

24. Jan. 1962

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

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

Gesetz: TVG § 9; AZO §§ 3, 7, 15;
Tarifordnung für die gewerbl.Gefolgschaftsmitglieder
in der Textilindustrie des Wirtschaftsgebietes West-
falen-Niederrhein vom 31. Januar 1939;
Tarifvereinbarung vom 29. November 1956 zur Durchführung
des Mannheimer Abkommens vom 14. November 1956 (Textil-
industrie);
Lohntarif für die gewerbl.Arbeitnehmer der Textil-
industrie in Westfalen vom 14. Oktober 1959.

Leitsätze:

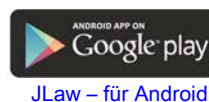
1. Die Tarifvereinbarung vom 29. November 1956 zur Durch-
führung des Mannheimer Abkommens vom 14. November 1956
verkürzt in Ziffer I die bisherige 48-stündige regel-
mäßige Arbeitszeit so, daß sie 45 Stunden ausschließ-
lich der Pausen in der Woche nicht überschreiten darf.
2. Die Tarifvereinbarung läßt besondere tarifliche Arbeits-
zeitregelungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen (z.B.
Pförtner, Wächter) unberührt.
3. Wann Arbeitsbereitschaft vorliegt, bestimmt sich danach,
welche Arbeit an sich im Einzelfall vom Arbeitnehmer ge-
schuldet wird; dieser gegenüber stellt die Arbeitsbe-
reitschaft eine mindere Arbeitsleistung dar (BAG 8, 63
[69] = AP Nr. 1 zu § 13 AZO).

Aktenzeichen: 4 AZR 416/60
Urteil des BAG vom 24. Januar 1962

LAG Hamm (Westf.)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 416/60

5 Sa 157/60 Hamm (Westf.)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 24. Januar 1962
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 1962 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Simons sowie die Bundesarbeitsrichter Hense und Geilenbrügge für Recht erkannt:

Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm (Westf.) vom 2. September 1960 - 5 Sa 157/60 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

--- Die Kläger sind in einem Betrieb der Beklagten als Pförtner beschäftigt. Sie sind Mitglieder der Gewerkschaft Textil-Bekleidung im DGB, während die Beklagte dem Verband der Textilindustrie Westfalen angehört. Diese Organisationen sind an der Vereinbarung vom 29. November 1956 zur Durchführung des Mannheimer Abkommens vom 14. November 1956 und an den Lohntarifverträgen vom 8. Februar 1957, 27. Februar 1958 und 14. Oktober 1959 beteiligt.

Die Vereinbarung vom 29. November 1956 - TV 56 - enthält u. a. folgende Bestimmungen:

I.

Ab 1. April 1957 wird für die gewerblichen Arbeitnehmer die bisherige tarifliche 48-stündige regelmäßige Arbeitszeit an Werktagen so verkürzt, daß sie 45 Stunden ausschließlich der Pausen in der Woche nicht überschreiten darf.

V.

Soweit nach den Bestimmungen der Arbeitszeitordnung vom 30.4.1938 und/oder nach den tariflichen Bestimmungen ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag besteht, beträgt er von der 46. Wochenstunde ab 25 %, jedoch 35 %

für die 54. und jede weitere Wochenarbeitsstunde ab 1.1.1958,

für die 53. und jede weitere Wochenarbeitsstunde ab 1.4.1958,

für die 52. und jede weitere Wochenarbeitsstunde ab 1.7.1958.

Im Lohntarifvertrag vom 14. Oktober 1959 - LTV 59 - ist u. a. folgendes bestimmt:

2. Ab 1.10.1959 erhöhen sich die Tarifsätze der obersten Altersklasse, Ortsklasse I, um 18 Pf. je Stunde einschließlich des Ausgleichs für die Arbeitszeitverkürzung von 45 auf 44 Stunden.

Die übrigen Relationen bleiben bestehen.

8. Soweit nach den Bestimmungen der Arbeitszeitordnung vom 30.4.1938 und/oder nach den tariflichen Bestimmungen ein Anspruch auf Mehrar-

beitszuschlag besteht, beträgt er für die Zeit vom 1. Oktober 1959 von der 45. Wochenarbeitsstunde ab 25 %, von der 51. Wochenarbeitsstunde ab 35 %.

Die Kläger haben im Oktober 1959 wöchentlich mehr als 44 bzw. 45 Stunden, jedoch nicht mehr als 12 Stunden je Schicht gearbeitet; bei Zugrundelegung einer regelmäßigen Arbeitszeit von 44 bzw. 45 Wochenarbeitsstunden ergeben sich für den Kläger zu 1) 20 und für den Kläger zu 2) 47 1/2 Mehrarbeitsstunden. Hierfür fordern beide mit der Klage Zahlung des Mehrarbeitszuschlages gemäß Ziffer 8 LTV 59 im Betrage von 10,40 DM bzw. 28,90 DM.

Die Beklagte hat um Klagabweisung gebeten. Sie beruft sich darauf, daß nach § 2 Ziffer 4 der Tarifordnung für die gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder in der Textilindustrie des Wirtschaftsgebietes Westfalen - Niederrhein vom 31. Januar 1939 (RARbBl. 1939 VI S. 244, 1941 IV S. 1187) - TO - die regelmäßige Arbeitszeit für Wächter und Pförtner bis zu 12 Stunden täglich ausgedehnt werden könne und in diesem Falle kein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen sei.

Die Kläger sind demgegenüber der Auffassung, diese Bestimmung der Tarifordnung sei durch die tarifvertraglichen Regelungen verdrängt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Kläger ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der Revision verfolgen die Kläger ihren Klageanspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision führte zur Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz.

In Ziffer 8 LTV 59 ist der Mehrarbeitszuschlag für die Zeit seit dem 1. Oktober 1959 von der 45. Wochenarbeitsstunde ab auf 25 %, von der 51. Wochenarbeitsstunde



ab auf 35 % festgesetzt worden. Dies gilt jedoch nur, soweit nach den Bestimmungen der Arbeitszeitordnung und/oder nach den tariflichen Bestimmungen ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag besteht. Die Regelung des Zuschlags in Ziffer 8 LTV 59 setzt also das Bestehen eines Anspruchs auf Mehrarbeitszuschlag voraus. Wenn das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, daß ein solcher Anspruch der Kläger nicht bestehe, weil ihre regelmäßige Arbeitszeit im Oktober 1959 gemäß § 2 Ziffer 4 TO wirksam verlängert gewesen sei, so ist das nicht frei von Rechtsirrtum.

Beizutreten ist dem angefochtenen Urteil allerdings darin, daß diese Bestimmung der Tarifordnung nicht durch eine neue Regelung der TV 56 verdrängt worden ist. Nach § 9 TVG treten mit dem Inkrafttreten eines Tarifvertrages Tarifordnungen, die für den Geltungsbereich des Tarifvertrages oder Teile desselben erlassen worden sind, außer Kraft mit Ausnahme solcher Bestimmungen, die durch den Tarifvertrag nicht geregelt worden sind. Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht aus, daß der Geltungsbereich der Tarifordnung von dem der TV 56 umfaßt wird; er erstreckt sich nach § 1 TO sachlich auf die zur Textilindustrie gehörigen Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, persönlich auf die Arbeitsverhältnisse der gewerblichen Arbeitnehmer im Sinne des Titels VII der Reichsgewerbeordnung mit Ausnahme der Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker, räumlich auf das näher bezeichnete Wirtschaftsgebiet Westfalen - Niederrhein, während die Bestimmungen der TV 56 die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie im gesamten Gebiet der Bundesrepublik erfassen. Die in diesem Zusammenhang vom Landesarbeitsgericht erwähnte Tarifbindung der Parteien an die TV 56 kraft Verbandszugehörigkeit ist nicht Voraussetzung der Verdrängungswirkung; diese tritt vielmehr auch für die sogenannten Außen-seiter ein (BAG AP Nr. 7 zu § 9 TVG).

Was die Begrenzung des Außerkrafttretens der Tarifordnung durch den sachlichen Umfang der tarifvertraglichen Regelung angeht, so hält es das Berufungsgericht in Über-

einstimmung mit dem Bundesarbeitsgericht (BAG 4, 156 ¹⁶²⁷) für ausreichend, daß das Sachgebiet, auf das sich die Tarifordnung erstreckte, nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien erschöpfend und abschließend tarifvertraglich geregelt wird, auch wenn sich der Tarifvertrag nicht mit allen einzelnen Fragen befaßt, die in der Tarifordnung geregelt waren. Es meint jedoch, daß im Gegensatz zu § 2 TO das Sachgebiet der Arbeitszeit in den Ziffern I und V der TV 56 keine erschöpfende und abschließende Regelung gefunden habe, insbesondere nicht hinsichtlich der in § 2 Ziffer 4 TO getroffenen Bestimmung. Diese Auslegung, bei der sich das Landesarbeitsgericht an anerkannte Auslegungsregeln gehalten hat, kann entgegen der Meinung der Revision nicht als fehlerhaft angesehen werden.

Die TO enthält in § 2 unter der Überschrift "Arbeitszeit" folgende Bestimmungen:

1. Die Arbeitszeit der erwachsenen Gefolgschaftsmitglieder richtet sich nach der Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 (Reichsgesetzbl. I S. 447).
2. Die Arbeitszeit der jugendlichen Gefolgschaftsmitglieder richtet sich nach dem Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz) vom 30. April 1938 (Reichsgesetzbl. I S. 437).
3. Der Führer des Betriebes kann die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 54 Stunden in der Woche und bis zu 10 Stunden am Tage verlängern. Der Mehrarbeitszuschlag gemäß § 15 der Arbeitszeitordnung beträgt 25 v. H.
4. Die regelmäßige Arbeitszeit für Wächter und Pförtner kann bis zu 12 Stunden täglich ausgedehnt werden. In diesem Falle ist kein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen.

Die folgenden §§ 3 bis 6 der TO regeln Nacht- und Sonntagsarbeit, Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit, Berechnung der Zuschläge und der Entlohnung für Mehrarbeits-, Nachtarbeits- und Sonntagsarbeitsstunden sowie über Verkürzung der Arbeitszeit.

Dem stehen die bereits im Tatbestand wiedergegebenen Bestimmungen in den Ziffern I und V der TV 56, die im



übrigen nur die tariflichen Stundenlöhne regelt, gegenüber. Nach Ziffer I wird für die gewerblichen Arbeitnehmer die bisherige 48-stündige regelmäßige Arbeitszeit an Werktagen so verkürzt, daß sie 45 Stunden ausschließlich der Pausen in der Woche nicht überschreiten darf. Mit Recht sieht das Landesarbeitsgericht in dieser Tarifvorschrift nicht mehr als eine grundsätzliche Regelung der regelmäßigen Arbeitszeit für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie, die auch nur die bisherige allgemeine tarifliche Regel einer 48-stündigen regelmäßigen Arbeitszeit ersetzen will, bestehende besondere Regelungen aber unberührt läßt. Das entspricht, wie das angefochtene Urteil zutreffend ausführt, nicht nur dem Wortlaut der Ziffer I TV 56, sondern wird auch bestätigt durch die Bestimmung der Ziffer V, die den Mehrarbeitszuschlag von der 46. Wochenstunde an der Höhe nach festlegt, soweit nach den Bestimmungen der Arbeitszeitordnung und/oder nach den tariflichen Bestimmungen ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag besteht, die also fortbestehende Tarifbestimmungen voraussetzt, nach denen die über die allgemeine regelmäßige Arbeitszeit von 45 Wochenstunden hinausgehende Arbeit nicht mit einem Zuschlag zu vergüten ist; dasselbe gilt von der entsprechenden Bestimmung in Ziffer 8 LTV 59, die nur der weiteren allgemeinen Arbeitszeitverkürzung auf 44 Wochenstunden Rechnung trägt.

Eine weiterreichende Bedeutung und damit auch eine größere Verdrängungswirkung kann der Regelung der TV 56 entgegen der Meinung der Revision auch nicht deshalb beigemessen werden, weil die TV 56 die wöchentliche Arbeitszeit zur Berechnungsgrundlage mache, während die Tarifordnung an die Arbeitszeitordnung anknüpfe und damit auf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden abstelle. Es ist zwar richtig, daß Ziffer I TV 56 die regelmäßige Arbeitszeit an Werktagen auf höchstens 45 Wochenstunden verkürzt und dabei davon ausgeht, daß die bisherige tarifliche regelmäßige Arbeitszeit der gewerblichen Arbeitnehmer in der Textilindustrie 48 Wochenstunden betragen hat. Teilweise normierten auch die früheren tariflichen Regelungen ausdrücklich die 48-Stunden-Woche zur tariflichen

regelmäßigen Arbeitszeit (vgl. z. B. die Tarifordnungen für die gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder in der Textilindustrie in den Wirtschaftsgebieten Niedersachsen, Südbayern, Nordbayern und Saarpfalz, RArbBl. 1938 VI S. 344, 650, 652; 1939 VI S. 654). Nicht anders war es im Ergebnis aber auch dort, wo eine Tarifordnung auf die Regelung der Arbeitszeitordnung Bezug nahm und sie damit zum Inhalt der tariflichen Regelung machte, wie hier die Tarifordnung für Westfalen - Niederrhein. Denn infolge der Zulassung der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage (§ 4 AZO) war praktisch die 48-Stunden-Woche auch zur gesetzlichen regelmäßigen werktäglichen Arbeitszeit geworden (vgl. Denecke, Arbeitszeitordnung, 5. Aufl., Anm. 1 zu § 3 AZO). Insofern schuf daher die TV 56 auch keine neue Berechnungsgrundlage für die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit gegenüber der auf die Arbeitszeitordnung verweisenden Tarifordnung.

Gegen die Auslegung des Landesarbeitsgerichts kann entgegen der Meinung der Revision auch nichts daraus hergeleitet werden, daß Ziffer I TV 56 die Arbeitszeitverkürzung allgemein "für die gewerblichen Arbeitnehmer" einführt. Damit wird nur der persönliche Geltungsbereich dieser Tarifnorm festgelegt, der gegenüber den kaufmännischen und sonstigen nichtgewerblichen Arbeitnehmern abgegrenzt wird. Daraus ergibt sich jedoch nichts dafür, daß durch die grundsätzliche Regelung in Ziffer I TV 56 auch bestehende tarifliche Sonderregelungen der regelmäßigen Arbeitszeit ersetzt werden sollten. Der Revision kann ferner nicht darin gefolgt werden, daß wegen der Änderung der Grundregel denotwendig die bisherigen Ausnahmeregelungen wegfallen müßten; schließlich würden Bestimmungen wie § 2 Ziffer 4 T0 schon allein gegenüber der gesetzlichen Arbeitszeitregelung ihren Sinn behalten.

Im übrigen liegt es auch nicht im wirtschaftlichen und sozialpolitischen Zweck der allgemeinen Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit, zugleich die auf besondere Tatbestände zugeschnittenen Ausnahmeregelungen ersatzlos zu beseitigen. Namentlich ist es in der Tarifpraxis weit-



hin üblich, von der Ermächtigung des § 7 Abs. 2 AZO Gebrauch zu machen und die regelmäßige Arbeitszeit für solche Arbeitnehmer zu verlängern, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft fällt. Das trifft insbesondere auch auf die Tarifgestaltung in der Textilindustrie zu, und zwar sowohl vor wie nach dem Abschluß der Vereinbarung zur Durchführung des Mannheimer Abkommens (TV 56). Im einzelnen sind diese regionalen Regelungen durchaus unterschiedlich, sowohl hinsichtlich der erfaßten Arbeitnehmergruppen wie im Umfang der Arbeitszeitverlängerung, der beschränkten Gewährung von Zuschlägen und der Form der konkreten Regelung oder der bloßen Gestattung einer Arbeitszeitverlängerung. Unter diesen Umständen wäre es nicht verständlich, wenn die Tarifpartner der TV 56 derartige tarifliche Sonderregelungen für das gesamte Bundesgebiet ersatzlos beseitigt und die Neuregelung wiederum den Bezirksverbänden überlassen hätten.

Es ist auch nicht fehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht keine Schlüsse zugunsten der gegenteiligen Auffassung der Kläger daraus gezogen hat, daß nach dem unbestrittenen Vortrag der Kläger die Vertreter des Arbeitgeberverbandes der Textilindustrie Westfalens anläßlich von Lohnverhandlungen angeregt haben, für gewisse Gruppen von Arbeitnehmern eine Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit über 44 oder 45 Stunden hinaus tarifvertraglich festzulegen, daß dieser Vorschlag aber von den Vertretern der Gewerkschaft abgelehnt worden ist. Daraus folgt nur, daß die Tarifpartner des regionalen Lohnabkommens (LTV 59) davon abgesehen haben, den bisherigen Rechtszustand zu ändern. Man hat also nicht für bestimmte Arbeitnehmergruppen eine Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit allgemein konkret geregelt, sondern hat es bei der Gestattung der betrieblichen Regelung nach der Tarifordnung belassen. Für die Auslegung der TV 56 ist daraus nichts herzuleiten.

Somit hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen, daß § 2 Ziffer 4 TO im Anspruchszeitraum in Kraft war. Ihm ist auch darin beizutreten, daß die Bestimmung nicht

wegen Verstoßes gegen § 7 Abs. 2 AZO nichtig ist. Zwar läßt § 2 Ziffer 4 TO die Ausdehnung der regelmäßigen Arbeitszeit bis zu 12 Stunden täglich ohne Mehrarbeitszuschlag allgemein für Wächter und Pförtner zu. Dagegen gestattet § 7 Abs. II AZO eine tarifliche Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit in diesem Ausmaß nur dann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt; nur unter dieser Voraussetzung entfällt auch gemäß § 15 Abs. 1 Satz 3 AZO der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung. Indessen ist dem Landesarbeitsgericht darin beizutreten, daß die TO in § 2 Ziffer 4 einen Tatbestand nach § 7 Abs. 2 AZO regeln will und nur dessen Wortlaut nicht wiederholt; das ergibt sich insbesondere daraus, daß nach § 2 Ziffer 4 TO kein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen ist, wie es in § 15 Abs. 1 Satz 3 AZO dann vorgesehen ist, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Daher ist § 2 Ziffer 4 TO sinngemäß und gesetzeskonform dahin auszulegen, daß die regelmäßige Arbeitszeit für Wächter und Pförtner bis zu 12 Stunden täglich ohne Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag ausgedehnt werden kann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Diese Voraussetzung sieht das Landesarbeitsgericht bei den Klägern als gegeben an. Dabei ist es nicht, wie die Revision meint, fehlerhaft, daß das Berufungsgericht seine tatsächlichen Feststellungen auf die genauen Beobachtungen, die ein Zeuge im Juni 1960 gemacht hat, gestützt und dessen Aussage größeres Gewicht beigemessen hat als den Schätzungen eines anderen Zeugen. Dem Sachvortrag der Kläger kann nicht entnommen werden, daß die Tätigkeit der Kläger zu anderen Zeiten eine wesentlich andere gewesen wäre. Überdies stellt das angefochtene Urteil fest, der Monat Juni 1960 sei durch einen überdurchschnittlichen Arbeitsanfall gekennzeichnet gewesen; es ist daher jedenfalls nicht zum Nachteil der Kläger, wenn das Landesarbeitsgericht den Juni 1960 zum Maßstab für seine Feststel-



lungen genommen hat.

Das Landesarbeitsgericht zieht jedoch den Schluß, daß in die Arbeitszeit der Kläger regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft falle, zu Unrecht schon allein daraus, daß sie im Verlaufe von 8 Stunden nur etwa 47 Minuten mit besonderen Arbeiten beschäftigt seien (Führung eines Wagenkontrollbuches, eines Besucherbuches, eines Tankbuches, eines Unfallmeldebuches, eines Rapportbuches und eines Fernsprechbuches; Fernsprechvermittlung während der Mittagspause und nach Büroschluß; Austeilung von Medikamenten und Anlegen von Pflastern bei kleinen Verletzungen; Führung einer Krankenscheinkartei, Beschriften von Stempelkarten, Sortieren von Lohntüten u. a.). Im Hinblick auf den verhältnismäßig geringen Umfang dieser Nebenarbeiten kann zwar nicht in Zweifel gezogen werden, daß die Kläger auf Grund ihrer überwiegenden Tätigkeit als Pförtner im Sinne der Tarifnorm anzusehen sind. Es ergibt sich daraus aber noch nicht, daß ihre eigentliche Pförtnertätigkeit in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft umfaßt. Das Landesarbeitsgericht durfte sich nicht mit der Bemerkung begnügen, dies bringe die Tätigkeit von Wächtern und Pförtnern erfahrungsgemäß mit sich. Es kommt vielmehr für die Zulässigkeit der Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit der Kläger auf die bei ihnen gegebenen konkreten Umstände an. Darüber fehlt es an ausreichenden Feststellungen, die eine Beurteilung darüber zulassen würden, ob in die (regelmäßige) Arbeitszeit der Kläger regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft fällt. Diese ist von der vertraglich geschuldeten Leistung her, die den Wesensgehalt des Arbeitsverhältnisses ausmacht und ihm das Gepräge gibt, zu erfassen und abzugrenzen; dieser gegenüber stellt sie eine mindere Arbeitsleistung dar (BAG 8, 63 717 = AP Nr. 1 zu § 13 AZO; Denecke, Anm. zu AP aaO. sowie Arbeitszeitordnung, 5. Aufl., Anm. 6 zu § 7 AZO). Besteht die Tätigkeit der Kläger in der ständigen und unmittelbaren Beaufsichtigung des durch ein offenes Tor fließenden Verkehrs, so wird von einer Bereitschaft zur geschuldeten Arbeit nicht gesprochen werden können.

Anders kann es liegen, wenn beispielsweise ein Pförtner an einem geschlossenen Tor jeweils nur auf ein Klingelzeichen hin in Tätigkeit zu treten braucht. Ohne nähere tatsächliche Feststellungen läßt sich das Vorliegen von Arbeitsbereitschaft jedenfalls nicht beurteilen.

War die Verlängerung der Arbeitszeit der Kläger zulässig, so bedurfte sie allerdings nicht der Zustimmung des Betriebsrats. Denn dessen Mitbestimmungsrecht nach § 56 Abs. 1 a BetrVG erstreckt sich nicht auf die Dauer, sondern nur auf die Lage (Beginn und Ende) der täglichen Arbeitszeit (BAG 8, 143 = AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG sowie das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil 1 AZR 310/60 vom 15. Dezember 1961).

Es fehlt jedoch im angefochtenen Urteil an der weiter erforderlichen Feststellung darüber, daß überhaupt und in welcher Weise und in welchem Umfange die regelmäßige Arbeitszeit der Kläger tatsächlich verlängert worden ist. Das ergibt sich nicht schon aus der Feststellung, daß die Kläger im Oktober 1959 über die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit von 44 bzw. 45 Stunden wöchentlich hinaus, jedoch nicht mehr als 12 Stunden je Schicht gearbeitet haben, und zwar der Kläger zu 1) 20 Stunden, der Kläger zu 2) 47 1/2 Stunden. Im übrigen stellt das Landesarbeitsgericht nur fest, daß regelmäßig drei Pförtner Schichten von je 8 Stunden geleistet haben; aus der Aussage des Zeugen J, auf die das angefochtene Urteil Bezug nimmt, ist ferner zu entnehmen, daß einmal ein Pförtner erkrankt gewesen ist und sich in dieser Zeit die beiden anderen Pförtner den 24-stündigen Dienst geteilt haben. Hieraus ergibt sich nicht, in welchem Umfange eine durch § 7 Abs. 2 AZO, § 2 Ziffer 4 TO gedeckte Verlängerung der gesetzlichen und/oder tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit der Kläger erfolgt ist oder inwieweit die Kläger aus besonderem Anlaß Überstunden geleistet haben. Erst wenn das tatsächlich geklärt ist, läßt sich beurteilen, inwieweit ihnen der tarifliche Zuschlag zusteht.

Hiernach war das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an das



Berufungsgericht zurückzuverweisen. Ergibt sich, daß in die (regelmäßige) Arbeitszeit der Kläger nicht regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft fiel, so ist ihre Mehrarbeit mit den tariflich vorgesehenen Zuschlägen zu bezahlen. Das gilt auch, wenn und soweit die Mehrarbeit gesetz- oder tarifwidrig geleistet sein sollte (vgl. BAG 8, 245 [250 f.]; AP Nr. 9 zu § 15 AZO). Ebenso besteht ein Anspruch der Kläger auf die tariflichen Zuschläge, wenn sie zwar regelmäßig und in erheblichem Umfange nur Arbeitsbereitschaft zu leisten hatten, so daß eine Verlängerung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit ohne Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung zulässig war, wenn aber eine Verlängerung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit tatsächlich nicht oder nur in beschränktem Umfange erfolgt ist und insoweit eine tatsächliche Voraussetzung für den Wegfall der Mehrarbeitsvergütung fehlt.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Simons

Dr. Pecher

Hense

Geilenbrügge



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)