

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Ja

Gesetz: Seemannsgesetz (SeemG) §§ 90, 84 Abs. 3, § 85 Abs. 1, § 86 Abs. 1, §§ 88, 89, 10; Manteltarifvertrag für die deutsche Seeschifffahrt vom 18. Dezember 1970 (MTV SeeSch 1971) §§ 39, 40

Leitsätze:

1. Hat ein Arbeitnehmer an einem Sonnabend zunächst neun Stunden Hafenarbeit geleistet, sodann weitere vier Stunden Seearbeit, ohne daß die Voraussetzungen der §§ 88, 89 SeemG vorlagen, so handelt es sich bei diesen vier Stunden um unzulässige Mehrarbeit, die wie zulässige Mehrarbeit zu vergüten ist.
2. Die tarifliche Regelung für die Vergütung von an Sonnabenden geleisteter Mehrarbeit (§ 40 lit. b MTV SeeSch 1971) ist ungünstiger als die gesetzliche (§ 84 Abs. 3, § 90 SeemG), so daß letztere vorgeht.

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

Aktenzeichen: 4 AZR 156/75

Urteil des BAG vom 25. Februar 1976 LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 156/75
3 Sa 94/74 Hamburg

Verkündet am
25. Februar 1976

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Februar 1976 durch den Vizepräsidenten Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die ehrenamtlichen Richter Rudolf und Steingen für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 13. Dezember 1974 - 3 Sa 94/74 - sowie des Arbeitsgerichts Hamburg vom 10. Juni 1974 - S 1 Ca 211/74 - aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 30,48 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 1. Dezember 1973 zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

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:

Der Kläger steht als Matrose mit einer Grundheuer von monatlich 976,-- DM brutto in den Diensten der Beklagten. Er ist Mitglied der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, die Beklagte des Verbandes Deutscher Reederei e.V..

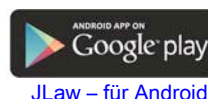
Vom 2. November bis 30. November 1973 leistete der Kläger auf dem Motorschiff "H" der Beklagten Dienst. Am Sonnabend, dem 10. November 1973, lief dieses Schiff gegen 18 Uhr aus einem Hafen aus, in dem es festgemacht hatte. An diesem Tage hatte der Kläger von 8 bis 12 und von 13 bis 18 Uhr Borddienst geleistet; von 20 bis 24 Uhr war er Seewache gegangen. Der Borddienst im Hafen ist dem Kläger als Mehrarbeit im Sinne des Manteltarifvertrages für die deutsche Seeschifffahrt vom 18. Dezember 1970 vergütet worden; für den Seewachendienst wurde ihm jedoch keine Mehrarbeitsvergütung gezahlt. Unter dem 16. Januar 1974 machte der Kläger für den am 10. November 1973 geleisteten Seewachendienst Mehrarbeitsvergütung nach dem vorgenannten Tarifvertrag geltend; die Parteien streiten nicht darüber, daß der gleiche Betrag dem Kläger auch dann zustehen würde, wenn der Seewachendienst Mehrarbeit im Sinne von § 90 Seemannsgesetz (SeemG) gewesen wäre. Die Forderung des Klägers wurde von der Beklagten am 23. Januar 1974 abgelehnt.

Mit der Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung der von ihm erfolglos geltend gemachten Mehrarbeitsvergütung in Höhe von 30,48 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 1. Dezember 1973 in Anspruch genommen. Er hat vorgetragen, bei einer gesetzeskonformen Auslegung der die Vergütung von an Sonnabenden geleisteter Mehrarbeit regelnden tariflichen Bestimmungen stehe ihm der eingeklagte Anspruch zu. Zumindest ergebe sich diese Rechtsfolge aus §§ 84 Abs. 3 und 90 SeemG. Die Beklagte verkenne, daß nach § 84 Abs. 3 dieses Gesetzes Hafenarbeitszeit und Seearbeitszeit, wenn sie an einem Tage zusammentreffen, für die Ermittlung der täglichen Höchstarbeitszeit insgesamt zu berücksichtigen seien. Anderenfalls stehe er bezüglich der Vergütung von Mehrarbeit an Sonnabenden schlechter als an sonstigen Wochentagen.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Kläger sei für seine Arbeit am 10. November 1973 tarifgerecht vergütet worden. Mehrarbeitszuschlag stehe ihm für die an diesem Tage geleistete Seearbeit nach den tariflichen Bestimmungen nicht zu. Die entsprechenden tariflichen Bestimmungen stünden auch nicht im Widerspruch zu gesetzlichen Vorschriften und seien insgesamt günstiger als die gesetzliche Regelung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, den Streitwert auf 30,48 DM festgesetzt und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat bei unverändertem Streitwert die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger die Klageforderung weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet, denn entgegen der Auffassung der Vorinstanzen steht dem Kläger die eingeklagte Forderung zu.

In weitgehender Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die vom Kläger am 10. November 1973 geleistete Seewache sei keine Mehrarbeit im tariflichen Sinne gewesen und daher auch nicht als solche zu vergüten. Die entsprechenden tariflichen Bestimmungen seien ganz eindeutig und daher nicht im Sinne des Vorbringens des Klägers auslegungsfähig. Die tariflichen Bestimmungen verstießen auch nicht gegen zwingendes Gesetzesrecht, sondern enthielten eine gesetzeskonforme, für den Arbeitnehmer günstigere Regelung der Vergütung auch für an Sonnabenden geleistete Mehrarbeit.

Diese Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts ist weder im Ergebnis noch in der Begründung zutreffend. Zwar gilt aufgrund beiderseitiger Zugehörigkeit zu den tarifvertragsschließenden Organisationen nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG zwischen den Parteien der am 1. Januar 1971 in Kraft getretene Manteltarifvertrag für die deutsche Seeschifffahrt vom 18. Dezember 1970 (MTV SeeSch 1971), der in § 40 Regelungen darüber vorsieht, welche See- und Hafenarbeitszeit als "Mehrarbeit" anzusehen ist, wobei auch eine besondere Regelung für den Sonnabend

- 4 -



- 4 -

vorgesehen ist (lit. b). Im übrigen versteht dabei der Tarifvertrag, wie sich im einzelnen aus § 39 MTV SeeSch 1971 ergibt, unter "Mehrarbeit" solche im speziellen tariflichen und nicht im gesetzlichen Sinne (vgl. § 15 AZO; § 90 SeemG). Damit hält sich der MTV SeeSch 1971, wie schon das Arbeitsgericht zutreffend bemerkt, nicht an die allgemein im Arbeitsleben und in der Tarifpraxis üblichen Begriffe, wonach unter "Mehrarbeit" solche Arbeit zu verstehen ist, die über die regelmäßige gesetzliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird, und unter "Überstunden" (auch "Überarbeit" oder "Überschicht" genannt) solche Arbeit, die über die regelmäßige, tarifliche Arbeitszeit hinaus geleistet wird (vgl. BAG 24, 279 [281] = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau und BAG 23, 424 [426] = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Bergbau im Anschluß an BAG 8, 25 [28 ff.] = AP Nr. 5 zu § 7 AZO).

Das Landesarbeitsgericht übersieht nun, daß der Anspruch des Klägers auf Vergütung der von ihm geleisteten Mehrarbeit nicht aus dem MTV SeeSch 1971 folgt, sondern nach dem SeemG gerechtfertigt ist.

Auszugehen ist zunächst von § 10 SeemG und nicht, wie es das Landesarbeitsgericht getan hat, von den tariflichen Bestimmungen über die Vergütung tariflicher "Mehrarbeit" (Überstunden). Nach § 10 SeemG kann von den den Arbeitsschutz und darunter auch den die Arbeitszeit regelnden gesetzlichen Bestimmungen des Vierten Abschnitts dieses Gesetzes nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn und soweit das Gesetz das nicht seinerseits ausschließt (das. S. 2; vgl. Schaps-Abraham, Das deutsche Seerecht, 3. Aufl., Band III, SeemG § 10 Anm. 2 sowie Schelp-Fettback, Komm. zum SeemG, § 10 Anm. 2 - 3, S. 92 - 93). Dabei wird wegen der besonderen Bedeutung des Arbeitsschutzrechtes gerade auch für die in der Seeschifffahrt tätigen Arbeitnehmer die Unzulässigkeit vom Gesetz abweichender tariflicher Regelungen im Schrifttum schon dann mit Recht angenommen, wenn sich die Unzulässigkeit der Abweichung zwar nicht aus einer gesetzlichen Vorschrift unmittelbar, wohl aber erkennbar aus deren Sinn und Zweck ergibt (Schaps-Abraham, aaO, SeemG § 10 Anm. 2 und Schelp-Fettback, aaO, § 10 Anm. 4, S. 93). Besonders bedeutsam ist das bei der Frage, ob eine tarifliche Regelung auf dem Gebiete des Arbeitszeitschutzes günstiger ist als die gesetzliche Regel

- 5 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

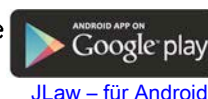
- 5 -

Bei der vom Kläger am Abend des 10. November 1973 geleisteten Seewache handelt es sich aber um gesetzlich nicht zugelassene Mehrarbeit, so daß insoweit die Frage, was die von den Vorinstanzen herangezogenen tariflichen Bestimmungen zur "Mehrarbeit" im tariflichen Sinne (Überstunden) aussagen, hierbei zunächst ohne rechtliche Bedeutung bleibt. Die Unzulässigkeit der Mehrarbeit ergibt sich im einzelnen aus den folgenden Rechtsgründen: Nach § 84 Abs. 3 SeemG ist, wenn wie vorliegend beim Kläger am 10. November 1973 See- und Hafenarbeitszeit zusammenreffen, bei der Berechnung der täglichen Höchstarbeitszeit die an diesem Tage insgesamt geleistete Arbeit zu berücksichtigen. Dabei ist Bedacht darauf zu nehmen, daß die Seearbeitszeit der zum Wachdienst bestimmten Besatzungsmitglieder an allen Tagen, also auch an Sonnabenden, täglich acht Stunden (§ 85 Abs. 1 Satz 1) und die Hafenarbeitszeit der Besatzungsmitglieder (mit Ausnahme einzelner hier nicht in Betracht kommender Personengruppen) am Sonnabend außerhalb des Wachdienstes fünf Stunden nicht überschreiten darf, während bei Wachdienst acht Stunden Arbeitszeit das Höchstmaß sind (§ 86 Abs. 1 Satz 2 SeemG). Dabei handelt es sich, wie schon der Gesetzeswortlaut zeigt ("darf nicht überschreiten"), in beiden Fällen um die jeweils höchstzulässige gesetzliche Arbeitszeit (vgl. Schaps-Abraham, aaO, § 85 Anm. 1 und Schelp-Fettback, aaO, § 85 Anm. 7 a, S. 309 sowie § 86 Anm. 5 a, S. 313).

Bei der Anwendung des § 84 Abs. 3 SeemG müssen, weil nach dem zwingenden Gesetzeswortlaut und dem Sinn und Zweck der Vorschrift die gesamte tägliche Arbeitszeit Berücksichtigung zu finden hat, sowohl die Höchstarbeitszeitregelung in § 85 Abs. 1 Satz 1 SeemG für die Seearbeitszeit als auch diejenige des § 86 Abs. 1 Satz 2 für die Hafenarbeitszeit der Besatzungsmitglieder außerhalb des Wachdienstes an Sonnabenden herangezogen werden. Dabei sind die besonderen Arbeitsbedingungen in der Seeschifffahrt und deren spezielle Belange zu beachten, so daß deswegen insoweit zunächst auf die längere Höchstarbeitszeit für Seearbeit (§ 85 Abs. 1 Satz 1 SeemG) abzustellen ist, die im Gegensatz zur höchstzulässigen Hafenarbeitszeit von Besatzungsmitgliedern auch an Sonnabenden acht Stunden beträgt (vgl. Schaps-Abraham, aaO, § 84 SeemG Anm. 3 sowie Schelp-Fettback, aaO, § 84 Anm. 4 b, S.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

Erwägung, daß die Vorschrift als arbeitszeitrechtliche Schutznorm in erster Linie verhindern soll, daß bei der Bestimmung der zulässigen Höchstarbeitszeit an Tagen mit See- und Hafenarbeit beide Arbeitsleistungen einfach addiert werden, was zu einer offensichtlichen Benachteiligung des Arbeitnehmers führen würde und auch unter gesundheitlichen Gesichtspunkten bedenklich erscheint. Hinzu kommt andererseits die weitere Erwägung, daß bei einer anderen Auslegung des § 84 Abs. 3 SeemG bei entsprechender Fallgestaltung Seearbeit schon dann als Mehrarbeit im gesetzlichen Sinne zu betrachten wäre, wenn sie nur die Fünfstundengrenze des § 86 Abs. 1 Satz 2 SeemG überschritte, was offensichtlich dem Sinn und Zweck des § 84 Abs. 3 SeemG widerspricht. Nach alledem ist beim Zusammentreffen von See- und Hafenarbeit an einem Sonnabend gemäß § 84 Abs. 3, § 85 Abs. 1 und § 86 Abs. 1 Satz 2 SeemG jedenfalls jede Arbeitsleistung grundsätzlich als unzulässige Mehrarbeit anzusehen, die die beschriebene Höchstgrenze von acht Stunden übersteigt.

Die vom Kläger am 10. November 1973 von 20 bis 24 Uhr geleistete Seearbeit stellt sich daher als unzulässige Mehrarbeit dar, weil mit ihr die an diesem Tage zulässige Höchstarbeitszeit von acht Stunden überschritten worden ist, obwohl weder ein Notfall oder gleichgelagerter Fall im Sinne des § 88 SeemG noch ein "dringender Fall" im Sinne des § 89 SeemG vorgelegen hat, der den Kapitän zu einer nach dieser Vorschrift möglichen Arbeitszeitverlängerung berechtigt hätte. Gegenüber den Tatsachengerichten sind, wie auch deren entsprechende Ausführungen zeigen, jedenfalls Umstände, aus denen auf ein Vorliegen der Voraussetzungen des § 89 SeemG geschlossen werden könnte, von den Parteien, insbesondere von der Beklagten, nicht vorgetragen worden. Entgegen der von der Beklagten vor dem Senat geäußerten Auffassung kann auch allein aus der Tatsache, daß das Schiff, auf dem der Kläger eingesetzt war, am 10. November 1973 gegen 20 Uhr auslief, nicht auf einen "dringenden Fall" im Sinne des § 89 SeemG geschlossen werden. Dazu bedarf es vielmehr, ähnlich wie in den Fällen des § 8 AZO, außergewöhnlicher arbeits-technischer oder wirtschaftlicher, insbesondere unvorhersehbarer Gründe zur Abwendung erheblicher Gefahren oder Nachteile (vgl.



- 7 -

Schaps-Abraham, aaO, § 89 Anm. 1 und Schelp-Fettback, aaO, § 89 Anm. 3 a, S. 323), für deren Vorliegen von der Beklagten, wie schon erwähnt, nichts vorgetragen worden ist.

Die Vergütung unzulässiger Mehrarbeit, deren Anordnung sich im Bereiche der Seeschifffahrt je nach den Umständen als Ordnungswidrigkeit oder strafbare Handlung darstellen kann (vgl. § 126 Ziff. 1 und § 121 Abs. 1 SeemG), regelt indessen unmittelbar weder die privatrechtliche und § 15 AZO entsprechende Vorschrift des § 90 SeemG noch der MTV SeeSch 1971, was vom Landesarbeitsgericht und der Beklagten verkannt wird. Da aber derartige Mehrarbeit, obwohl sie gegen zwingende öffentlichrechtliche Arbeitsschutzvorschriften verstößt und sich je nach den Umständen als Ordnungswidrigkeit oder strafbare Handlung darstellt, dennoch dem Arbeitgeber, vorliegend der Beklagten, als geldwerter Rechtsvorteil gleichermaßen wie zulässige Mehrarbeit zukommt, ist sie auch von diesem ebenso wie zulässige Mehrarbeit zu vergüten (vgl. dazu BAG 8, 245 [251] = AP Nr. 2 zu § 2 TOA; BAG AP Nr. 9 zu § 15 AZO; BAG 22, 144 [148] = AP Nr. 12 zu § 15 AZO sowie BAG 15, 30 [32] = AP Nr. 3 zu § 10 JugArbSchutzG; Denecke-Neumann, AZO, 8. Aufl., § 15 Anm. 16, S. 203; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, S. 279; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl., Bd. I, S. 348). Für diese rechtliche Beurteilung spricht auch die Erwägung, daß die Beklagte jedenfalls in Höhe des Wertes der ihr gegenüber vom Kläger erbrachten unzulässigen Mehrarbeit ungerechtfertigt bereichert und sie im Hinblick darauf in Höhe des Wertes der geleisteten unzulässigen Mehrarbeit ausgleichspflichtig ist (vgl. § 818 Abs. 2 BGB), was zugleich auch aus dem Rechtsgedanken des § 612 BGB hergeleitet werden kann (vgl. BAG 24, 452 [458] = AP Nr. 2 zu § 24 BAT mit Anmerkung von Hadding, BAG 24, 307 [315] = AP Nr. 54 zu §§ 22, 23 BAT sowie BAG 8, 25 [32] = AP Nr. 5 zu § 7 AZO). Da dem Kläger aber der Höhe nach unstreitig für entsprechende zulässige Mehrarbeit gemäß § 90 Abs. 1 Satz 2 SeemG in Verbindung mit dem MTV SeeSch 1971 der eingeklagte Betrag zustünde, hat er Anspruch darauf trotz der Unzulässigkeit der am 10. November 1973 von ihm abends ab 20 Uhr geleisteten Seearbeit.

- 8 -



Die hiergegen von der Beklagten erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Da es sich bei der zu beurteilenden Arbeitsleistung des Klägers aus den bereits dargelegten Gründen um unzulässige, weil gesetzwidrige Mehrarbeit handelt, kann sich die Beklagte auf irgendwelche die Arbeitszeit und etwaige Mehrarbeitsvergütung betreffende tarifliche Vorschriften überhaupt nicht berufen. Zwar weist die Beklagte in diesem Zusammenhang richtig darauf hin, daß § 84 Abs. 3 SeemG unter den dort geschilderten Voraussetzungen eine schlichte Zusammenrechnung der von einem Arbeitnehmer am gleichen Tage geleisteten See- und Hafenarbeit zur Bestimmung der Höchst-arbeitszeit verhindern will. Die Beklagte verkennt aber auch in diesem Zusammenhang, daß der Kläger von ihr im streitbefangenen Zeitraum mit gesetzlich nicht zugelassener Mehrarbeit beschäftigt worden ist, und zwar über die bindende Grenze hinaus, wie sie sich aus § 84 Abs. 3 SeemG ergibt. Schließlich kann sich die Beklagte auch nicht darauf berufen, der MTV SeeSch 1971 wäre von ihr immer in der auch dem Kläger gegenüber praktizierten Weise angewendet worden, was dieser deswegen auch vorliegend gegen sich gelten lassen müsse. Hierbei verkennt die Beklagte, daß der MTV SeeSch 1971 verständlicherweise die Vergütung gesetzlich unzulässiger Mehrarbeit nicht regelt. Abgesehen davon ist eine etwaige "Tarifpraxis" ohnehin insoweit unbeachtlich, als sie gegen zwingendes staatliches Arbeitsschutzrecht, d.h. vorliegend gegen die Bestimmungen des SeemG, verstößt.

Entgegen der Auffassung der Beklagten und ihren Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat wäre die Klage aber selbst dann begründet, wenn im Gegensatz zu dem beiderseitigen Sachvorbringen gegenüber den Tatsachengerichten in der streitbefangenen Zeit am Abend des 10. November 1973 die Voraussetzungen eines "dringenden Falles" im Sinne von § 89 SeemG vorgelegen hätten. Dann würde es sich zwar hier um zulässige Mehrarbeit des Klägers handeln. Am Ergebnis des Rechtsstreits würde das jedoch nichts ändern, denn in diesem Falle wäre der Anspruch auf die der Höhe nach unstreitige Mehrarbeitsvergütung einschließlich des Zuschlags gesetzlich begründet (§ 90 Abs. 1 SeemG in Verbindung mit dem MTV SeeSch 1971).



§ 40 lit. b MTV SeeSch 1971 bestimmt zwar:

"Läuft ein Schiff an einem Sonnabend ein/oder aus,
so ist Mehrarbeit die Arbeit auf See, die über
die Dauer der regelmäßigen Seearbeitszeit von 8
Stunden ... hinausgeht und jede Arbeit im Hafen."

Daraus folgt, daß entgegen § 84 Abs. 3 SeemG in der tariflichen Regelung nicht beachtet wird, daß See- und Hafenarbeitszeit, wenn sie an einem Sonnabend zusammentreffen, für die Berechnung der an diesen Tagen zulässigen Höchstarbeitszeit, beide zu berücksichtigen sind. Mehrarbeit ist danach nämlich jede Arbeit, die über die tägliche Höchstarbeitszeit hinaus geleistet wird und bei Seearbeitszeit nicht etwa ohne weiteres nur diejenige Arbeitszeit, die über die Dauer der regelmäßigen Seearbeitszeit von acht Stunden hinausgeht, wobei es für die Frage, ob Mehrarbeit im gesetzlichen Sinne vorliegt, nicht darauf ankommt, daß tariflich jede am Sonnabend im Hafen geleistete Arbeit als Mehrarbeit gewertet wird und demgemäß vergütet werden soll.

Entgegen der Auffassung der Beklagten und der Vorinstanzen ist im übrigen im Verhältnis zur gesetzlichen Vergütungsregelung für an Sonnabenden geleistete Mehrarbeit, wie sie der zitierte § 40 lit. b MTV SeeSch 1971 getroffen hat, ungünstiger. Während nämlich nach dem Gesetz aus den angeführten Gründen dem Kläger der eingeklagte Betrag zusteht (§ 84 Abs. 3, § 90 Abs. 1 SeemG), hat er, wie insoweit die Vorinstanzen zutreffend ausgeführt haben, einen tariflichen Anspruch aus § 40 lit. b MTV SeeSch 1971 gerade nicht. Nach alledem scheidet die für den Arbeitnehmer ungünstigere tarifliche Regelung für die rechtliche Beurteilung der Klageforderung aus.

Demgegenüber verkennt die Beklagte, daß es vorliegend nicht darauf ankommt, ob - pauschal und insgesamt gesehen - die tarifliche Regelung für den Arbeitnehmer hinsichtlich der Mehrarbeitsvergütung günstiger ist als seine Behandlung nur nach den gesetzlichen Bestimmungen; entscheidend ist hier vielmehr allein, ob die Vergütungs- und Zuschlagsregelung für Mehrarbeit an Sonnabenden, so wie sie der MTV SeeSch 1971 vorsieht, ihrerseits günstiger ist als die Regelung in den §§ 84 ff. SeemG. Dies ist jedoch aus den zuvor dargelegten Gründen zu verneinen.



Dabei kann sich die Beklagte auch nicht darauf berufen, nach dem MTV SeeSch 1971 würden dem Kläger jedenfalls alle an Sonnabenden geleisteten Hafenarbeitsstunden als Mehrarbeit vergütet. Das ist zwar sachlich zutreffend. Die Beklagte übersieht hierbei jedoch, daß das SeemG bei der Bestimmung der jeweils zulässigen Höchstarbeitszeit trotz der Differenzierung nach See- und Hafenarbeit bei deren Zusammentreffen am gleichen Tage nur auf den betreffenden Kalendertag abstellt. Weiter scheint die Beklagte zu übersehen, daß es auf die Lage der Arbeitszeit zwangsläufig ankommt, wenn zu beurteilen ist, ob die nach § 84 Abs. 3 SeemG zulässige Höchstarbeitszeit überschritten wird oder nicht. Hat der Arbeitnehmer an einem Sonnabend schon acht Stunden Hafenarbeit geleistet, dann ist jede weitere Stunde Arbeit, gleich ob Hafen- oder Seearbeit geleistet wird, gesetzlich unzulässige oder im Ausnahmefall der §§ 88, 89 SeemG zulässige Mehrarbeit, die dementsprechend zu vergütet ist. Es geht auch im Hinblick auf § 10 SeemG grundsätzlich nicht an, die zwar günstigere tarifliche Regelung für die Vergütung von an Sonnabenden geleisteter Hafenarbeit mit der entsprechend schlechteren für Seearbeit, wie es die Beklagte für möglich hält, zu kompensieren. Es können auch hier nämlich - ähnlich wie nach § 4 Abs. 3 TVG - immer nur solche Bestimmungen miteinander verglichen werden, die ihrem Wesen nach zusammengehören und in einem inneren Zusammenhang stehen, so daß gegenständlich andersartige Bestimmungen wie diejenigen über die Hafenarbeit einerseits und diejenigen über die Seearbeit andererseits bzw. über deren jeweilige Vergütung hier nicht vergleichbar sind (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II/1, S. 611; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., § 4 Rdnr. 242; Schelp-Fettback, aaO, § 10 Anm. 3, S. 93).

Nach alledem ist die Klage begründet. Für die Zinsforderung folgt das aus § 284 Abs. 1, § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte nach § 91 ZPO.

gez.: Dr. Poelmann

Steingen

Dr. Neumann

Oskar Rudolf

Dr. Feller



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

