

Aktenzeichen: 4 AZR 107/93

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 12. Januar 1994

- 4 AZR 107/93 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 15. Januar 1992

- 3 Ca 467/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg-Kammern Mannheim-

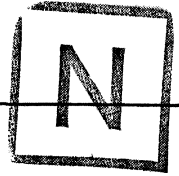
Urteil vom 12. Oktober 1992

- 16 Sa 6/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Zuschlag bei zeitversetzter Arbeit

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Nahverkehr; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Speditions-, Lagerei-, Rollfuhr-, Güter- und Möbelnahverkehrsgewerbe für Baden-Württemberg vom 30. Mai 1989, §§ 6, 8 und 9

Leitsätze:

1. Zur Auslegung des Begriffs "betriebsübliche Arbeitszeit" im Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Speditions-, Lagerei-, Rollfuhr-, Güter- und Möbelnahverkehrsgewerbe für Baden-Württemberg kann nicht auf die Bedeutung abgestellt werden, die dieser Begriff in § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG hat.

2. Zeitversetzte Arbeit i.S. dieses Manteltarifvertrages kann auch dann vorliegen, wenn diese Arbeitszeit für eine Gruppe von Arbeitnehmern, die in der Belegschaft eine Minderheit ist, die Regelarbeitszeit darstellt.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 107/93

16 Sa 6/92 Baden-Württemberg

Verkündet am
12. Januar 1994

Backes,
Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)

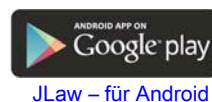


[JLaw – für iOS](#)

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Januar 1994 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Dr. Wißmann und Bepler sowie die ehrenamtlichen Richter Venzlaff und Bruse für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 12. Oktober 1992 - 16 Sa 6/92 - aufgehoben.
2. Das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 15. Januar 1992 - 3 Ca 467/91 - wird abgeändert.
3. Die Beklagte wird verurteilt,
an den Kläger zu 1. 116,31 DM brutto
an den Kläger zu 2. 170,10 DM brutto
an den Kläger zu 3. 189,00 DM brutto
an den Kläger zu 4. 153,92 DM brutto
an den Kläger zu 5. 207,90 DM brutto
an den Kläger zu 6. 263,34 DM brutto
jeweils zuzüglich 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 19. November 1991 zu zahlen.
4. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits 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 über Tarifansprüche der Kläger auf Zuschlag wegen "zeitversetzter" Arbeit.

Die Kläger sind bei der Beklagten als Teilzeitmitarbeiter der Ortssortierung zugeordnet und mit Be- und Entladearbeiten beschäftigt. Ihre Arbeitszeit im "Reload" dauert montags bis freitags jeweils von 17.00 bis 20.00 Uhr. Auf die Arbeitsverhältnisse ist kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Speditions-, Lager-, Rollfuhr-, Güter- und Möbelnahverkehrsgewerbe für Baden-Württemberg vom 30. Mai 1989 (MTV) anwendbar. Dieser enthält zur Festlegung der betrieblichen Arbeitszeit und zur Zahlung von Zuschlägen bei zeitversetzter Arbeit folgende Bestimmungen:

§ 6 Arbeitszeit

...

2. Die regelmäßige Arbeitszeit ohne Pausen beträgt täglich 8 Stunden, in der Kalenderwoche 40 Stunden
ab 1. Januar 1990: 39,5 Stunden
ab 1. Januar 1991: 39,0 Stunden

Die regelmäßige Arbeitszeit soll auf die Wochentage von Montag bis Freitag verteilt werden. Die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung ist betrieblich zu regeln. Sie kann auch in Form einer Blockregelung erfolgen.

3. Schichtarbeit sowie zeitversetzte Arbeit kann - in Betrieben mit Betriebsrat mit dessen Zustimmung - eingeführt werden.

...



§ 8
**Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-,
Sonntags-, Feiertags-, Schicht- und
zeitversetzte Arbeit**

...

5. ...

Für jede geleistete Stunde Schichtarbeit, welche außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2) liegt, erhält der Arbeitnehmer einen Zuschlag. Beim Dreischichtbetrieb werden 30 Minuten Pause pro Schicht bezahlt.

6. Zeitversetzte Arbeitszeit liegt vor, wenn die Arbeitszeit abweichend von der betriebsüblichen Arbeitszeit während mindestens 3 Arbeitstagen nacheinander vor 6.00 Uhr beginnt oder nach 19.00 Uhr endet. Hierbei werden etwaige freie Tage und gesetzliche Wochenfeiertage mitgezählt. Sie wird nach den betrieblichen Notwendigkeiten - in Betrieben mit Betriebsrat mit dessen Zustimmung - einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer festgesetzt.

Zeitversetzte Arbeitszeit hat nichts mit gleitender Arbeitszeit zu tun.

Bei zeitversetzter Arbeitszeit wird für jede Stunde außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2) ein Zuschlag gezahlt.

§ 9
**Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und
Feiertagsarbeit sowie Schicht- und
zeitversetzte Arbeit**

1. Als Zuschläge werden gezahlt für

...

e) Schichtarbeit (ab 1.7.1989) 8 %

f) zeitversetzte Arbeit (ab 1.7.1989) 8 %

...

Im Betrieb der Beklagten ist die Arbeitszeit der Beschäftigten, die der Ortssortierung zugeordnet sind, seit dem 5. Oktober 1990 durch Einigungsstellenspruch und eine nachfolgende Betriebsvereinbarung auf 17.00 bis 20.00 Uhr festgelegt. Dagegen haben

nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die vollzeitbeschäftigten Paketzusteller, die mehr als die Hälfte der im Betrieb der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer ausmachen, von 8.00 bis 17.00 Uhr und die im sog. Preload teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer von 4.00 bis 7.00 Uhr zu arbeiten.

Die Kläger haben die Auffassung vertreten, ihnen stehe nach dem MTV für unterschiedliche Zeiträume im Jahr 1991 ein - in seiner Höhe jeweils rechnerisch unstreitiger - Zuschlag für zeitversetzte Arbeit zu. Sie leisteten nämlich Arbeit außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit von 8.00 bis 17.00 Uhr.

Die Kläger haben zuletzt noch beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

an den Kläger zu 1. 116,31 DM brutto

an den Kläger zu 2. 170,10 DM brutto

an den Kläger zu 3. 189,00 DM brutto

an den Kläger zu 4. 153,92 DM brutto

an den Kläger zu 5. 207,90 DM brutto

an den Kläger zu 6. 263,34 DM brutto

zuzüglich 4 % Zinsen aus dem verbleibenden Nettobetrag seit 19. November 1991 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klagen abzuweisen.



Nach ihrer Auffassung arbeiten die Kläger nicht außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit. Ihre Arbeitszeit von 17.00 bis 20.00 Uhr sei nämlich für den Teil der Belegschaft, zu dem sie gehören, betriebsüblich. Daß die hiervon betroffenen Arbeitnehmer nur eine Minderheit der Belegschaft ausmachten, sei unschädlich, da in einem Betrieb verschiedene betriebsübliche Arbeitszeiten nebeneinander bestehen könnten.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Kläger zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision verfolgen die Kläger ihren Klageantrag weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist begründet. Die Kläger haben nach § 8 Abs. 6 und § 9 Abs. 1 Buchst. f MTV Anspruch auf Zuschlag für zeitversetzte Arbeit in dem beantragten, zwischen den Parteien unstreitigen Umfang. Die Kläger leisten zeitversetzte Arbeit i.S. des MTV.

I. Die Arbeitszeit der Kläger endet, wie in § 8 Abs. 6 MTV als Voraussetzung für zeitversetzte Arbeit gefordert, jeweils nach 19.00 Uhr. Dies ist an jedem Arbeitstag der Fall, so daß auch das Erfordernis des späten Arbeitsendes an mindestens drei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen erfüllt ist.



II. Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen weicht die Arbeitszeit der Kläger auch von der betriebsüblichen Arbeitszeit ab, die von 8.00 bis 17.00 Uhr dauert. Diese Zeit ist nämlich, wie zwischen den Parteien unstreitig ist, für über die Hälfte der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer die regelmäßige Arbeitszeit.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Arbeitszeit der Kläger weiche nicht von der betriebsüblichen Arbeitszeit ab. Es ist dabei offenbar davon ausgegangen, daß für die Kläger wie für alle im Reload beschäftigten Arbeitnehmer aufgrund der Vorgaben in der Betriebsvereinbarung die Zeit von 17.00 bis 20.00 Uhr betriebsübliche Arbeitszeit i.S. des MTV ist. Daß diese Arbeitszeit mit den für die übrigen Arbeitnehmer festgelegten regelmäßigen Arbeitszeiten nicht übereinstimme, sei unschädlich, denn in einem Betrieb könne es mehrere verschiedene betriebsübliche Arbeitszeiten nebeneinander geben. Das Landesarbeitsgericht beruft sich hierfür auf zwei Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts (vom 13. Juni 1989 - 1 ABR 15/88 - und vom 16. Juli 1991 - 1 ABR 69/90 - AP Nr. 36 und 44 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit), nach denen es in einem Betrieb verschiedene betriebsübliche Arbeitszeiten i.S. des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG geben kann. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich aus dem insoweit offenen Wortlaut des MTV nicht, daß die Tarifvertragsparteien den Begriff der betriebsüblichen Arbeitszeit hier anders verstanden hätten. Diese Auslegung entspreche auch dem Zweck der Regelung, die mit dem Anspruch auf Zuschlag einen Ausgleich lediglich für die Belastungen des Arbeitnehmers schaffen wolle, die sich aus dem vorübergehenden Abweichen von der für ihn bestehenden Normalarbeitszeit ergeben.

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



2. Diese im Berufungsurteil angestellten Erwägungen überzeugen nicht. Zwar ist dem Landesarbeitsgericht zuzugeben, daß der Wortlaut des MTV nicht eindeutig ist und auch die von ihm vorgenommene Auslegung zuläßt. Aus dem Regelungszusammenhang des Tarifvertrages ergibt sich aber, daß die Arbeitszeit der Kläger nicht betriebsüblich i.S. des § 8 Abs. 6 MTV ist.

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages, über die hier zwischen den Parteien Streit besteht, folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen. Dabei ist jedoch der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften. Soweit der Tarifwortlaut nicht eindeutig ist, ist der in den tariflichen Normen zum Ausdruck kommende wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzuberücksichtigen. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen (vgl. z.B. Senatsurteil vom 23. September 1992 - 4 AZR 66/92 - AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel, zu I 2 a der Gründe, m.w.N.).

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



b) Dem Wortlaut des § 8 Abs. 6 MTV kann nicht mit hinreichender Sicherheit entnommen werden, ob in einem Betrieb nur eine oder mehrere Arbeitszeiten betriebsüblich im Sinne dieser Vorschrift sein können.

aa) Zwar legt der Begriff der betriebsüblichen Arbeitszeit seinem Wortsinn nach die Auslegung nahe, daß es sich hierbei im Betrieb jeweils nur um eine Arbeitszeit handeln kann. Dies folgt zum einen aus der Verwendung des Singulars, zum anderen daraus, daß der Wortbestandteil "üblich" auf eine den ganzen Betrieb umfassende Regelmäßigkeit und Verbreitung hindeutet.

bb) Diese Auslegung ist aber nicht zwingend, da im gesetzlichen Arbeitsrecht eine Verwendung des Begriffs in anderer Bedeutung vorkommt. So ist der wortgleich gefaßte Begriff in § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nach ganz herrschender Meinung dahin zu verstehen, daß in einem Betrieb mehrere betriebsübliche Arbeitszeiten nebeneinander bestehen können (BAG Beschlüsse vom 13. Juni 1989 - 1 ABR 15/88 - und vom 16. Juli 1991 - 1 ABR 69/90 - AP, aaO, m.w.N.). Wird ein solchermaßen mit einer bestimmten Bedeutung belegter gesetzlicher Begriff von den Tarifvertragsparteien verwendet, so ist im Zweifel davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien ihn auch in ihrem Regelungsbereich in seiner allgemeinen rechtlichen Bedeutung verwenden (Senatsurteil vom 28. April 1993 - 4 AZR 329/92 - EzA § 611 BGB Croupier Nr. 2, zu II 3 b der Gründe).

c) Es kann hier offen bleiben, ob dem Schluß auf eine inhaltsgleiche Verwendung des Begriffs "betriebsübliche Arbeitszeit" in



§ 8 Abs. 6 MTV und in § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG schon entgegensteht, daß seine betriebsverfassungsrechtliche Bedeutung wesentlich durch die systematische Stellung der Vorschrift als Bestandteil einer den Umfang des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats definierenden Norm geprägt ist (vgl. dazu BAG, AP, aaO), während es in der hier maßgeblichen Tarifbestimmung um die Zahlung von Zuschlägen geht. Aus dem Zusammenhang des § 8 Abs. 6 mit anderen Bestimmungen des MTV ergibt sich nämlich, daß nach dem MTV die lediglich für einen Teil der Belegschaft festgelegte Regelarbeitszeit nicht in gleicher Weise wie nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG als eine unter mehreren betriebsüblichen Arbeitszeiten angesehen werden kann.

aa) Zum einen folgt dies aus der Bedeutung des im MTV verwendeten Begriffs der "zeitversetzten Arbeit". Bei dieser handelt es sich nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, um eine von der Regelarbeitszeit des Arbeitnehmers abweichende - und damit nur vorübergehende - Gestaltung der Arbeitszeit. Dies ergibt sich aus § 6 Abs. 3 MTV, der die Einführung von Schichtarbeit und zeitversetzter Arbeit zuläßt. Im Begriff "einführen" kommt nämlich seinem Wortsinn nach ein Element der Dauer und Normalität zum Ausdruck, das auf eine längerfristig angelegte Organisation der Arbeitszeit im Betrieb hinweist. Dies entspricht auch dem Sprachgebrauch des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, der (u.a.) die - typischerweise auch auf Dauer angelegte - "Einführung" technischer Überwachungseinrichtungen regelt. Bestätigt wird dieses Verständnis dadurch, daß in § 6 Abs. 3 MTV zeitversetzte Arbeit in einem Zuge mit Schichtarbeit genannt ist. Auch bei dieser handelt es sich um eine Form der Arbeitsorganisation, die regelmäßig nicht als vor-



übergehende Abweichung von der Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sondern auf Dauer angelegt ist.

Ist zeitversetzte Arbeit somit aber - wie Schichtarbeit - eine mögliche Form einer längerfristig angelegten betrieblichen Arbeitszeitorganisation, dann kann sie für die von ihr betroffenen Arbeitnehmer nicht zugleich betriebsübliche Arbeitszeit i.S. des MTV sein. Dies folgt aus § 8 Abs. 6 Satz 1 MTV, denn nach dieser Bestimmung muß die zeitversetzte Arbeitszeit zumindest teilweise außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit liegen.

bb) Diese Auslegung ergibt sich zum anderen aus dem inneren Zusammenhang von § 8 Abs. 6 MTV mit § 8 Abs. 5, der die Zuschlagspflichtigkeit von Schichtarbeit regelt. Wäre nämlich der Begriff der betriebsüblichen Arbeitszeit im MTV tatsächlich in Übereinstimmung mit seiner Bedeutung in § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu verstehen, so erwiese sich die Schichtarbeit für die darin eingesetzten Arbeitnehmer als betriebsübliche Arbeitszeit. Dann liefe aber die Zuschlagsregelung des § 8 Abs. 5 MTV weitgehend leer, weil Schichtarbeit, von Ausnahmefällen abgesehen, als betriebsübliche Arbeitszeit nicht zugleich außerhalb der betrieblichen - damit ist offenkundig die betriebsübliche gemeint - Arbeitszeit liegen kann.

Dem kann auch nicht, wie die Beklagte meint, entgegengehalten werden, daß mit dem Schichtarbeitszuschlag nicht die durch die Lage der Arbeitszeit hervorgerufenen Belastungen, sondern diejenigen aufgrund des ständigen Wechsels der Arbeitszeit abgegolten werden sollen. Wäre dies wirklich der alleinige Zweck der



Regelung, dann hätte Schichtarbeit schlechthin, und nicht nur die außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit geleistete, der Zuschlagspflicht unterworfen werden müssen.

d) Aus dem MTV ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, daß die dargestellte Auslegung mit dem Zweck der Regelung nicht vereinbar wäre.

aa) Zwar kann der Zuschlag für zeitversetzte Arbeit durchaus den Zweck haben, die Schwierigkeiten abzugelten, die ein vorübergehendes Abweichen von der regelmäßigen Arbeitszeit für die betroffenen Arbeitnehmer mit sich bringt.

bb) Ein solcher Zweck des Zuschlags ist aber keineswegs der einzige, der die Regelung als sinnvoll erscheinen läßt. Vielmehr kann der Zuschlag auch dazu bestimmt sein, einen Ausgleich für eine im Regelfall als besonders belastend empfundene Lage der Arbeitszeit zu schaffen. Ein solcher Zweck liegt einer Vielzahl tarifvertraglicher Bestimmungen zugrunde. Dabei ist es ohne Bedeutung, ob die von der Tarifnorm begünstigten Arbeitnehmer die Lage ihrer Arbeitszeit im Einzelfall tatsächlich als erhebliche, durch einen Lohnzuschlag auszugleichende Belastung empfinden. Die Tarifvertragsparteien können nämlich in der für die Setzung von Rechtsnormen charakteristischen generalisierenden Betrachtungsweise davon ausgehen, daß eine außerhalb der üblichen Tagesarbeitszeit geleistete Arbeit schon wegen der Erschwerung sozialer Kontakte, besonders auch wegen der Einschränkung der für die Familie verfügbaren Zeit, mit besonderen Belastungen verbunden ist. Unerheblich ist es in diesem Zusammenhang nach dem MTV, ob ein



Arbeitnehmer gerade für Arbeit in dieser Zeit eingestellt worden ist und daher die mit dieser Arbeitszeit verbundenen Belastungen von Anfang an bewußt auf sich genommen hat. Dies ergibt sich schon daraus, daß nach § 8 und § 9 MTV die Zuschlagspflichtigkeit z.B. von Nachtarbeit und von außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit geleisteter Schichtarbeit nicht davon abhängt, ob der Arbeitnehmer für diese oder zunächst für eine andere Art von Arbeit eingestellt worden ist. Es kommt hinzu, daß die mit einer bestimmten Arbeitszeit verbundene Belastung des Arbeitnehmers nicht dadurch beseitigt wird, daß der Arbeitnehmer von Anfang an gewußt hat, auf welche Arbeitszeit er sich einläßt.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Bepler

Dr. Wißmann

Venzlaff

Bruse



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](#)