

Aktenzeichen: 4 AZR 1021/77

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 3. Oktober 1978

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: TVAL II § 9; Sonderbestimmung P Ziff. I;
Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut Art. 56

Leitsätze:

- 1) Im Rahmen des Schichtplanes bis zu 300 Stunden im Kalendermonat geleistete Arbeit als Feuerwehrpersonal im Schichtdienst stellt nach dem TVAL II keine Mehrarbeit dar.
- 2) Mehrarbeit sind auch nicht die Stunden, die Feuerwehrleute wegen Urlaubs oder anderer Fehlzeiten anderer Arbeitnehmer im Rahmen des Schichtplanes leisten.



4 AZR 1021/77

11 (1) Sa 822/76 Düsseldorf

Verkündet am
3. Oktober 1979

gez. Regul,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Oktober 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Röhsler und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Börner und Hauk für Recht erkannt:

Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 5. Juli 1977 - 11 (1) Sa 822/76 - wird kostenpflichtig 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Kläger waren bei einer Dienststelle der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten britischen Rheinarmee als Feuerwehrleute im Schichtdienst beschäftigt. Nach ihrem Arbeitsvertrag richteten sich ihre Beschäftigungsbedingungen nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeitnehmer bei den Stationierungs-Streitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL). In einem von ihnen unterzeichneten Nachtrag vom 18. Juli/1. August 1973 (B) bzw. 18. Juli/20. August 1973 (Be) zum Arbeitsvertrag wurde ihre Arbeitszeit mit Wirkung vom 1. Juli 1973 auf "bis zu 300 Stunden pro Monat" festgesetzt.

Die Dienststelle der Kläger erstellt für jedes Kalenderhalbjahr im voraus Schichtpläne, in denen die Mindest-Soll-Stärke der einzelnen Schicht mit dem zur Verfügung stehenden Personal in Einklang gebracht wird. Vorausssehbare Ausfälle einzelner Arbeitnehmer, z. B. infolge Urlaubs oder Krankheit, werden dabei durch den entsprechenden Einsatz anderer Arbeitnehmer berücksichtigt. Nach den Schichtplänen für 1975 lag die monatliche Arbeitszeit der Kläger jeweils unter 300 Stunden. Gegen den für das erste Halbjahr 1975 erstellten Schichtplan erhoben Betriebsvertretung und Bezirksbetriebsvertretung Einspruch, den die oberste Dienstbehörde mit Schreiben vom 6. März 1975 zurückwies. Gegen den Schichtplan für das zweite Halbjahr 1975 erhoben Betriebsvertretung, Bezirksbetriebsvertretung und Hauptbetriebsvertretung Einspruch, den die oberste Dienstbehörde mit Schreiben vom 21. November 1975 zurückwies. Eine Einigungsstelle ist nicht tätig geworden. In einem von der Hauptbetriebsvertretung am 25. November 1975 eingeleiteten Beschlußverfahren ist der Antrag der Hauptbetriebsvertretung, festzustellen, daß den Betriebsvertretungen bei der Ausdehnung der regelmäßigen Arbeitszeit gem. § 9 Abs. 1 TV AL II

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

über die dort festgelegte Zeit hinaus ein Mitbestimmungsrecht zusteht, insbesondere daß, wenn die Arbeitszeit nach einem Schichtplan geregelt wird und die Arbeitszeit gemäß einer tariflichen Bestimmung (wie im Anhang P-I/2 a zu § 9 TV AL II) bis zu einer Höchstgrenze ausgedehnt werden kann, der Betriebsvertretung bei der durch Schichtplan zu ermittelnden Höchstgrenze der zu arbeitenden Zeit ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht zusteht, durch rechtskräftigen Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Dezember 1976 (11 Ta BV 40/76) zurückgewiesen worden.

Mit der Klage fordern die Kläger Mehrarbeitsvergütung für alle im Jahre 1975 über 236 Stunden monatlich hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Der Kläger B leistete 1975 3.352 Stunden, von denen er 520 Stunden als Mehrarbeit ansieht ($3.352 \div 236 \times 12$). Hierfür fordert er pro Stunde 7,20 DM plus 25 % Mehrarbeitszuschlag = 9,-- DM, insgesamt 4.680,-- DM brutto. Der Kläger Be leistete 1975 3.408 Stunden und ist der Auffassung, er habe 576 Stunden Mehrarbeit geleistet. Ausgehend von einem Stundenlohn von 7,04 DM plus 25 % Mehrarbeitszuschlag = 8,80 DM fordert er als Mehrarbeitsvergütung 4.364,80 DM brutto. Die Kläger haben ihre Ansprüche für das erste Halbjahr 1975 mit Schreiben vom 24. Oktober (Be .) bzw. 28. Oktober 1975 (B und für das zweite Halbjahr 1975 mit Schreiben vom 12. Januar 1976 schriftlich geltend gemacht.

Sie meinen, die Schichtpläne seien wegen Verstoßes gegen das Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung unwirksam. Voraussehbare Ausfälle einzelner Arbeitnehmer dürften in den Schichtplänen nicht vorausplanend durch entsprechenden Einsatz anderer Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Soweit Arbeitnehmer für erkrankte oder beurlaubte Kollegen die Arbeitsleistung mit zu erbringen hätten, stelle dies eine zusätzliche Arbeitsleistung dar, die als Mehrarbeit zu vergüten sei. Die Kläger haben demgemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen,

- 4 -



- 4 -

1. an den Kläger B 4.680,-- DM brutto
 nebst 4 % Zinsen seit dem 28. Oktober 1975
 zu zahlen,
2. an den Kläger Be 4.364,80 DM brutto
 nebst 4 % Zinsen seit dem 24. Oktober 1975
zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Kläger hätten im Jahre 1975 keine Mehrarbeit geleistet. Die Schichtpläne seien wirksam. Die monatliche Arbeitszeit der Kläger habe weniger als 300 Stunden betragen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Kläger zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgen die Kläger ihre Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage mit Recht abgewiesen.

Den Klägern steht kein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung zu. Mehrarbeitsvergütung wird nur für Mehrarbeitsstunden gewährt. Nach Ziff. I 3 a der Sonderbestimmungen P zum TV AL II, die für Feuerwehrpersonal im Schichtdienst gelten, sind Mehrarbeitsstunden diejenigen Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer auf Veranlassung der Beschäftigungsdienststelle über die für ihn im Rahmen des Schichtplanes für den Kalendermonat insgesamt festgesetzten regelmäßigen Arbeitsstunden hinaus leistet. Solche Mehrarbeitsstunden haben die Kläger nicht geleistet. Ihre monatliche Arbeitszeit hat unstreitig niemals 300 Stunden überstiegen und blieb damit im Rahmen der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit "bis zu 300 Stunden". Die Vereinbarung über die Ausdehnung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu

- 5 -



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



- 5 -

monatlich 300 Stunden ist wirksam; sie wird durch Ziff. I 2 a Abs. 1 der Sonderbestimmungen P zum TV AL II gestattet, wenn die zusätzlich festgesetzte Arbeitszeit in der Regel aus Arbeitsbereitschaft besteht. Diese Voraussetzung ist hier erfüllt. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt nach dem TV AL II (§ 9 Nr. 1) - ohne besondere Vereinbarung - grundsätzlich 40 Stunden in der Arbeitswoche, das sind 173 Stunden monatlich. Unstreitig bestand die über monatlich 173 Stunden hinausgehende Arbeitszeit der Kläger in der Regel aus Arbeitsbereitschaft.

Die Kläger haben auch nicht über die für sie im Rahmen der Schichtpläne für den Kalendermonat im voraus festgesetzten Arbeitszeiten hinaus Arbeitsstunden geleistet. Jedenfalls haben sie keine entsprechende Behauptung aufgestellt. Wie das Landesarbeitsgericht insoweit zutreffend ausführt, wäre es Sache der Kläger gewesen, darzulegen und gegebenenfalls unter Beweis zu stellen, daß sie im Jahre 1975 mehr Arbeitsstunden im Kalendermonat geleistet haben, als der Schichtplan für sie auswies. Das haben sie nicht getan.

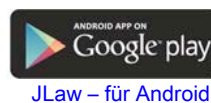
An dieser Rechtslage ändert sich nichts, wenn die Schichtpläne für das Kalenderjahr 1975 aus irgendeinem Grunde rechtsunwirksam gewesen sein sollten. Die Unwirksamkeit eines Schichtplanes berechtigt die betroffenen Arbeitnehmer nur, seine Durchführung zu verweigern, ist aber ohne Einfluß auf die wirksam vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit von hier "bis zu 300 Stunden" monatlich. An die Stelle eines unwirksamen Schichtplanes tritt auch nicht irgendein anderer - vom Arbeitgeber überhaupt nicht aufgestellter - Schichtplan. Die Kläger haben somit keine Arbeitsstunden außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit oder über einen festgesetzten Schichtplan hinaus geleistet. Deshalb kann keine ihrer Arbeitsstunden als Mehrarbeitsstunde im tariflichen Sinne angesehen werden. Dies gälte selbst für den Fall, daß die Schichtpläne für 1975 in tarifwidriger

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

- 6 -



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



- 6 -

Weise voraussehbare Ausfälle einzelner Arbeitnehmer durch entsprechenden Einsatz anderer Arbeitnehmer, u. a. der Kläger, berücksichtigen.

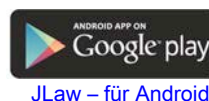
Die Schichtpläne sind jedoch aus diesem Grunde nicht unwirksam. Entgegen der Auffassung der Kläger durften voraussehbare Ausfälle von Arbeitnehmern in den Schichtplänen berücksichtigt werden. Es ist gerade der Sinn eines im voraus festzusetzenden Schichtplans, voraussehbare Ausfälle von Arbeitnehmern nach Möglichkeit zu berücksichtigen; andernfalls stände von vornherein die praktische Undurchführbarkeit des Schichtplans fest. Ein solches Ergebnis kann nicht ohne weiteres als Wille der Tarifvertragsparteien unterstellt werden. Der Tarifvertrag selbst verbietet nicht die Berücksichtigung von voraussehbaren Fehlzeiten von Arbeitnehmern bei der Aufstellung von Schichtplänen. Ziffer I 2 d Abs. 2 der Sonderbestimmungen P zum TV AL II erlaubt nur nicht die nachträgliche Änderung eines Schichtplans aus Anlaß der Erkrankung oder des Erholungsurlaubs des Arbeitnehmers. Auch § 10 Nr. 2, § 27 Nr. 1, § 28, § 33 Nr. 1 a TV AL II können die Rechtsauffassung der Kläger nicht stützen. Diese Vorschriften regeln nur die Entgeltfortzahlung und Mehrarbeitsstundenvergütung, wenn die Arbeit wegen eines Feiertags, einer Arbeitsbefreiung oder wegen Erholungsurlaubs ausfällt. Die Kläger haben nicht behauptet und im einzelnen dargelegt, daß die Beklagte ihnen Arbeitszeiten, die aus den genannten Gründen für sie ausfiel, nicht gutgebracht hat. Eine weitergehende Bedeutung haben die angeführten Vorschriften nicht. Aus ihnen läßt sich jedenfalls nicht entnehmen, daß der Arbeitgeber bei der Aufstellung von Schichtplänen voraussehbare Fehlzeiten nicht einplanen darf. Darauf hat schon das Landesarbeitsgericht zutreffend hingewiesen.

Zwar könnten Bedenken gegen die Auffassung der Vorinstanzen bestehen, daß die Schichtpläne nicht der Mitbestimmung der Betriebsvertretung unterliegen. Denn mit

- 7 -



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



- 7 -

den Schichtplänen wird für die einzelnen Feuerwehrleute zugleich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen festgelegt (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 16 BMT-G II). Für diese Festlegung der Lage der Arbeitszeit besteht ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung (Art. 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut i. Verb. m. Abs. 6 a des Unterzeichnungsprotokolls zu Art. 56 Abs. 9 [BGBI. 1961 II, S. 1313] i. d. F. vom 21. Oktober 1974 [BGBI. 1973 II, S. 1022], in Kraft getreten am 18. Januar 1974 [BGBI. 1974 II, S. 143]). Diese Frage kann aber ebenso wie die weitere Frage, ob die Schichtpläne auch als Urlaubspläne zu qualifizieren sind und bereits deshalb dem Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung unterliegen, auf sich beruhen. Denn eine auf Verletzung von Mitbestimmungsrechten der Betriebsvertretung beruhende Unwirksamkeit der Schichtpläne kann einen Anspruch der Kläger auf Mehrarbeitsstundenvergütung nicht begründen.

Die Auffassung der Kläger, wegen Unwirksamkeit der Schichtpläne sei ihnen die über 236 Stunden hinausgehende Arbeitszeit als Mehrarbeit zu vergüten, weil sie nur Vergütung für 236 Arbeitsstunden erhielten, ist rechtsirrig. Die Kläger erhalten zwar einen Pauschalloon, der auf der Basis von 236 Arbeitsstunden ermittelt ist (Nr. III 2 und 3 der Sonderbestimmungen P zum TV AL II). Dieser Pauschalloon gilt jedoch nach den eindeutigen tariflichen Bestimmungen für die im Schichtdienst tätigen Arbeitnehmer die regelmäßige Arbeitszeit bis zu monatlich 300 Stunden ab. Es stand den Tarifpartnern frei, für die regelmäßige Arbeitszeit einen Pauschalloon festzulegen, dem als Berechnungsfaktor 236 Arbeitsstunden zugrunde liegen. Die Tarifpartner haben damit berücksichtigt, daß in die Arbeitszeit der im Schichtdienst tätigen Arbeitnehmer in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Nach den tariflichen Vorschriften (Nr. I 2 a Abs. 1 der Sonderbestimmungen P zum TV AL II) muß die Arbeitszeit der im Schichtdienst beschäf-

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

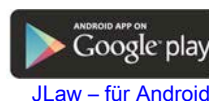
tigten Arbeitnehmer, soweit sie monatlich 173 Stunden übersteigt, aus Arbeitsbereitschaft bestehen. In diesem Umfang haben auch die Kläger Arbeitsbereitschaft geleistet. Dann ist es aber durchaus angemessen, wenn die Tarifpartner bei der Festlegung von Pauschalgehältern die Arbeitsbereitschaft nicht als volle Arbeitsleistung berücksichtigen. Der Pauschalgehälter auf der Basis von 236 Arbeitsstunden bedeutet, daß die Arbeitsbereitschaft der Arbeitnehmer - also auch der Kläger - mit mindestens 50 v. H. des Stundenlohns vergütet wird. In der höchstzulässigen regelmäßigen Arbeitszeit von monatlich 300 Stunden sind gemäß den tariflichen Bestimmungen höchstens 173 Stunden tatsächliche Arbeitszeit und folglich 127 Stunden Arbeitsbereitschaft enthalten. Wird die Arbeitsbereitschaft mit 50 v. H. der Arbeitszeit berücksichtigt, beträgt die Gesamtarbeitszeit danach 173 plus 63,5 (127 : 2) = 236,5 Stunden, die zu vergüten sind. Bei monatlichen Gesamtarbeitsleistungen (einschließlich Arbeitsbereitschaft) von weniger als 300 Stunden - wie die Kläger sie durchweg erbracht haben - erhalten sie nach wie vor ihren monatlichen Pauschalgehälter auf der Basis von 236 Arbeitsstunden. Das bedeutet, daß hier die Arbeitsbereitschaft mit einem höheren Anteil als 50 v. H. des Stundenlohns bewertet ist, wenn man den Pauschalgehälter nach tatsächlicher Arbeitszeit und Arbeitsbereitschaft berechnet. Es stand den Tarifpartnern frei, Arbeitsbereitschaft mit nur (mindestens) 50 v. H. der vollen Arbeitsleistung zu bewerten (vgl. Denecke-Neumann, Arbeitszeitordnung, 9. Aufl. 1976, § 7 Rz. 33; Röhler, Die Arbeitszeit, 1973, S. 32, jeweils mit weiteren Nachweisen). Ebenso wenig ist es zu beanstanden, daß sie für die gemäß Nr. I 2 a Abs. 1 der Sonderbestimmungen P zum TV AL II verlängerte regelmäßige Arbeitszeit einen Pauschalgehälter festsetzten, ohne Rücksicht darauf, ob die danach zu leistende Arbeitszeit (einschließlich Arbeits-

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

- 9 -



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



bereitschaft) tatsächlich 300 Stunden monatlich erreicht oder nicht (vgl. auch BAG AP Nr. 5 zu § 17 BAT).

Die Kläger haben gemäß § 97 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

gez.: Dr. Neumann Dr. Röhsler Dr. Etzel
Dr. Börner Hauk

