

Aktenzeichen: 4 AZR 293/91
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 29. Januar 1992
- 4 AZR 293/91 -

I. Arbeitsgericht
Wetzlar

Urteil vom 31. Mai 1990
- 1 Ca 135/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 05. Februar 1991
- 4 Sa 814/90 -

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



Entscheidungsstichwort:

Vergütung für Teilzeitbeschäftigte nach Arbeitszeitverkürzung

Gesetz:

BeschFG § 2 Abs. 1; MTV für die Zigarrenindustrie im Bundes-
gebiet vom 30. Mai 1989 § 3

Leitsatz:

Wird der Stundenlohn der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer
zum Ausgleich einer tariflichen Arbeitszeitverkürzung erhöht,
haben teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bei unveränderter
Arbeitszeit Anspruch auf eine entsprechende Lohnerhöhung je
Arbeitsstunde.

Hinweise des Senats:

Arbeitszeitverkürzung mit Entgeltausgleich



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 293/91
4 Sa 814/90 Frankfurt am Main

Verkündet am
29. Januar 1992

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Januar 1992 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Dr. Etzel und Schneider sowie den ehrenamtlichen Richter Wiese und die ehrenamtliche Richterin Schamann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 5. Februar 1991 - 4 Sa 814/90 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wetzlar vom 31. Mai 1990 - 1 Ca 135/90 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß Zinsen aus dem sich aus 60,95 DM brutto ergebenden Nettobetrag geschuldet werden.
3. Die Beklagte hat auch die Kosten der Rechtsmittelinstanzen 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 Klägerin ist bei der Beklagten, einem Unternehmen der Zigarrenindustrie, als Arbeiterin beschäftigt. Die Parteien haben einzelvertraglich eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden vereinbart. Beide Parteien gehören den tarifschließenden Verbänden der Zigarrenindustrie als Mitglied an.

Durch den Manteltarifvertrag für die Zigarrenindustrie im Bundesgebiet vom 30. Mai 1989 (MTV) wurde die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mit Wirkung zum 1. Januar 1990 von 40 auf



39 Stunden herabgesetzt. Der Lohn tariffvertrag für die Zigarrenindustrie im Bundesgebiet vom 30. Mai 1989 (LTV) enthält die auf der Basis einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden berechneten Lohnsätze (Akkordlöhne/Zeitlöhne). MTV und LTV enthalten Regelungen über die Erhöhung der Lohnsätze bei Verkürzung der Wochenarbeitszeit.

Die Klägerin hat im Januar 1990 145 Arbeitsstunden sowie im Februar 1990 120 Arbeitsstunden erbracht und hierfür einen Tariflohn von 9,38 DM brutto pro Stunde erhalten. Mit der Klage begehrt sie für diese Arbeitsstunden einen Stundenlohn von 9,61 DM in der rechnerisch unstreitigen Gesamthöhe der Differenz von 60,95 DM brutto.

Die Klägerin hat vorgetragen, sie habe einen Anspruch auf Zahlung eines um 2,50 % höheren Stundenlohns (= 9,61 DM) für die im Januar und Februar 1990 geleisteten Arbeitsstunden. An der tariflichen Arbeitszeitverkürzung müsse sie durch eine entsprechende Lohnerhöhung teilnehmen. Die Arbeitszeitverkürzung gelte auch für Teilzeitbeschäftigte, da diese nicht ausdrücklich ausgenommen seien. Eine Ausklammerung der Teilzeitbeschäftigten verstoße gegen das Gleichbehandlungsgebot für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gemäß § 2 BeschFG. Die ihr zustehende Lohnerhöhung betrage nach dem tariflich festgelegten Erhöhungsfaktor 2,50 %.

Die Klägerin hat beantragt,



die Beklagte zur Zahlung von 60,95 DM brutto
nebst 4 % Zinsen seit dem 5. April 1990 zu verur-
teilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat
vorgetragen, die tarifliche Arbeitszeitverkürzung gelte nur für
Vollzeitbeschäftigte. Hierfür bestehe ein sachlicher Grund, da
Teilzeitbeschäftigte infolge ihrer ohnehin kürzeren Arbeitszeit
geringeren Belastungen ausgesetzt seien. Der Tarifvertrag enthal-
te auch keine Lohnerhöhung, sondern nur einen Lohnausgleich für
die Arbeitszeitverkürzung. Es werde lediglich der rechnerische
Stundenlohn der Vollzeitbeschäftigten erhöht, jedoch nicht deren
Wochen- bzw. Monatslohn. Die Klägerin begehre keine Arbeitszeit-
verkürzung mit Lohnausgleich, sondern eine tariflich nicht vorge-
sehene Lohnerhöhung bei gleichbleibender Arbeitszeit.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesar-
beitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision be-
gehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen
Urteils mit der Maßgabe, daß sie Zinsen nur aus dem Nettobetrag
beansprucht. Die Beklagte beantragt 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. Sie führt zur Aufhebung des Be-
rufungsurteils und - unter Beschränkung des Zinsanspruchs auf den



Nettobetrag - zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Klage ist in der Hauptsache begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin 60,95 DM brutto zu zahlen. Denn sie schuldet der Klägerin für die Monate Januar und Februar 1990 einen um 2,5 % erhöhten Stundenlohn von 9,61 DM. Dies folgt aus den tariflichen Regelungen über die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung auf 39 Stunden wöchentlich ab 1. Januar 1990.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der MTV und der LTV mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Die Klägerin unterfällt als teilzeitbeschäftigte gewerbliche Arbeitnehmerin (Arbeiterin) dem persönlichen Geltungsbereich dieser Tarifverträge. Der MTV gilt gemäß seinem § 1 Nr. 3 u.a. für "Arbeitnehmer", während der LTV seinen persönlichen Geltungsbereich in Ziff. I Nr. 3 auf "alle gewerblichen Arbeitnehmer" erstreckt. Eine Regelung, die Teilzeitbeschäftigte von diesem umfassenden persönlichen Geltungsbereich ausnimmt, enthält keiner der beiden Tarifverträge. Aus der Sonderregelung des § 12 MTV für Arbeitnehmer mit "vereinbarter geringerer Arbeitszeit", d. h. Teilzeitbeschäftigte, folgt vielmehr ausdrücklich, daß der MTV auch für diese Arbeitnehmergruppe gilt.

Damit sind für die Klageforderung folgende Bestimmungen des MTV heranzuziehen:



"§ 3

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt wöchentlich 40 Stunden. Sie verkürzt sich

ab 1.1.1990 auf 39 Stunden

ab 1.5.1991 auf 38,5 Stunden

ab 1.5.1992 auf 38 Stunden.

Die Form der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung wird durch Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten geregelt. Die Umsetzung erfolgt durch

Verkürzung der Wochenarbeitszeit und/oder

Gewährung von freien, bezahlten Tagen.

Es können auch Mischformen, auch für einzelne Betriebsabteilungen und Arbeitnehmergruppen unterschiedlich, vereinbart werden.

...

3. Wird die Wochenarbeitszeit an einzelnen Tagen verkürzt, so sind die Zeitlohnsätze und Akkordlöhne des Lohntarifvertrages - die auf der Basis der 40-Stundenwoche errechnet wurden - für jede halbe Stunde Arbeitszeitverkürzung um 1,25 % zu erhöhen.

Jede halbe Stunde Wochenarbeitszeitverkürzung entspricht drei bezahlten, freien Arbeitstagen im Kalenderjahr. Tritt ein Arbeitnehmer im Laufe eines Kalenderjahres neu in den Betrieb ein oder scheidet er aus, so werden die zustehenden bezahlten freien Tage entsprechend der Beschäftigungszeit im Kalenderjahr verrechnet.

...

...

§ 4

Allgemeine Entgeltbestimmungen

1. Die Entgelte und Ausbildungsvergütungen werden in gesonderten Tarifverträgen geregelt.

2. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine monatliche Abrechnung, aus der sich der Bruttoverdienst und die Abzüge ergeben. Ein regelmäßiger Entgeltzahlungstag ist betrieblich festzulegen. ...

3. Soweit bei der Gehaltsabrechnung Stundensätze erforderlich sind, betragen diese

bis 31.12.1989 1/173

ab 01.01.1990 1/169

ab 01.05.1991 1/167

ab 01.05.1992 1/165

des normalen Monatsentgeltes.

..."

Weiterhin sind folgende Regelungen des LTV heranzuziehen:

"I.

Geltungsbereich

...

Anmerkung

Die wöchentliche Arbeitszeit verkürzt sich ab 01.01.1990 von 40 auf 39 Stunden.

Die nachfolgenden unter Ziff. II. aufgeführten Akkordlöhne sowie die Zeitlöhne unter Ziff. III. gelten für eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden.

Erfolgt die Umsetzung durch Gewährung von drei freien, bezahlten Tagen und durch eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine halbe Stunde, so sind die Lohnsätze um 1,25 % zu erhöhen.

Erfolgt die Umsetzung ohne Gewährung von freien Tagen durch Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde, so beträgt der Erhöhungsfaktor 2,50 %."

Der Klägerin steht nach dem LTV unstreitig ein Stundenlohn von 9,38 DM brutto zu. Dieser ist um 2,5 % zu erhöhen, da sich

für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer der Stundenlohn um 2,5 % zur Umsetzung der verminderten Wochenarbeitszeit mit vollem Lohnausgleich erhöht hat. Dies folgt aus § 2 Abs. 1 BeschFG.

Nach § 2 Abs. 1 BeschFG darf der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, daß sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß § 2 BeschFG gilt auch im Bereich der Vergütung (BAG Urteil vom 25. September 1991 - 4 AZR 631/90 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt; BAGE 63, 181 = AP Nr. 29 zu § 11 BUrlG; BAGE 61, 43 = AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985; BAG Urteil vom 27. Juli 1988 - 5 AZR 244/87 - AP Nr. 83 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer hat danach Anspruch auf ein anteiliges Entgelt, das dem Verhältnis seiner Arbeitsleistung zu derjenigen eines entsprechenden vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Hieraus folgt, daß der Teilzeitbeschäftigte an einer Lohnerhöhung für entsprechende Vollzeitbeschäftigte unmittelbar teilnimmt (vgl. BAG Urteil vom 27. Juli 1988 - 5 AZR 244/87 - AP Nr. 83 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

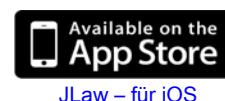
Aus welchem Grund die Vergütung der Vollzeitbeschäftigten erhöht wird, ist für die anteilmäßige Bemessung der Vergütung der Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich unerheblich. Im vorliegenden Fall war die tarifliche Verkürzung der Wochenarbeitszeit Grund und Motiv der Erhöhung der Lohnsätze (vgl. BAG Urteil vom 29. April 1987 - 4 AZR 560/86 - AP Nr. 57 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie; BAG Urteil vom 18. Dezember 1963 - 4 AZR



89/63 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Lederindustrie). Dies ändert aber nichts daran, daß dies zu einer finanziellen Besserstellung der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer je geleisteter Arbeitsstunde führt. Nach dem Zweck des § 2 Abs. 1 BeschFG muß die finanzielle Besserstellung auch dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer anteilmäßig zugute kommen. Es ist kein sachlicher Grund dafür ersichtlich, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer je geleisteter Arbeitsstunde schlechter zu stellen.

Der Revision kann durchaus eingeräumt werden, daß die Arbeitszeitverkürzung für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer der Verminderung des Stresses dieser Arbeitnehmer diene und für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wegen der geringeren Arbeitszeit ein solches Motiv für eine Arbeitszeitverkürzung nicht in Betracht kommt. Der Tarifvertrag sieht auch keine Arbeitszeitverkürzung für Teilzeitbeschäftigte vor. Die Arbeitszeitverkürzung für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bedingt aber nicht notwendig eine automatische Lohnerhöhung je Arbeitsstunde zum Zwecke des Lohnausgleichs. Ebensowenig muß die weggefallene (verkürzte) Arbeitszeit bezahlt werden. Wenn sich die Tarifvertragsparteien jedoch dazu entschließen, den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern eine Lohnerhöhung je geleisteter Arbeitsstunde zu gewähren, können teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer hiervon nicht ausgeschlossen werden.

Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, nach der tariflichen Regelung solle nur bei einer Arbeitszeitverkürzung der durch diese an sich gesunkene Lohn erhöht werden, ohne Arbeitszeitverkürzung bewende es bei den Lohnsätzen des LTV, ist verfehlt. Der



MTV legt für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer eine Arbeitszeitverkürzung auf 39 Stunden ab 1. Januar 1990 fest und befaßt sich ebensowenig wie der LTV mit Lohnsätzen "ohne Arbeitszeitverkürzung", da es diese Fallgestaltung für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer überhaupt nicht gibt. Das Landesarbeitsgericht hat ferner verkannt, daß sich für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer der tatsächliche Stundenlohn je geleisteter Arbeitsstunde - bezogen auf ein Kalenderjahr - ausnahmslos um 2,5 % erhöht hat. Diese Lohnerhöhung steht daher auch den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern zu.

Für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist die 39-Stunden-Woche eingeführt (§ 3 Ziff. 1 MTV). Die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 39 Stunden erfolgt entweder durch gleichmäßige wöchentliche Verkürzung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Lohnerhöhung oder durch die Gewährung bezahlter freier Tage. Hierbei entspricht nach § 3 Ziff. 3 Abs. 2 MTV jede halbe Stunde Wochenarbeitszeitverkürzung drei freien Arbeitstagen im Kalenderjahr, das sind bei einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden auf 39 Stunden sechs freie Arbeitstage im Kalenderjahr. An sechs Arbeitstagen wird $6 \times 8 = 48$ Stunden gearbeitet. Bei 48 freien Stunden im Kalenderjahr wird damit auf den Schnitt des Kalenderjahres in 48 Wochen die Arbeitszeit um eine Stunde verkürzt. Die restlichen Wochen des Kalenderjahres entfallen auf den Urlaub und sind deshalb ohnehin arbeitsfrei.

Aus der Gesamtregelung des MTV ergibt sich, daß die so vollzogene Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 39



Stunden für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer mit vollem Lohnausgleich erfolgt. Der Lohnausgleich beträgt bei einer Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 39 Stunden 2,5 % (§ 3 Ziff. 3 Abs. 1 MTV). Werden statt der Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde sechs freie Arbeitstage gewährt, wie dies § 3 Ziff. 3 Abs. 2 MTV vorsieht, sind diese - ebenso wie die übrige Arbeitszeit - mit dem bisherigen (nicht erhöhten) Stundenlohn zu vergüten. In der Bezahlung der freien Tage liegt dann der Lohnausgleich für die verkürzte Arbeitszeit. Verteilt man nämlich die sechs arbeitsfreien Tage (= 48 Stunden) auf die 48 Arbeitswochen des Kalenderjahres, entfällt auf jede dieser 48 Arbeitswochen eine bezahlte Freistunde. Durch die Freistunde wird die 39-Stunden-Woche verwirklicht. Die Bezahlung der Freistunde mit dem bisherigen (nicht erhöhten) Stundenlohn entspricht einer Lohnerhöhung (Lohnausgleich) von 2,5 %, wenn man die Vergütung für die freie (bezahlte) Arbeitsstunde auf die tatsächliche Arbeitszeit von 40 Stunden verteilte. Dann aber ist damit die 39-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich erreicht.

Bei einer Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 39,5 Stunden mit drei freien bezahlten Arbeitstagen im Kalenderjahr gilt entsprechendes. Die drei freien bezahlten Arbeitstage ergeben $3 \times 7,9 = \text{rd. } 24$ Arbeitsstunden. Werden diese auf 48 Arbeitswochen verteilt, entfällt auf jede Arbeitswoche eine halbe freie bezahlte Arbeitsstunde, die - wie die übrige Arbeitszeit - mit einem Lohnzuschlag (Lohnausgleich) in Höhe von 1,25 % vergütet wird (§ 3 Ziff. 3 Abs. 1 MTV). Durch die halbe Freistunde wird die 39-Stunden-Woche verwirklicht. Die Bezahlung



dieser halben Stunde entspricht einer weiteren Lohnerhöhung von rd. 1,25 %, wenn man die Vergütung auf die tatsächliche Arbeitszeit von 39,5 Stunden verteilte. Dann ist aber auch insoweit die 39-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich erreicht. Gegenüber der vorher geltenden 40-Stunden-Woche hat sich der Stundenlohn um 1,25 % (für die 39,5-Stunden-Woche) plus 1,25 % (für die halben freien Tage) = 2,5 % erhöht.

Jeder vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer arbeitet damit im Jahresdurchschnitt wöchentlich 39 Stunden bei vollem Lohnausgleich mit 2,5 %, d. h. der Stundenlohn hat sich für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer um 2,5 % erhöht. Infolgedessen muß sich auch gemäß § 2 Abs. 1 BeschFG der Stundenlohn eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entsprechend erhöhen.

Eine weitere Überlegung führt zu dem gleichen Ergebnis: Da für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer die 39-Stunden-Woche eingeführt ist und praktiziert wird, sei es durch die regelmäßige Verkürzung der Arbeitszeit oder bezahlte freie Tage, beträgt die Arbeitszeit der Klägerin nunmehr 30/39 eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Deshalb steht ihr auch Anspruch auf 30/39 der Vergütung eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers zu. Da ihr keine zusätzlichen freien bezahlten Arbeitstage gewährt werden, ist ihr Lohn entsprechend dem Lohn eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers um 2,5 % zu erhöhen.

Auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten steht der Klägerin eine Lohnerhöhung von 2,5 % zu. Wäre die Klägerin Angestellte, wäre die anteilmäßige



Erhöhung ihrer Stundenvergütung unproblematisch. Denn nach § 4 Ziff. 3 MTV sind bei der Gehaltsabrechnung nach der Arbeitszeitverkürzung auf 39 Stunden die Stundensätze statt - wie vor der Arbeitszeitverkürzung - mit 1/173 nunmehr mit 1/169 zu errechnen. Dies bedeutet eine um die Arbeitszeitverkürzung anteilmäßig erhöhte Vergütung für Angestellte. Wollte man Arbeiter nicht entsprechend behandeln, käme es zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung zwischen Arbeitern und Angestellten.

Die Beklagte hat als unterlegene Partei gemäß § 91 ZPO auch die Kosten der Rechtsmittelinstanzen zu tragen.

Schaub

Schneider

Dr. Etzel

Wiese

Schamann





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)