

25. April 1962

59

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der chemischen Industrie vom 2. Februar 1953 / 1. Mai 1957, § 5; Tarifvertrag über die Arbeitszeit und die Schichtarbeit für die gewerblichen Arbeitnehmer in der chemischen Industrie vom 4. April 1960, § 5

Leitsätze: Die "bezahlte Waschzeit" nach § 5 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der chemischen Industrie vom 2. Februar 1953 / 1. Mai 1957 stellt keine Vergütung für geleistete Arbeit, sondern eine besonders gestaltete Erschwerniszulage dar. Liegt die Waschzeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, so wird dadurch ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung nicht begründet.

Aktenzeichen: 4 AZR 213/61

Urteil des BAG vom 25. April 1962

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 213/61

Sa 489/60 Niedersachsen

erklärt

25. April 1962

z. Mißler,
gestellter
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes! 59

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 1962 durch die Bundesrichter Dr. Pecher, Wichmann und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Frey und Dr. Schwennicke für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. Januar 1961 – 3 Sa 489/60 – wird auf Kosten des Klägers 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:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Arbeiter zu einem Stundenlohn von 2,27 DM beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis unterliegt den zwischen dem Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der Deutschen Chemischen Industrie und der Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik für die gewerblichen Arbeitnehmer in der chemischen Industrie geschlossenen Tarifverträgen.

Mit der Klage verlangt der Kläger einen Mehrarbeitszuschlag für bestimmte Zeiten, die ihm von der Beklagten auf Grund folgender tariflicher und betrieblicher Regelungen als Waschzeit bezahlt worden sind:

Der Manteltarifvertrag vom 2. Februar 1953 in der Fassung vom 1. Mai 1957 (MTV) enthält in § 2 Vorschriften über die regelmäßige Arbeitszeit; nach Ziffer I, 1 darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit an den Werktagen 45 Stunden ausschließlich der Pausen nicht überschreiten. In den §§ 3 und 4 sind Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und die dafür zu zahlenden Zuschläge geregelt. In § 5 ist unter der Überschrift "Waschzeit" folgendes bestimmt:

Ist infolge besonders starker Verschmutzung oder aus gesundheitlichen Gründen eine sorgfältige Reinigung erforderlich, so wird täglich eine bezahlte Waschzeit gewährt. Welche Gruppen der Arbeitnehmer darauf Anspruch haben, wie die Dauer der Waschzeit zu bemessen ist und in welche Zeit sie zu legen ist, wird im Einvernehmen mit dem Betriebsrat geregelt.

§ 6 enthält dann noch Sondervorschriften über die regelmäßige Arbeitszeit und die Zuschläge für Arbeitnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Dieser Manteltarifvertrag ist zum 31. Dezember 1958 gekündigt worden. Am 4. April 1960 haben die Tarifpartner einen "Tarifvertrag über die Arbeitszeit und die Schicht-

- 3 -



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



arbeit für die gewerblichen Arbeitnehmer in der chemischen Industrie" (TV) geschlossen. Nach § 1 Ziffer I, 1 darf mit Wirkung vom 1. Juni 1960 die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit an den Werktagen ausschließlich der Pausen 44 Stunden nicht überschreiten. Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden betrieblich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat geregelt (§ 1 Ziffer II TV). In § 5 TV ist bestimmt:

- I. Mit Wirkung vom 1. Januar 1961 beträgt der Zuschlag für die Mehrarbeit einheitlich 25 %. Bis dahin beträgt der Mehrarbeitszuschlag für Mehrarbeit bis zu je 1 Stunde an nicht arbeitsfreien Tagen, insgesamt jedoch nicht für mehr als 3 Stunden in der Woche, 15 % und für sonstige Mehrarbeit 25 %.
- II. Mehrarbeit ist die über die 44-stündige Arbeitszeit an Werktagen ausschließlich der Pausen hinausgehende Arbeit, soweit sie angeordnet war

Eine Regelung über die Waschzeit enthält dieser Tarifvertrag nicht.

Vor dem 1. Juni 1960 waren Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie der Pausen und Waschzeiten für die Normalschicht des Klägers im Einvernehmen mit dem Betriebsrat folgendermaßen festgesetzt:

montags bis freitags

Arbeitsbeginn	7.00 Uhr	Arbeitsende	16.45 Uhr
1. Pause	9.00 Uhr	bis	9.15 Uhr
2. Pause	12.30 Uhr	bis	13.00 Uhr
Waschzeit	16.30 Uhr	bis	16.45 Uhr.

Wurden diese Zeiten, bei denen also die effektive Arbeitszeit und die Waschzeit zusammen 45 Stunden wöchentlich ergaben, überschritten, so erhielten die Arbeiter von der Beklagten neben der normalen Vergütung den Mehrarbeitszuschlag.

Am 20. September 1960 wurde für die Laufzeit des Arbeitszeitabkommens vom 4. April 1960 folgende Betriebsver-



einbarung "über die Einteilung der Arbeitszeit, der Waschzeiten und der Pausen" geschlossen:

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, der Waschzeiten und der Pausen wird wie folgt geregelt:

a) Normalschichtbetriebe
montags bis freitags

Arbeitsbeginn	7.00 Uhr	Arbeitsende	16.45 Uhr
1. Pause	9.00 Uhr	bis	9.15 Uhr
2. Pause	12.30 Uhr	bis	13.00 Uhr
Waschzeit	16.30 Uhr	bis	16.45 Uhr

b) Zweischichtbetriebe

c) Dreischichtbetriebe

2. Ob die Waschzeiten als regelmäßige Arbeitszeit zu betrachten sind und daher bei Überschreitung der tariflichen Wochenarbeitszeit von 44 Stunden wöchentlich als Mehrarbeit zu vergüten sind, ist zur Zeit Gegenstand eines Arbeitsgerichtsverfahrens. Sollte eine rechtskräftige Entscheidung den Standpunkt der Arbeitnehmerseite bestätigen, wird der Arbeitgeber rückwirkend ab 1. 6. 1960 Überstundenzuschläge bezahlen, soweit die tarifliche Wochenarbeitszeit von 44 Stunden überschritten worden ist. Mit Rechtskraft der Entscheidung wird in diesem Falle für die Zukunft die regelmäßige Gesamtarbeitszeit in der Weise verkürzt werden, daß sie die tarifliche vorgesehene Wochenarbeitszeit nicht überschreitet. (Hier müßten evtl. Sonderregelungen für die Mehrschichtbetriebe vorgesehen werden). Ein Lohnausgleich für die in diesem Fall eintretende Verkürzung wird nicht gezahlt, da dieser Lohnausgleich durch die Tarifloohnerhöhung ab 1. 6. 1960 um 2,3 % bereits vorweggenommen worden ist.

Für den Fall, daß der Standpunkt der Arbeitgeberseite bestätigt wird, verbleibt es bei der bisherigen Regelung, wonach die Waschzeiten einen Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung nicht auslösen.

Der Kläger hat im Juli 1960 die vorgenannten Arbeits- und Waschzeiten eingehalten und auch entlohnt bekommen; einen Mehrarbeitszuschlag hat ihm die Beklagte jedoch nicht gezahlt. Der Kläger ist der Ansicht, bei der Ermittlung der Mehrarbeit müsse die Waschzeit als Arbeitszeit mitgerechnet werden. Er verlangt deshalb für 4 Stunden, um die die Zeiten geleisteter Arbeit mitsamt der Waschzeiten



in der Zeit vom 3. bis 31. Juli 1960 44 Wochenstunden insgesamt überschritten haben, Zahlung eines Mehrarbeitszuschlages von 15. v. H. im Betrage von $4 \times 0,34 \text{ DM} = 1,36 \text{ DM}$ brutto.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Sie meint, daß die Waschzeit nicht als Arbeitszeit zu vergüten sei und deshalb auch keinen Mehrarbeitszuschlag auslösen könne.

Während das Arbeitsgericht nach dem Klageantrag erkannt hat, weil kraft stillschweigender, auf jahrelanger Übung beruhender einzelvertraglicher Vereinbarung der Parteien die Waschzeit zur Arbeitszeit zu rechnen sei, hat das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klagsanspruch weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg.

Der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, daß sich ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung für die außerhalb der tariflichen 44-stündigen regelmäßigen Arbeitszeit liegenden Waschzeiten weder aus den Tarifverträgen noch aus der Betriebsvereinbarung rechtfertigen läßt, ist beizupflichten.

Der Mehrarbeitszuschlag ist nach § 5, I TV für Mehrarbeit zu zahlen. Mehrarbeit ist nach § 5, II TV die über die 44-stündige Wochenarbeitszeit an den Werktagen ausschließlich der Pausen hinausgehende Arbeit, soweit sie angeordnet war. Der Anspruch setzt also eine vom Arbeitgeber angeordnete Arbeitsleistung voraus. Unter Arbeit ist jede Tätigkeit zu verstehen, die der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient (vgl. BAG AP Nr. 12



zu § 611 BGB Lohnanspruch). Das trifft auf die eigene körperliche Säuberung des Arbeiters nach der Arbeitsleistung nicht zu, auch wenn sie durch die Arbeitsleistung erforderlich wird; der Arbeiter steht dem Arbeitgeber auch nicht während der Waschzeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung.

Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin beizutreten, daß die Waschzeit in den tariflichen Regelungen und in der Betriebsvereinbarung nicht als Arbeitszeit bewertet ist, so daß sie deshalb der Arbeitszeit hinzuzurechnen und gegebenenfalls mit dem Mehrarbeitszuschlag zu vergüten wäre. Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit den Parteien an, daß § 5 MTV auf das Arbeitsverhältnis des Klägers im Anspruchszeitraum (Juli 1960) weiter anzuwenden ist, obwohl der Manteltarifvertrag zum 31. Dezember 1958 gekündigt worden ist. Da das Arbeitsverhältnis des Klägers bereits vor dem Außerkrafttreten des MTV bestand, unterlag es gemäß § 4 Abs. 5 TVG dessen Rechtsnormen weiter, solange diese nicht durch eine andere Abmachung ersetzt wurden (vgl. BAG 6, 90). Eine solche den § 5 MTV ersetzende Regelung enthält der Tarifvertrag vom 4. April 1960 nicht. Allerdings ergibt sich die Fortgeltung des § 5 MTV nicht schon ohne weiteres daraus, daß in dem später abgeschlossenen Tarifvertrag eine entsprechende Regelung nicht enthalten ist, § 5 MTV aber, wie das angefochtene Urteil feststellt, nach den übereinstimmenden Erklärungen der Vertreter der Tarifvertragsparteien zunächst weitergelten sollte. Enthielte § 5 MTV eine Arbeitszeitregelung, wie die Revision meint, so würde sich allerdings die Frage stellen, ob diese Bestimmung durch den Tarifvertrag vom 4. 4. 1960 ersatzlos weggefallen ist. Denn dieser enthält in den §§ 1 und 5 TV eine erschöpfende Regelung der regelmäßigen Arbeitszeit und der Mehrarbeit; lediglich die Neuordnung der Sonder Vorschriften des § 6 MTV ist einer besonderen Regelung vorbehalten und auch in einem besonderen Tarifvertrag vom 1. Juni 1960 vorgenommen worden. In den §§ 1 und 5 TV kann



jedoch gegenüber § 5 MTV eine andere Abmachung im Sinne von § 4 Abs. 5 TVG deshalb nicht erblickt werden, weil durch § 5 MTV die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit und die Regelung der Mehrarbeit nicht berührt werden.

Die "bezahlte Waschzeit", die nach § 5 MTV zu gewähren ist, stellt nämlich ihrem Wesen nach eine besonders gestaltete Erschwerniszulage dar. Das meint auch das Landesarbeitsgericht, wenn es ausführt, die Bezahlung der Waschzeit stelle eine soziale Leistung und keine Vergütung von Arbeit dar. Der Unterschied von den üblichen Erschwerniszulagen liegt darin, daß dort die mit der Arbeit verbundenen Erschwernisse (z. B. durch Schmutz, Säure, Gase, Nässe, Lärm usw.) durch eine Erhöhung des Stundenlohnes abgegolten werden (vgl. etwa § 12 MTV). Nach § 5 MTV soll dagegen ein Ausgleich dafür gewährt werden, daß infolge besonders starker Verschmutzung oder aus gesundheitlichen Gründen eine sorgfältige Reinigung erforderlich ist, daß also der Arbeiter nach der Arbeit für seine Säuberung mehr Zeit aufwenden muß, als dies im allgemeinen ein Arbeiter tun muß. Wenn dieser Ausgleich nach der Zeit und einem entsprechenden Teil des Stundenlohnes bemessen ist, so handelt es sich lediglich um Berechnungsfaktoren; das besagt aber nichts dafür, daß der Tarif die bezahlte Waschzeit als Arbeitszeit behandle. Das hätte, wenn es so gewollt wäre, deutlich im Tarif zum Ausdruck kommen müssen. Es macht insofern auch keinen Unterschied, ob die Waschzeit außerhalb oder im Rahmen der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit gewährt wird. Daher ergibt sich für eine Bewertung der Waschzeit als Arbeitszeit auch nichts daraus, daß nach § 5 Satz 2 MTV durch Betriebsvereinbarung außer dem Kreis der Berechtigten auch Dauer und Lage der Waschzeit geregelt werden sollen. Es verhält sich vielmehr ähnlich wie bei der Gewährung eines Wegegeldes an weit von der Arbeitsstätte entfernt wohnende Arbeitnehmer, wenn dieses Wegegeld nicht nach der räumlichen Entfernung (Zahl der Kilometer), sondern nach dem erforderlichen Zeitaufwand bemessen wird; damit würden ebenso-



- 8 -

wenig die Zurücklegung des Weges zur Arbeitsstätte zu Arbeit und die dafür erforderliche Zeit zu Arbeitszeit gemacht oder wenigstens als solche bewertet.

Entsprechendes läßt sich auch nicht aus der Betriebsvereinbarung herleiten, deren Abschluß die Tarifnorm zu ihrer Ergänzung vorsieht. Der Revision kann nicht darin gefolgt werden, es sei dadurch, daß die Betriebsvereinbarung den Arbeitsbeginn auf 7.00 Uhr, das Arbeitsende auf 16.45 Uhr und die Waschzeit von 16.30 bis 16.45 Uhr festsetzt, die Waschzeit zur Arbeitszeit gemacht. Schon aus den einleitenden Worten zur Betriebsvereinbarung und ebenso aus Ziffer 1) ergibt sich, daß die Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitszeit, Waschzeit und Pausen unterscheidet. Wollte man dem Gedankengang der Revision folgen, so müßten auch die Pausen, weil sie in die Zeit zwischen 7.00 und 16.45 Uhr fallen, zur Arbeitszeit gerechnet werden. Im übrigen würde die Bewertung der Waschzeit als echte Arbeitszeit bedeuten, daß die Betriebsvereinbarung die regelmäßige Arbeitszeit auf 45 Wochenstunden ausdehnt hätte. Sie wäre wegen Verstoßes gegen die zwingende Tarifnorm des § 1, I TV, nach der die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit an den Werktagen ausschließlich der Pausen 44 Stunden nicht überschreiten darf, insoweit unwirksam; zu einer Ausdehnung der regelmäßigen Arbeitszeit gibt der Tarif - abgesehen von den Fällen regelmäßiger Arbeitsbereitschaft von erheblichem Umfange - keine Ermächtigung. Die sinngemäße Auslegung der Betriebsvereinbarung ist also zugleich die gesetzeskonforme. Dafür schließlich, daß die Betriebsvereinbarung die Waschzeit etwa rein vergütungsmäßig wie Arbeitszeit bewertet wissen will, fehlt es nicht nur an jedem Anhalt; vielmehr sind diese Frage und die damit zusammenhängende Frage eines Anspruchs auf Mehrarbeitsvergütung in Ziffer 2) ausdrücklich offengehalten worden.

Daß durch die vor dem 1. Juni 1960 bei der Beklagten bestehende Übung, eine Mehrarbeitsvergütung zu zahlen, sobald durch Arbeitszeit und Waschzeit zusammengenommen

- 9 -



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



45 Stunden in der Woche überschritten wurden, keine einzelvertragliche Vereinbarung zustande gekommen ist, nach der Herabsetzung der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit auf 44 Wochenstunden die Waschzeit, soweit sie nunmehr außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegt, als Arbeit und demgemäß mit dem Mehrarbeitszuschlag zu vergüten, hat das Landesarbeitsgericht ohne Verstoß gegen Denkgesetze oder allgemeine Auslegungsregeln festgestellt. Das ist für das Revisionsgericht bindend. Die Revision hat hiergegen auch keine Angriffe erhoben.

Hiernach war die Revision auf Kosten des Klägers (§ 97 Abs. 1 ZPO) als unbegründet zurückzuweisen.

gez. Dr. Pecher

Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Schwennicke

Dr. Frey



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

