

Aktenzeichen: 4 AZR 350/91
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 12. Februar 1992
- 4 AZR 350/91 -

I. Arbeitsgericht
Mönchengladbach

Urteil vom 21. Januar 1991
- 1 Ca 1437/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 29. Mai 1991
- 5 (4) Sa 318/91 -

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

N

Entscheidungsstichwort:

Vergütung für Arbeit während einer Freischicht

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Holz; Manteltarifvertrag für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum vom 1. Januar 1989 (MTV Holz 1989) Nr. 21 b und 36 g

Leitsatz:

Arbeitet ein Arbeitnehmer in der holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie im nordwestdeutschen Raum im sog. Freischichtenmodell während seiner Freischicht, so kann er nur Überstundenbezahlung, nicht aber die Bezahlung wie an Feiertagen verlangen.



4 AZR 350/91

5 (4) Sa 318/91 Düsseldorf

Verkündet am
12. Februar 1992

Im Namen des Volkes!

Haust,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gem. § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 12. Februar 1992 durch den
Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Dr. Etzel und
Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Knapp
und Schmalz für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. Mai 1991 - 5 (4) Sa 318/91 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision 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 die Höhe der Vergütung der an einem festgelegten Freischichttag von dem Kläger geleisteten Arbeit.

Der Kläger ist bei der Beklagten, die Kunststofffenster und Rolläden fertigt und vertreibt, als Meister beschäftigt. Sein Stundenlohn beträgt z.Zt. 23,20 DM brutto. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für die holz- und kunststoffverarbeitende Industrie im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland (in Zukunft MTN), für den Streitzeitraum in der Fassung vom 1. Januar 1989, Anwendung.

In dem Betrieb der Beklagten wird nach dem sog. "Freischicht-Modell" gearbeitet, d.h. bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden stehen dem Kläger im Kalenderjahr 9 bezahlte Freischichten zu.

Am 15. Juni 1990 war für den Kläger vereinbarungsgemäß eine dieser Freischichten eingeteilt. Der Kläger arbeitete dennoch an



diesem Tag acht Stunden. In die im Betrieb der Beklagten üblicherweise verwendete "Überstundenaufstellung" trug der Kläger für diesen Tag "32 Gesamtstundenzahl Freischicht" ein und übergab diese Anfang Juli dem zuständigen Sachbearbeiter der Beklagten. Dieser änderte die Eintragung in "7,40 (= 2 Std. zu 25 %, 5,4 Std. zu 50 %)" um. Die Beklagte vergütete die vom Kläger an diesem Tag geleisteten acht Arbeitsstunden als Mehrarbeit und zwar hinsichtlich der ersten beiden Stunden mit einem Zuschlag von 25 % und hinsichtlich der restlichen 6 Stunden mit einem Zuschlag von 50 %.

Mit Schreiben vom 7. September 1990 teilte der Kläger u.a. der Beklagten mit:

"Betr.: Folgende Punkte:

1. Lohnzuschlag für durchgearbeitete Freischichten
2. Berechnung der an einer Freischicht gearbeiteten Stunden

Sehr geehrte Herren!

Punkt 1: Da Sie in der anliegenden Sache, die Ansicht des Arbeitgeberverbandes als bindend ansehen und nicht bereit sind, die im MTN vereinbarten Lohnzuschläge für Freischichten zu zahlen, werde ich die Angelegenheit einer arbeitsrechtlichen Regelung zuführen...."

Mit seiner der Beklagten am 29. Oktober 1990 zugestellten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die Beklagte sei nach Ziff. 21 b Nr. 2 Satz 2 in Verb. mit Ziff. 36 g MTN verpflichtet, ihm für die durchgearbeitete Freischicht einen Zuschlag von 200 % zu zahlen. Denn nach Ziff. 21 b Nr. 2 Satz 2 MTN seien



Freischichten auch hinsichtlich der Vergütung wie bezahlte gesetzliche Feiertage zu behandeln.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 556,80 DM brutto abzüglich schon gezahlter 266,80 DM netto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

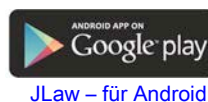
Sie hat die Auffassung vertreten, ein etwaiger Anspruch des Klägers sei gemäß Ziff. 116, 117 MTN verfallen, da er nicht rechtzeitig geltend gemacht worden sei. Denn die Eintragung auf der Überstundenaufstellung sei nicht als "schriftliche Geltendmachung" im Sinne der Tarifbestimmungen anzusehen, da diese nicht unterschrieben worden sei.

Der Anspruch bestehe aber auch nicht, da die Regelung in der Ziff. 21 b Nr. 2 Satz 2 MTN eine reine Arbeitszeitausgleichsregelung und keine Vergütungsregelung darstelle. Diese Regelung sei nämlich allein deshalb in den Tarifvertrag aufgenommen worden, um eine Veränderung der einmal festgelegten Freischichten auszu-schließen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der



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



zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf einen Zuschlag für Arbeit an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen nach Ziff. 36 g MTN.

I.1. Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien findet der MTN kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit unmittelbar und zwingend Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Für den vorliegenden Rechtsstreit kommen daher die folgenden Regelungen des MTN in Betracht:

Arbeitszeit

- 21.a) Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen darf bis zum 30. September 1989 38,5 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Ab 1. Oktober 1989 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 37 Stunden bei vollem Lohnausgleich von montags bis freitags.

Durch Betriebsvereinbarungen kann im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen für Betriebsabteilungen oder den ganzen Betrieb davon abgewichen werden.

Bis zum 30. September 1989 verbleibt es bei der Regelung unter Ziffer 21 b) Nr. 1. und 2. des MTN vom 3. Januar 1985.

- b) Ab 1. Oktober 1989 sind durch Betriebsvereinbarungen für Betriebsabteilungen oder den ganzen Betrieb folgende abweichende Regelungen zulässig:



1. Planwochenarbeitszeiten zwischen 34 und 40 Stunden, wenn im Planungszeitraum durchschnittlich 37 Stunden pro Woche für jeden Arbeitnehmer erreicht werden.
2. Beibehaltung der 38,5-Stunden-Woche (bezahlt werden 37 Stunden) und neun bezahlte ganze Freischichten im Kalenderjahr. Die Freischichten werden wie bezahlte gesetzliche Feiertage behandelt.

Der Planungszeitraum für Vereinbarungen gemäß 1. und 2. beträgt höchstens ein Kalenderjahr und mindestens drei Monate im Kalenderjahr. Der Planungszeitraum ist auch Ausgleichszeitraum.

Mehrarbeit

33. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit.

.....

Zuschläge

36. Die Zuschläge betragen:

- | | |
|--|-------|
| a) für Mehrarbeit bis zu 2 Stunden täglich | 25 % |
| ab der 3. Stunde täglich | 50 % |
| b) für Arbeit an Sonnabenden, die zuschlagspflichtige Mehrarbeit ist, bis zu 4 Stunden | 25 % |
| ab der 5. Stunde | 50 % |
| c) für Nachtschichtarbeit | 20 % |
| d) für Nachtarbeit, die keine Mehr- oder Schichtarbeit ist | 25 % |
| zu c) und d): Als Nachtarbeit bzw. Nachschichtarbeit gilt die Arbeitszeit von 22 bis 6 Uhr | |
| e) für Arbeit an Sonntagen | 50 % |
| f) für Arbeit an Feiertagen, für die ein Lohnausfallanspruch nicht besteht, auch wenn diese auf einen Sonnabend fallen | 100 % |



- g) für Arbeit an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen 200 %

.....

116. Ansprüche aus Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, auf Zahlung von Zulagen jeder Art und auf Rückzahlung von Barauslagen sind spätestens zwei Monate, alle übrigen gegenseitigen Ansprüche sechs Monate nach Fälligkeit geltend zu machen.
117. Nach Ablauf der angeführten Fristen sind die Ansprüche verwirkt, es sei denn, daß sie vorher dem anderen Teil gegenüber schriftlich (z.B. auf dem Arbeitszettel) geltend gemacht worden sind.
118. Die Ansprüche der Arbeitnehmer können auch über den Betriebsrat schriftlich oder durch Protokoll geltend gemacht werden.

2. Ein Anspruch des Klägers auf Feiertagszuschlag nach Ziff. 36 g MTN besteht nicht, denn die Regelung in Ziff. 21 b Nr. 2 Satz 2 MTN enthält nur eine Regelung über den Ausgleich der während der wöchentlichen betrieblichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden gegenüber der wöchentlichen tariflichen Arbeitszeit von 37 Stunden entstehenden Mehrarbeitsstunden durch Freischichten und regelt nicht zugleich die Vergütung gleichwohl an Freischichttagen geleisteter Arbeit.

a) Bereits nach dem bei der Auslegung einer Tarifnorm in erster Linie zu beachtenden Wortlaut der Norm (vgl. hierzu BAGE 42, 86 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung und BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung) liegt in ihr entgegen der Auffassung des Klägers keine Vergütungsregelung. Wie beide Vorinstanzen bereits zutreffend ausgeführt haben, ergibt sich schon aus der Wahl des Wortes "behandelt", daß die Tarifvertragsparteien damit keine Vergütungsregelung vornehmen wollten, sondern allein auf die Art



und Weise des Ausgleichs der gegenüber der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit längeren betrieblichen wöchentlichen Arbeitszeit abzielten.

b) Das gleiche ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang, in dem Ziff. 21 b Nr. 2 Satz 2 MTN steht.

Die Tarifvertragsparteien haben in Ziff. 21 a Satz 2 und 3 MTN festgelegt, daß die ab 1. Oktober 1989 geltende tarifliche Arbeitszeit von wöchentlich 37 Stunden bei vollem Lohnausgleich und von montags bis freitags durch Betriebsvereinbarung im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen für Betriebsabteilungen oder ganze Betriebe verändert werden können. Eine dieser "nachfolgenden Bestimmungen" ist aber Ziff. 21 b Nr. 2 MTN, die die näheren Einzelheiten für das sog. Freischichtmodell enthält. Hinzu kommt, daß sich die gesamte Regelung im Abschnitt "Arbeitszeit" des MTN befindet, der auch sonst keinerlei Vergütungsregelungen beinhaltet, während Vergütungen in den Abschnitten "Mehrarbeit" und "Zuschläge" geregelt wurden.

c) Auch die unterstützend heranzuziehende Tarifgeschichte zeitigt das vorliegende Auslegungsergebnis. Nach dem insoweit unstrittigen Vortrag der Beklagten sollte durch die Regelung der Ziff. 21 b Nr. 2 Satz 2 MTN verhindert werden, daß einmal festgelegte Freischichttage durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zeitlich verschoben werden können und damit gewissermaßen "Verfügungsmasse" werden. Dieses Ziel ließ sich aber durch die von den Tarifvertragsparteien gewählte Formulierung am besten erreichen.



Dabei mußte schon deshalb an "bezahlte gesetzliche Feiertage" angeknüpft werden, weil entsprechend der Regelung in Ziff. 21 b Nr. 2 Satz 1 MTN die durch die Freischicht auszugleichenden Stunden von den Arbeitnehmern bereits geleistet, aber noch nicht vergütet worden waren.

3. Die Vergütungsregelung und deren Zuschläge ergibt sich aus Ziff. 36 MTN. Die Arbeit in der Freischicht stellt Überarbeit und keine Feiertagsarbeit dar. Nur der Zeitausgleich soll so behandelt werden wie Feiertagsarbeit.

II. Ob der Kläger durch den Vermerk auf der "Überstundenaufstellung" die von ihm geleisteten Stunden "rechtzeitig" im Sinne des MTN geltend gemacht hat, kann nach alledem dahingestellt bleiben.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Dr. Etzel

Schneider

Dr. Knapp

Schmalz



[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](#)