

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

Gesetz: BMT-G II § 4; BGB §§ 119, 125, 127, 242;
 PersVG NRW §§ 65, 69

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 43/74

Urteil des BAG vom 30. Oktober 1974 IAG Hamm



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



4 AZR 43/74
5 Sa 189/73 Hamm

Verkündet am
30. Oktober 1974

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Oktober 1974 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Roeper sowie die ehrenamtliche Richterin Pfister und den ehrenamtlichen Richter Dr. Babel für Recht erkannt:

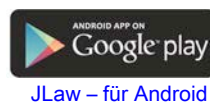
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. November 1973 - 5 Sa 189/73 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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:

Die am 19. Oktober 1939 geborene Klägerin ist Mitglied der Gewerkschaft ÖTV. Seit dem 1. November 1962 ist sie bei der Beklagten als Raumpflegerin beschäftigt und in der Hermann-Claudius-Schule eingesetzt. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 28. November 1962 sind u.a. folgende Regelungen enthalten:

§ 2

"Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT - G II) und der zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge - insbesondere der Anlage 9 zum BMT - G II - in der jeweils geltenden Fassung. Das gleiche gilt auch für die an deren Stelle tretenden Tarifverträge. Daneben finden die für den Bereich des Arbeitgebers jeweils in Kraft befindlichen sonstigen Tarifverträge Anwendung.

§ 3

Für die Errechnung der Beschäftigungszeit sind die Bestimmungen des § 1 der Sondervereinbarung für nicht vollbeschäftigte Arbeiter (Anlage 9 BMT - G II) maßgebend. Die Dienstzeit umfaßt die sich hiernach ergebende Beschäftigungszeit.

§ 4

Die Pauschalvergütung wird entsprechend der Reinigungsfläche festgesetzt. Sie beträgt z.Zt.:

$$608 \text{ qm} : 6 = 101,333 \times 2,21 \text{ DM}$$

(Stundenlohn der Lohngruppe A V)

$$= 223,95 \text{ DM brutto monatlich}$$

und Kinderzuschlag nach den tariflichen Bestimmungen.

Für den Fall einer Lohnänderung tritt die von dem Arbeitgeber vorgenommene Neuberechnung der Pauschalvergütung an die Stelle dieser Vereinbarung.

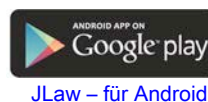
§ 9

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sind nur verbindlich, wenn sie schriftlich vereinbart werden."

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Der von der Klägerin zu erledigende Reinigungsumfang wurde wiederholt geändert. In der Regel handelte es sich hierbei um Vergrößerungen der Reinigungsflächen, wobei diese jeweils im Einverständnis mit der Klägerin erfolgten. In der Zeit vom 15. September 1970 bis zum 31. August 1971 betrug die Arbeitszeit der Klägerin entsprechend der Reinigungsfläche 176 Monatsstunden. Die Änderungen des Reinigungsumfanges und die sich daraus ergebende Vergütungsänderung teilte die Beklagte der Klägerin jeweils schriftlich mit.

Am 22. September 1971 machte die Klägerin der Beklagten von ihrer Schwangerschaft und dem 29. November 1971 als mutmaßlichem Tag der Entbindung Mitteilung. Gleichzeitig bat sie um Arbeitserleichterungen. Nach einer Besprechung im Beisein sämtlicher Raumpflegerinnen, des Hausmeisters und der Zeugin L vom Personalamt der Beklagten wurde der Klägerin ein Teil ihrer Putzfläche erlassen und ihr die Arbeit durch Austausch eines ungünstigen Teils mit dem einer Kollegin erleichtert. Dies wurde der Klägerin mit Schreiben vom gleichen Tage schriftlich bestätigt und gleichzeitig mitgeteilt, daß eine Lohnminderung nach § 11 MuschG nicht eintrete.

Nach der Entbindung am 31. Dezember 1971 nahm die Klägerin am 26. Februar 1972 ihre Arbeit wieder auf. Ihr wurde eine Reinigungsfläche von 103 Monatsstunden zugeteilt. Gegenüber der Zeit vor der Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz hatte dies einen Wegfall von 73 Monatsstunden und einen um 392,64 DM brutto niedrigen Monatslohn sowie einen um 202,12 DM brutto niedrigeren Kinder- und Sozialzuschlag zur Folge. Für die Zeit vom 27. Februar 1972 bis zum 31. Mai 1972 ergab dies eine der Höhe nach unstreitige Lohnminderung von 1.866,32 DM brutto.

Am 16. März 1972 gab die Klägerin bei der Beklagten zu Protokoll, daß sie mit der vorgenommenen Verringerung des Reinigungsbezirks nicht einverstanden sei. Zugleich bat sie um Zuweisung eines Reinigungsbezirks, der dem Gesamtumfang nach gegenüber dem bisherigen geringer sei, jedoch keinesfalls unter der Grenze der Vollbeschäftigung liege. Die Beklagte lehnte das mit Schreiben vom 28. März 1972 ab.

Mit der Klage macht die Klägerin geltend, daß die Ver-

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

+ -

- 4 -

ringerung der Reinigungsfläche nicht zulässig gewesen sei. Sie hat behauptet, mit der Änderung der Arbeitsbedingungen sei sie nicht einverstanden gewesen. Ein Direktionsrecht stehe der Beklagten insoweit nicht zu. Dies sei auch in § 4 des Arbeitsvertrages nicht vereinbart. Eine Änderungskündigung sei nicht ausgesprochen worden. Die Klägerin hat demgemäß beantragt, festzustellen, daß sie über den 26. Februar 1972 hinaus weiterhin in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten steht, dessen Lohnstand sich nach einer Arbeitszeit von 176 Monatsstunden richtet, und die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.866,32 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Juni 1972 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, daß ihr nach § 4 des Arbeitsvertrages ein Weisungsrecht zustehe, das die einseitige Festlegung des Reinigungsumfanges für die Klägerin gestatte. Außerdem sei der Klägerin kein festes Arbeitsgebiet im Vertrag übertragen worden. Die Beklagte hat behauptet, daß die Klägerin sich außerdem anlässlich der Verringerung ihres Arbeitsgebietes wegen der Schwangerschaft gegenüber der Zeugin L auch mit einer Verringerung der Reinigungsfläche für die Zeit nach Beendigung des Mutterschutzes einverstanden erklärt habe. Dies ergebe sich daraus, daß die Zeugin L in der damaligen gemeinsamen Besprechung erklärt habe, daß der Gesamtreinigungsumfang in der **Hermann-Claudius-Schule** auf ein möglichst einheitliches Maß zurückgeführt werden solle, worauf die Klägerin sinngemäß erklärt habe: "Ist erst das Kind da, kann ich sowieso nicht mehr täglich so lange arbeiten."

Das Arbeitsgericht hat nach Durchführung einer Beweisaufnahme die Klage in vollem Umfange abgewiesen und den Streitwert auf 28.548,48 DM festgesetzt. Die gegen dieses Urteil von der Klägerin eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht ohne Änderung des Streitwertes zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. Die Beklagte hat beantragt, die Revision zurückzuweisen.

- 5 -



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



Entscheidungsgründe:

Der Revision konnte nicht stattgegeben werden, denn der Klägerin steht ein Anspruch auf Lohn nach einer Arbeitszeit von 176 Monatsstunden nicht zu.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben sich die Parteien des Arbeitsvertrages dahin geeinigt, daß die frühere Monatsstundenzahl von 176 Stunden auch nach der Niederkunft der Klägerin und dem Auslaufen des Mutterschutzes herabgesetzt und die Reinigungsbezirke gleichmäßig verteilt werden. Damit hat das Landesarbeitsgericht aufgrund entsprechender Feststellungen eine individuelle, einzelvertragliche Vereinbarung ausgelegt, die in der Revisionsinstanz nur beschränkt darauf nachprüfbar ist, ob sie rechtlich möglich ist, gegen gesetzliche Auslegungsregeln verstößt, Denkgesetze verletzt, allgemeinen Erfahrungssätzen widerspricht oder wesentliche Auslassungen enthält.

Solche Rechtsfehler liegen jedoch entgegen der Auffassung der Revision nicht vor. Das Landesarbeitsgericht stützt sich hierbei zunächst auf die Aussage der Zeugin L in erster Instanz. Dort hat die Zeugin bekundet, daß Anfang September 1971 zunächst eine Regelung zur Entlastung der schwangeren Klägerin und dann für die Zeit des Mutterschutzes getroffen werden sollte. Außerdem wurde aber von ihr nach der Zeugenaussage der Vorschlag gemacht, die Reinigungsbezirke von 99 Stunden zu belassen und den Rest auf zwei Bezirke zu verteilen. Die Zeugin hat dabei klargestellt, daß es sich insoweit um eine Regelung für die Zeit nach der Niederkunft handeln solle und bekundet, daß die Klägerin darauf erklärt hat: "Wenn das Kind da ist, kann ich sowieso nicht mehr so viel arbeiten". Außerdem bezieht sich das Landesarbeitsgericht hierzu auf die Niederschrift vom 16. März 1972 in den in bezug genommenen Personalakten, nach der die Klägerin im Grundsatz mit dieser Regelung einverstanden war und ihr lediglich nicht bewußt gewesen ist, daß nach Ablauf der Schutzfrist bei einer Verkleinerung der Reinigungsbezirke eine Lohneinbuße in dieser Höhe eintreten würde.

Aus der Verwertung dieser Beweismittel konnte das Landesarbeitsgericht wie schon das Arbeitsgericht im Rahmen



- 6 -

der ihm obliegenden freien Beweiswürdigung (§ 286 ZPO) folgern, daß die Klägerin mit einer entsprechenden Herabsetzung ihrer Reinigungsfläche und damit der Monatslohnstunden einverstanden gewesen ist. Diese Annahme liegt im Rahmen der Beweiswürdigung der Tatsachengerichte und ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Zudem kommt schon das Arbeitsgericht, das die Zeugin L selbst gehört hat und damit den unmittelbarsten Eindruck von ihren Bekundungen gewinnen konnte, aufgrund einer außerordentlich sorgfältigen und ausführlichen Würdigung der Aussage der Zeugin zu dem Ergebnis, daß eine entsprechende Vereinbarung im ausdrücklichen Einverständnis der Klägerinzustande gekommen ist. Das Landesarbeitsgericht hat sich dem mit einer entsprechenden, revisionsrechtlich nicht zu beanstandenden Würdigung angeschlossen. Die Verletzung von Auslegungsregeln und Denkgesetzen oder ein Widerspruch zu Erfahrungssätzen scheiden aus, weil insbesondere auch nach der eigenen Erklärung der Klägerin noch am 16. März 1972 diese selbst eindeutig bekundet hat, daß sie im Grundsatz mit der vorgesehenen Neuregelung einverstanden war und somit das Einverständnis von Anfang September 1971 nochmals bestätigt worden ist.

Konnte aber damit aus den Erklärungen der Parteien eine Vereinbarung über die Herabsetzung der monatlichen Stundenzahl in rechtlich nicht zu beanstandender Weise gefolgert werden, brauchte das Landesarbeitsgericht entgegen der Auffassung der Revision nicht mehr im einzelnen zu erörtern, welche anderen Auslegungsmöglichkeiten noch bestehen könnten, aber im vorliegenden Falle nicht anzunehmen sind. Wenn nämlich das Landesarbeitsgericht zu einer sich aus den Erklärungen der Beteiligten ohne weiteres ergebenden und rechtlich möglichen Vertragsauslegung kommt, so stellt es jedenfalls keine wesentliche Auslassung mehr dar, wenn andere rechtliche Möglichkeiten nicht ausdrücklich angesprochen werden.

Soweit die Revision weiter beanstandet, daß ein Widerspruch darin liege, daß einmal die Vereinbarung schon in der Unterredung Anfang September 1971 beschlossen worden sein solle, zum anderen aber der Haupt- und Finanzausschuß der Beklagten

- 7 -



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



- 7 -

erst in der Sitzung vom 21. Dezember 1971 beschlossen habe, die Reinigungsflächen in gleichmäßige Bezirke aufzuteilen, wie es die Zeugin L vorgeschlagen hatte, steht das einer Einigung zwischen den Parteien nicht entgegen. Einmal hat die Zeugin nämlich ausdrücklich erklärt, daß die Neuregelung nur vorbehaltlich der erforderlichen Genehmigung gelten solle; diese Genehmigung ist in dem Beschluß des zuständigen Haupt- und Finanzausschusses zu sehen. Zum anderen stützt sich das Landesarbeitsgericht aber auch ausdrücklich noch auf die Erklärung der Klägerin vom 16. März 1972, in der diese ihr Einverständnis mit der Herabsetzung der Reinigungsflächen auf ein gleichmäßiges Maß "grundsätzlich" bestätigt. Schon für September 1971 konnte daher vorbehaltlich der im Dezember erfolgten Genehmigung eine entsprechende Einigung der Parteien angenommen werden.

Entgegen der Auffassung der Revision lag unter diesen Umständen auch in der Erklärung der Klägerin vom 16. März 1972 jedenfalls keine Anfechtung. Ein darauf gerichteter Parteiwille ist nicht erkennbar. Es ist deshalb auch aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht in seine Betrachtungen die Möglichkeit einer Anfechtung nicht einbezieht; zudem ergibt sich aus der Niederschrift vom 16. März 1972, daß die Klägerin eine Anfechtung allenfalls wegen eines nach § 119 BGB rechtsunerheblichen Motivirrtums hätte erklären können, da sie sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts allenfalls über die rechtlichen Folgen, nicht aber über den Inhalt einer Willenserklärung im Unklaren gewesen ist.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht weiter angenommen, daß die nur mündliche Vertragsänderung zwischen den Parteien gültig ist. Zwar sollen nach § 9 des Arbeitsvertrages Änderungen nur wirksam sein, wenn sie schriftlich vereinbart werden, womit auch eine konstitutive Schriftform festgelegt worden ist. Ob das angesichts der Regelung des § 4 BMT-G II nach der Geltung dieses Tarifvertrages aufgrund der Heraufsetzung der monatlichen Stundenzahl von 176 Stunden noch rechtlich möglich war, kann im Ergebnis hier dahingestellt bleiben. Jedenfalls steht nämlich die tarifliche Regelung des § 4 Abs. 1 BMT-G II einer ohne Einhaltung



- 8 -

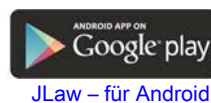
der Schriftform getroffenen Vereinbarung nicht entgegen, weil es sich hier entgegen der Regelung in § 4 Abs. 2 BMT-G II nicht um ein konstitutives Formerfordernis handelt und Änderungen der Arbeitszeit wie der Vergütung als Grundlagen des Arbeitsvertrages (§ 611 BGB) unter § 4 Abs. 1 BMT-G II fallen (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 23 a BAT; AP Nr. 2 zu § 4 BAT zu der übereinstimmenden Vorschrift des § 4 BAT).

Aber auch § 9 des Arbeitsvertrages ist mit Recht vom Landesarbeitsgericht als von den Parteien abbedungen angesehen worden. Dazu ist festzuhalten, daß nicht nur die Verringerung der Reinigungsflächen in der Vereinbarung von September 1971, sondern auch vorher schon die Vergrößerung der Reinigungsfläche und die damit verbundene Erhöhung der Monatsstundenzahl mehrfach und zuletzt auf 176 Stunden lediglich von der Beklagten der Klägerin schriftlich mitgeteilt worden ist und eine schriftliche Annahmeerklärung der Klägerin fehlt. Dadurch wurde bereits damals die Schriftform des § 9 des Arbeitsvertrages nicht eingehalten. Es ist anerkannt, daß auf diese Weise der Arbeitsvertrag der Parteien stillschweigend dahingehend geändert werden konnte und geändert worden ist, daß für Änderungen der Reinigungsfläche die Schriftform nicht mehr erforderlich sein sollte. Das ist immer dann anzunehmen, wenn die Parteien die Maßgeblichkeit der mündlichen Vereinbarung übereinstimmend gewollt haben, so daß dann allein die auf eine entsprechende inhaltliche Änderung des Arbeitsvertrages gerichteten Erklärungen der Parteien maßgeblich sind (BAG AP Nr. 1 zu § 127 BGB; BGH NJW 1962, S. 1908; DB 1967, S. 80; WPM 1968, S. 1100, 1970 S. 94). Das gilt auch dann, wenn die Parteien bei der Vertragsänderung an die vereinbarte Schriftform nicht gedacht haben (BGH NJW 1965, S. 293). Unter diesen Umständen konnte das Landesarbeitsgericht jedenfalls ohne Rechtsfehler davon ausgehen, daß die Parteien die Schriftform abbedungen haben und damit auch die letzte Herabsetzung der Reinigungsfläche durch mündliche Vereinbarung wirksam festgelegt werden konnte, zumal schon früher in gleicher Weise die Monatsstundenzahl ohne Änderung

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

der Reinigungsfläche aufgrund der Einführung der Feuchtwischmethode herabgesetzt worden ist und die Klägerin hiergegen keine Einwendungen erhoben hatte.

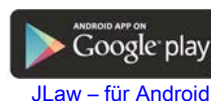
Demgegenüber kann auch nicht eingewandt werden, die Beklagte könne sich auf die nicht schriftlich vereinbarte Herabsetzung der Monatsstundenzahl und der Reinigungsfläche nach Treu und Glauben nicht berufen bzw. nur die tatsächlich durchgeführte Heraufsetzung entspräche der tatsächlichen Handhabung und sei deshalb nach § 242 BGB wirksam, nicht aber die Herabsetzung. Haben nämlich nach der Auslegung des Landesarbeitsgerichts und seinen das Revisionsgericht bindenden Folgerungen die Parteien die Schriftform wirksam abbedungen, fand sie nach den nunmehr geltenden arbeitsvertraglichen Vereinbarungen keine Anwendung mehr, so daß für rechtliche Erwägungen nach § 242 BGB insoweit kein Raum mehr besteht; vielmehr müssen sich die Parteien unter diesen Umständen an den getroffenen Vereinbarungen festhalten lassen. Unerheblich waren deshalb auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Herabsetzung der Reinigungsbezirke aufgrund eines möglicherweise zu Unrecht angenommenen Direktionsrechts der Beklagten.

Ohne Erfolg rügt die Revision schließlich, das Landesarbeitsgericht habe nicht beachtet, daß der Personalrat bei der Änderung der Reinigungsfläche, der damit verbundenen Herabsetzung der Arbeitszeit und der sich daraus ergebenden Lohnminderung habe mitwirken müssen. Eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nach dem PersVG des Landes Nordrhein-Westfalen vom 28. Mai 1958 lag nämlich nicht vor. In der Herabsetzung der Reinigungsfläche und der vertraglichen Vereinbarung einer kürzeren Arbeitszeit liegt keine Rückgruppierung im Sinne von § 69 Abs.1 Buchst. b) Ziffer 2 PersVG NRW, weil die Lohngruppe nicht verändert wurde und sich die Lohnänderung nur aus der Herabsetzung der Arbeitszeit und damit aus der Verminderung des rechtlichen Äquivalentes für den Lohn ergibt. Richtige Eingruppierung, ordnungsgemäße Auswahl und ähnliche für die Personalvertretung beachtliche Gesichtspunkte wurden damit nicht berührt. Vielmehr ist der Fall nicht anders zu behandeln, als wenn eine Kündigung oder Änderungskündigung vorgenommen wird, die den Umfang des Arbeitsvertrages

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 10 -

- 10 -

und damit die zwischen den Parteien getroffenen individuellen Regelungen betrifft. Hier hat der Personalrat nur ein Mitwirkungsrecht, wenn eine Kündigung oder Änderungskündigung erforderlich wird, nicht aber bei der einverständlichen vertraglichen Herabsetzung der Arbeitszeit und damit der entsprechenden Änderung des einzelnen Arbeitsvertrages. Darüber hinaus räumt die Klägerin selbst ein, daß auch bei Erhöhung ihrer Stundenzahl der Personalrat niemals mitgewirkt habe, so daß schon die frühere Heraufsetzung der Stundenzahl unwirksam wäre, wenn man sie mit der Klägerin als mitbestimmungspflichtige Höhergruppierung hätte ansehen wollen. In diesen Änderungen liegt aber ebensowenig eine Höher- wie eine Rückgruppierung.

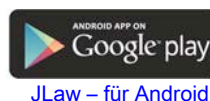
Die Klägerin hat deshalb in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nicht mehr so sehr auf die personelle als vielmehr auf die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten abgestellt und die Neuregelung im September 1971 für die Zeit nach der Niederkunft der Klägerin deshalb für eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme gehalten, weil für die gesamte Gruppe der Raumpflegerinnen die Arbeitszeit neu geregelt worden ist. Entgegen der Auffassung der Revision lag aber auch insoweit keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vor, weil es nämlich bei der Vereinbarung im September 1971 zunächst nicht um Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen nach § 65 Abs. 1 Buchst. d) PersVG NRW, sondern lediglich um die Änderung der Dauer der Arbeitszeit ging. Nach dem früheren Recht hatte aber der Personalrat ebenso wie der Betriebsrat nur ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Lage der Arbeitszeit, nicht aber für die Festlegung ihrer Dauer (vgl. BAG AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG; AP Nr. 1, 2 zu § 56 BetrVG Arbeitszeit zu der insoweit gleichlautenden Bestimmung des § 56 BetrVG 1952). Die individuelle Veränderung der nach dem Arbeitsvertrag zu leistenden Arbeitszeit unterliegt damit hier nicht der Mitbestimmung des Personalrats; es greift also weder die personelle noch die soziale Mitbestimmung ein. Daher kommt es auch nicht mehr darauf an, inwieweit Regelungen über die Dauer der täglichen Arbeitsleistung tariflich nach dem BMT-G II zugelassen sind und somit ggf. der Vorrang des Tarifrechts eingreift.

Unrichtig ist schließlich die Auffassung der Revision,

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

daß sich die Klägerin nach den Grundgedanken des Mutterschutzes während der Schwangerschaft nicht mit einer arbeitsvertraglichen Änderung der Arbeitszeit und des Lohnes für die Zeit nach der Niederkunft habe einverstanden erklären können. Zwar ist eine schwangere Arbeitnehmerin nach dem Mutterschutzgesetz in den verschiedensten Richtungen und teilweise auch gegen ihren Willen geschützt vor Überarbeit, gesundheitlichen Belastungen sowie gegen eine Kündigung. Der Mutterschutz erstreckt sich aber jedenfalls nicht auf vertragliche Vereinbarungen für die Zeit nach Ablauf der Schutzfristen und läßt ohnehin sogar eine einverständliche Aufhebung des Arbeitsvertrages zu. Dann steht aber auch einer Änderung des Arbeitsvertrages durch einverständliche Regelung für die Zeit nach Ablauf der Schutzfristen nichts entgegen und konnte die Klägerin sich auch im Hinblick darauf, daß sie ihr Kind versorgen mußte, wirksam mit einer Herabsetzung der Reinigungsfläche und der Arbeitszeit einverstanden erklären.

Hatte aber die Klägerin damit aufgrund der von ihr selbst getroffenen Vereinbarungen keinen Anspruch mehr auf Ableistung einer Monatsstundenzahl von 176 Stunden, war ihre Klage zu Recht vom Landesarbeitsgericht abgewiesen worden. Nur zusätzlich sei die Klägerin noch darauf hingewiesen, daß sie nach den Erklärungen vom 16. März 1972 im Grundsatz mit einer Herabsetzung der Reinigungsfläche und der Monatsstundenzahl einverstanden war und sie deshalb in keinem Falle eine monatliche Arbeitsleistung von 176 Stunden angeboten hat. Die Klägerin wollte vielmehr selbst nur die Hälfte der normalen Arbeitszeit leisten, um in den vollen Genuß der tariflichen Rechte zu kommen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Neumann

Dr. Feller

Röeper

Pfister

Dr. Babel



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

