrenamtlichen Richter Furchtbar für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 20. August 1993 - 13 Sa 561/93 - 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 :

Der Kläger verlangt von der Beklagten eine zusätzliche Vergütung für Arbeitszeitverkürzungstage in den Jahren 1990 und 1991.

Die beklagte DSG beschäftigt den Kläger seit 1980 als Liegewagenbetreuer. Anfänglich wurde der Kläger als Student jeweils kurzfristig und aushilfsweise eingesetzt. Er erreichte jährlich schwankende Stundenzahlen von 850 bis zu 1.588 Stunden. Durch Urteil vom 27. Februar 1985 - 3 Ca 10103/84 - stellte das Arbeitsgericht Köln rechtskräftig fest, daß der Kläger in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten stehe. Anschließend waren die Parteien bemüht, einen schriftlichen Arbeitsvertrag zu formulieren. Als Dauer der jährlichen Arbeitszeit legte man den bisher erreichten Durchschnitt zugrunde. Die Beklagte schlug folgenden Text vor:



"Wir bestätigen Ihnen, daß wir Sie mit Wirkung vom 01. Januar 1986 als Liegewagenbetreuer mit einem jährlichen Stundenumfang von 1.360 Stunden eingestellt haben (monatlich mindestens 50 Stunden, höchstens die dem Stammpersonal vorgegebenen Sollstunden). Bei vorzeitigem Erreichen der Jahresstundenzahl entfällt die vereinbarte monatliche Mindeststundenleistung für die Dauer des laufenden Kalenderjahres."

Der Kläger lehnte die Höchstbegrenzungsklausel des letzten Satzes ab. Darauf wurde gemäß Schreiben der Beklagten vom 3. Februar 1986 vereinbart:

"Wir bestätigen Ihnen, daß wir Sie mit Wirkung vom 1. Februar 1986 als Liegewagenbetreuer mit einem jährlichen Stundenumfang von 1.360 Stunden eingestellt haben (monatlich mind. 30,0 Stunden, höchstens die dem Stammpersonal vorgegebenen Sollstunden)."

In der Folgezeit arbeitete der Kläger wie bisher. Er erbrachte jedoch in jedem Jahr mehr als die vereinbarten 1.360 Arbeitsstunden (1986 - 1989 zwischen 1.584,76 und 1.836,71 Stunden; 1990: 1.871,11 Stunden; 1991: 1.926,36 Stunden).

Durch einen Firmentarifvertrag der Beklagten mit der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten vom 14. Juni 1988 wurde eine Verkürzung der bisher geltenden Arbeitszeit von 40 Wochenstunden vereinbart (Abschnitt 4.1.1 MTV). Die jährliche Arbeitszeit wurde ab 1. Juli 1989 stufenweise um insgesamt 9 Tage verkürzt. Die Arbeitszeitverkürzung wurde durch sogenannte Arbeitszeitverkürzungstage vollzogen, die auf der Basis von 8 Stunden pro Verkür-



zungstag zu vergüten sind. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden blieb erhalten. Weiter ist in Abschnitt 4.2 MTV bestimmt:

"Teilzeitbeschäftigte erhalten die Arbeitszeitverkürzung anteilig im Verhältnis ihrer individuell vereinbarten zur tariflichen Arbeitszeit gewährt und entlohnt."

Der Tarifvertrag findet kraft Vereinbarung im Arbeitsvertrag der Parteien vom 3. Februar 1986 Anwendung.

In den Jahren 1990 und 1991 berechnete die Beklagte die Vergütung des Klägers für die tariflich vorgesehenen Kürzungstage, indem sie die arbeitsvertraglich vorgesehenen 1.360 Stunden zu der tariflichen vollen Arbeitszeit von 2.080 Stunden ins Verhältnis setzte ($1.360 \text{ zu } 2.080 = 65,4 \%$). Die so errechneten 5,2 Stunden ($65,4 \% \text{ von } 8 \text{ Stunden}$) wurden dem Kläger vergütet.

Der Kläger hält diese Berechnung für fehlerhaft. Es sei nicht von den im Arbeitsvertrag genannten 1.360 Stunden, sondern von den in den Jahren 1990 und 1991 tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden auszugehen. Hiernach ergebe sich für 1990 ein Mehrbetrag von 202,98 DM und für 1991 von 286,06 DM. Das Zahlenwerk als solches ist unstreitig.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 489,04 DM brutto nebst 4 % Zinsen vom Nettobetrag seit Klageerweiterung zu zahlen.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, für den teilzeitbeschäftigten Kläger sei die im Arbeitsvertrag vereinbarte Stundenzahl maßgeblich. Den Teilzeitbeschäftigten stehe tariflich nur eine dem Umfang der Teilzeitarbeit entsprechende anteilige Vergütung zu. Eine über 1.360 Stunden hinausgehende individuelle Vereinbarung sei mit dem Kläger nicht getroffen worden.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision des Klägers.

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

Die Revision ist unbegründet. Dem Kläger steht eine weitere Vergütung für Arbeitszeitverkürzungstage nicht zu.

1. Gemäß Abschnitt 4.2 MTV sind die Arbeitszeitverkürzungen in den Jahren 1989 bis 1991 anteilig im Verhältnis der individuell vereinbarten zu der tariflichen Arbeitszeit zu gewähren und zu entlohnern. Der Vergütungsanspruch des Klägers richtet sich mithin danach, welche Arbeitszeit er individuell vereinbart hatte.

Beide Vorinstanzen haben die Auffassung vertreten, "individuell vereinbarte" Arbeitszeit sei die mit dem Kläger vereinbarte jährliche Arbeitszeit von 1.360 Stunden und nicht die von ihm tatsächlich geleistete höhere Stundenzahl. Dem ist zu folgen.



2. Die in Abschnitt 4.2 MTV genannte individuell vereinbarte Arbeitszeit ist die Arbeitszeit, die der Arbeitnehmer nach seinem Arbeitsvertrag zu leisten verpflichtet ist. Das folgt schon aus dem Wortlaut der Vorschrift. Die Bestimmung trifft eine Regelung für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der tariflich vereinbarten Arbeitszeitverkürzung und dem dafür vorgesehenen Lohnausgleich. Die Kürzung der tariflichen Vollarbeitszeit wird durch Gewährung freier Tage umgesetzt. Teilzeitarbeitnehmer sollen die Verkürzung entsprechend dem Umfang ihrer Teilzeitarbeit anteilig erhalten.

Die Tarifvorschrift stellt ausdrücklich auf die im Einzelfall vereinbarte Arbeitszeit ab. Die arbeitsvertragliche Regelung soll Grundlage für die Berechnung des Anteils der zu vergütenden Freistellung sein. Umfang der Freistellung und Umfang der Vergütung sollen durch den Arbeitsvertrag bestimmt werden und erkennbar feststehen.

3. Die Vorinstanzen haben die Auffassung vertreten, im Arbeitsvertrag vom 3. Februar 1986 sei eine jährliche Arbeitszeit von 1.360 Stunden vereinbart worden. Die darüber hinaus geleisteten Stunden seien Mehrarbeit gewesen. Für Mehrarbeit seien keine Arbeitszeitverkürzungstage zu gewähren. Das gelte gleichermaßen für Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit. Den Vorinstanzen ist auch insoweit zu folgen.

a) Für diese Auslegung spricht der Wortlaut des Arbeitsvertra-



ges: Der Kläger wurde mit einem jährlichen Stundenumfang von 1.360 Stunden eingestellt. Daran ändert nichts, daß dem Kläger eine monatliche Mindeststundenarbeit von 30 Stunden, jährlich also 360 Stunden, garantiert wurden. Der Kläger sollte damit rechnen können, jeden Monat wenigstens eine Vergütung für 30 Stunden erreichen zu können.

Auch die mit dem Kläger vereinbarte Obergrenze der Sollstunden für das Stammpersonal, die auch nach der Arbeitszeitverkürzung 40 Wochenstunden oder $(40 \times 52 =) 2.080$ Jahresstunden beträgt (Abschnitt 4.1.1 MTV), ändert die individuell vereinbarte Jahresstundenzahl des Klägers nicht. Der Kläger sollte keine Überstunden leisten. 1.360 Stunden im Jahr ergeben bei 52 Wochen 26,15 Stunden pro Woche und 113,3 Stunden pro Monat. Nach dem Arbeitsvertrag konnte der Kläger mithin in einer Variationsbreite von 30 Stunden pro Monat bis zu $(40 \times 4,5 =) 180$ Stunden pro Monat oder $(40 \times 52 =) 2.080$ Jahresstunden eingesetzt werden.

Weitere Festlegungen des Einsatzumfangs enthält der Arbeitsvertrag nicht.

b) Die Auffassung des Klägers wird auch nicht dadurch gestützt, daß in der vereinbarten Fassung der letzte Satz des Vertragsentwurfs gestrichen wurde. Während in dem Entwurf der Beklagten vorgesehen war, daß bei vorzeitigem Erreichen von 1.360 Jahresarbeitsstunden die monatliche Mindeststundenzahl für die restliche Dauer des Kalenderjahres entfallen sollte, sieht die schließlich vereinbarte Fassung eine monatliche Mindeststundenzahl von 30



Stunden auch für den Fall vor, daß der Kläger die volle Jahresstundenzahl schon vorzeitig erreicht.

Es mag zutreffen, daß der Kläger mit dieser Regelung eine nach oben offene Arbeitszeit erreichen wollte. Ein solcher Wille ist aber nicht Vertragsinhalt geworden. Der Kläger konnte ohnehin eine jährliche Arbeitszeit von 2.080 Stunden erreichen. Die Streichung des Satzes hatte arbeitsvertraglich nur die Wirkung, daß die monatliche Mindeststundenzahl von 30 Stunden auch dann garantiert blieb, wenn der Kläger schon vorzeitig 1.360 Jahresstunden erreicht hatte. Infolge dieser Garantie konnte zwar die allgemein festgelegte Regelarbeitszeit überschritten werden und der Kläger konnte den weiteren Einsatz bis zu 30 Stunden im Monat verlangen. An der arbeitsvertraglichen Festlegung einer Teilzeitquote von 1.360 zu 2.080 ändert das aber nichts. Diese Quote hatte angesichts des vorausgegangenen Rechtsstreits den Zweck, eine feste Arbeitszeitregelung zu treffen. Der Kläger sollte in ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit diesem Arbeitsumfang eingegliedert werden. Die Annahme des Klägers, es sei ein Arbeitsverhältnis mit wechselndem Arbeitsumfang vereinbart worden, tritt in den vertraglichen Erklärungen der Parteien nicht hinreichend deutlich hervor.

c) Der Kläger hat in der Revisionsinstanz die Frage aufgeworfen, ob das Teilzeitarbeitsverhältnis durch seinen seit 1986 steigenden Arbeitseinsatz inzwischen einen anderen Inhalt gewonnen habe als in dem Vertrag vom 3. Februar 1986 vorgesehen. Tatsächlich hat der Kläger seit 1986 jedes Jahr deutlich mehr Ar-



beitsstunden geleistet als er nach seinem Arbeitsvertrag zu leisten verpflichtet war. Im Jahre 1991 reichte die Arbeitszeit des Klägers schon in die Nähe einer Vollzeitbeschäftigung.

Der Senat sieht sich nicht in der Lage, in dieser tatsächlichen Entwicklung die stillschweigende Vereinbarung einer höheren Arbeitszeit zu erkennen als im Arbeitsvertrag angegeben. Der Kläger hat in jedem Jahr eine unterschiedliche Anzahl von Arbeitsstunden geleistet, im Jahre 1992 nach seinem jetzigen Vortrag erstmals auch weniger als im vorausgegangenen Jahr. Eine mögliche stillschweigende rechtliche Umgestaltung seines Arbeitsvertrages ist zudem ein Gesichtspunkt, den der Kläger erstmals in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vorgebracht hat. Die Frage einer stillschweigenden Änderung des Arbeitsvertrages ist weder von den Parteien noch den Vorinstanzen erörtert worden. Noch in der Revisionsbegründung hat der Kläger nur gerügt, Abschnitt 4.2 MTV sei falsch ausgelegt worden, weil es nach dieser Vorschrift nicht auf die allgemein vereinbarte, sondern die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit ankomme, die der Arbeitsvertrag in einem Bereich von mindestens 30 Monatsstunden bis zu höchstens 2.080 Jahresstunden zulasse. Dieser Auffassung ist jedoch, wie ausgeführt, nicht zu folgen. Ob der Arbeitsvertrag stillschweigend geändert wurde, kann der Senat aus den dargelegten Gründen nicht beurteilen.

Vorsitzender Richter am
Bundesarbeitsgericht
Dr. Heither ist urlaubs-
bedingt abwesend

Griebeling

Griebeling

Bepler

Furchtbar

Martschin



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](#)