

Aktenzeichen: 4 AZR 433/03
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 7. Juli 2004
- 4 AZR 433/03 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart Kammern Aalen

Urteil vom 3. September 2002
- 27 Ca 492/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 24. April 2003
- 8 Sa 58/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Tariflicher Mehrarbeitszuschlag

Gesetze:

Manteltarifvertrag für die Arbeiter im privaten Kraftomnibusverkehr in Baden-Württemberg vom 4. Mai 1999 (MTV) §§ 3, 9, 10, 12, 18; Erklärung - vom 13. Juli 1999 - zu § 12.1. des MTV; TVG § 1 Auslegung

Leitsatz:

Für die Feststellung, ob und in welchem Maße "zuschlagspflichtige Mehrarbeit" iSv. § 9 Abs. 9.1. MTV vorliegt, zählen nur im Bezugszeitraum geleistete Arbeitsstunden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



4 AZR 433/03

8 Sa 58/02

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. Juli 2004

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. Juli 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Prof. Dr. Friedrich sowie die ehrenamtlichen Richter Gotsche und Kiefer 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 des Klägers unter deren Zurückweisung im Übrigen wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 24. April 2003 - 8 Sa 58/02 - aufgehoben und wie folgt neu gefasst:

Auf die Berufung des Klägers unter deren Zurückweisung im Übrigen wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart - Kammern Aalen - vom 3. September 2002 - 27 Ca 492/01 - teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 170,56 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank aus 33,65 Euro seit dem 22. August 2001 und aus 136,91 Euro seit dem 24. Januar 2003 zu zahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Von den Kosten des ersten Rechtszuges haben der Kläger 6/7, die Beklagte 1/7, von denen des Berufungsverfahrens der Kläger 2/3, die Beklagte 1/3 und von denen des Revisionsverfahrens der Kläger 9/10, die Beklagte 1/10 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten, soweit der Rechtsstreit durch das Urteil des Berufungsgerichts nicht rechtskräftig erledigt ist, um restliche Ansprüche des Klägers auf tarifliche Zuschläge für Mehr- und Nachtarbeit aus verschiedenen Kalendermonaten des Jahres 2001.

Der Kläger ist seit 25 Jahren bei der Beklagten, einem Unternehmen des privaten Verkehrsgewerbes mit Sitz in G, als Busfahrer beschäftigt. Die Bruttostundenvergütung des Klägers betrug im Jahre 2001 bis zum 31. März 23,14 DM, danach 23,68 DM. Für das Arbeitsverhältnis gilt kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für die Arbeiter im privaten Kraftomnibusverkehr in Baden-Württemberg vom 4. Mai 1999 (MTV). Dieser lautet auszugsweise:

...

§ 3

Arbeitszeit

- 3.1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt
in der Woche 37,5 Stunden,



im Monat 162 Stunden.

...

§ 9

Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

9.1. Mehrarbeit

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn Arbeitnehmer mehr als ihre regelmäßige Arbeitszeit im Monat arbeiten.

...

§ 10

Lohnzuschläge

10.1. Folgende Zuschläge werden bezahlt:

- für Mehrarbeitsstunden 25 %
- für regelmäßige Nachtarbeit 15 %
- für gelegentliche Nachtarbeit 30 %

...

§ 12

Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung

12.1. a) In Betrieben mit der *Lohnabrechnung auf Stundenbasis* erfolgt die Berechnung des Entgelts bei Krankheit entsprechend folgender Formel:

tatsächlich geleistete Arbeitsstunden im letzten Kalenderjahr
x tariflicher Stundenlohn
= Betrag 1

Summe der gezahlten Zuschläge für Sonntags-, Nacht- und Feiertagsarbeit im letzten Kalenderjahr
= Betrag 2

(Summe Betrag 1 und Betrag 2) geteilt durch 230
= DM pro Tag

...

§ 18

Urlaubsvergütung

18.1. Das Urlaubsentgelt wird nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst analog § 12 berechnet und bezahlt.

...

Erklärung zu § 12.1 des MTV vom 4. Mai 1999



(Entgeltfortzahlung im Urlaub und bei Krankheit)

- a) Zu den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zählen auch Krankheitszeiten - jedoch ohne Berücksichtigung von bis zu 10 Krankheitstagen im Rahmen der 5-Tage-Woche pro Kalenderjahr.

Der Krankheitstag wird fiktiv mit 7,5 Stunden bewertet.

...

Diese Erklärung der Tarifvertragsparteien stammt vom 13. Juli 1999 und ist von allen Tarifvertragsparteien unterzeichnet worden.

Im März 2001 hatte der Kläger in der Zeit vom 5. bis 9. März fünf Tage Urlaub. In diesem Monat leistete er 169,55 Arbeitsstunden. Den tariflichen Mehrarbeitszuschlag gewährte die Beklagte dem Kläger nur für diejenigen Stunden, um die seine Arbeitsleistung die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit im Monat von 162 Stunden überschritt, mithin für 7,55 Stunden. Die Parteien streiten darum, ob für die Ermittlung der zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunden pro Urlaubstag 7,5 Stunden in Ansatz zu bringen sind, mithin der Kläger Anspruch auf den tariflichen Mehrarbeitszuschlag für weitere 37,5 Stunden (fünf Urlaubstage á 7,5 Stunden) in Höhe von - seinerzeit - 216,93 DM hat (23,14 DM multipliziert mit 37,5 Stunden, davon 25 % Mehrarbeitszuschlag); dies sind 110,91 Euro.

Derselbe Berechnungsstreit besteht für Oktober 2001, in dem der Kläger 15 Tage Urlaub hatte. Hier beläuft sich seine Nachforderung auf 67,65 Euro.

In den Monaten April, November und Dezember 2001, in denen der Kläger jeweils in unterschiedlichem Umfang Urlaub hatte, erfüllte die Beklagte den Anspruch des Klägers auf den tariflichen Mehrarbeitszuschlag auch hinsichtlich der von ihm erbrachten Mehrarbeitsstunden nicht bzw. nicht vollständig. Daraus resultieren Restansprüche des Klägers in Höhe von insgesamt 133,13 Euro. Außerdem ließ die Beklagte wiederum bei der Berechnung der Mehrarbeit die Urlaubstage des Klägers außer Ansatz. Die diesbezügliche Nachforderung des Klägers beläuft sich auf insgesamt 181,61 Euro.

Die Parteien streiten außerdem über die zutreffende Höhe des dem Kläger zustehenden tariflichen Nachtarbeitszuschlags. Die Lage der Arbeitszeit des Klägers richtet sich nach Dienstplänen, die jeweils donnerstags/freitags für die übernächste Woche, also etwa zehn Tage vor ihrem Geltungszeitraum, aufgestellt werden. In diesen ist nur die sog. Grundeinteilung geregelt. Darunter ist die Bestimmung der „Reihe“



- gemeint der Linie - zu verstehen, für die der Fahrer eingeteilt ist, nicht jedoch der konkrete Beginn sowie das Ende seiner Arbeitszeit und die Pausen. Deren Festlegung erfolgt erst einen Tag vor der Schicht.

Zuschlagspflichtige Nachtarbeit - das ist gem. § 9 Abs. 9.3. MTV „die zwischen 21.00 Uhr und 05.00 Uhr geleistete Arbeit“ - hat der Kläger in den Jahren 1999 bis 2001 an folgenden Tagen verrichtet: 1999 am 6. Januar, 14. März, 25. April, 4. Juli, 21. November; 2000 am 10. September; 2001 am 28. Januar, 25. Februar, 17. März, 4. Juni, 15. Juli, 26. August, 8. September, 23. September, 4. November, 2. Dezember und am 25. Dezember. Für die vom Kläger geleisteten Nachtarbeitsstunden hat die Beklagte an den Kläger jeweils den tariflichen Nachtarbeitszuschlag von 15 % „für regelmäßige Nachtarbeit“ gezahlt. Der Kläger ist der Ansicht, er habe Anspruch auf den 30 %igen Zuschlag für „gelegentliche Nachtarbeit“. Die vom Kläger geforderte Differenz zwischen den Zuschlägen beläuft sich insgesamt für die von ihm in den Monaten Februar bis Dezember 2001 geleisteten Nachtarbeitsstunden auf 37,43 Euro.

Die rechnerische Richtigkeit der - vom Kläger form- und fristgerecht gegenüber der Beklagten geltend gemachten - Nachzahlungsansprüche ist zwischen den Parteien unstreitig. Geringfügige Differenzen ergeben sich aus Rundungen bei der Währungsumrechnung.

Mit seiner Klage hat der Kläger im ersten Rechtszug die Beklagte auf Zahlung von 235,57 Euro in Anspruch genommen. Dabei handelt es sich um die Restansprüche auf den tariflichen Mehrarbeitszuschlag für März und April 2001 iHv. insgesamt 229,72 Euro sowie um die Differenz zu dem 30 %igen tariflichen Nachtarbeitszuschlag für die Monate Februar und März 2001 iHv. zusammen 5,85 Euro. Im Berufungsrechtszug hat der Kläger seine Klage um 295,37 Euro erweitert. Davon entfallen 263,79 Euro auf den tariflichen Mehrarbeitszuschlag aus den Monaten Oktober, November und Dezember 2001 und 31,58 Euro auf den höheren tariflichen Nachtarbeitszuschlag aus den Monaten Juni bis September sowie November und Dezember 2001.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, wegen des Grundgedankens des Lohnausfallprinzips seien bei der Berechnung der Mehrarbeit Urlaubs- bzw. Krankheitszeiten der tatsächlichen Arbeitszeit fiktiv hinzuzurechnen. Dem Manteltarifvertrag lasse sich nicht entnehmen, dass Mehrarbeitszuschläge erst ab der 163sten tatsächlich geleisteten Stunde fällig würden. Was den von ihm geforderten Nachtarbeitszuschlag anbelange, sei seine Nachtarbeit mit dem 30 %igen Nachtarbeitszuschlag zu vergüten. Denn er leiste keine regelmäßige Nachtarbeit. Dies ergebe sich schon aus



den tatsächlich geleisteten Nachtarbeitsstunden. Die genauen Einsatzzeiten der Fahrer stünden nicht lange Zeit im Voraus fest, sondern würden kurzfristig bestimmt.

Der Kläger hat zuletzt - im Berufungsrechtszug - beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 235,57 Euro brutto nebst Zinsen von jeweils fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit 22. August 2001 zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 295,37 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit Zustellung des Schriftsatzes (24. Januar 2003) zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, dass nach dem MTV erst ab der 163sten tatsächlich gearbeiteten Stunde ein Mehrarbeitszuschlag entstehe. Gegen die Auffassung des Klägers spreche zudem die tarifliche Regelung der Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle und des Urlaubsentgelts in § 12 Abs. 12.1. und § 18 Abs. 18.1. MTV. Entgeltfortzahlung und Urlaubsentgelt bestimmten sich nach den tariflichen Regelungen nach einem festen Eurosatz pro Tag, nicht etwa nach einer ausgefallenen Arbeitszeit von 7,5 Stunden je Arbeitstag. Der Kläger leiste auch regelmäßige Nacharbeit. Denn er wisse aus dem Dienstplan im Voraus, wann er Nacharbeit zu leisten habe. „Regelmäßige“ Nacharbeit bedeute nicht sich in gleichem Abstand und Umfang wiederholende Nacharbeit. Auch Weihnachten oder der 1. Mai fänden jedes Jahr - und damit regelmäßig - statt. Nur wenn ein Fahrer als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung - also unregelmäßig, weil vom System abweichend - ab und zu nachts fahren würde, habe er Anspruch auf den 30 %igen Nacharbeitszuschlag.

Das Arbeitsgericht hat die seinerzeit auf Zahlung von 235,57 Euro brutto nebst Verzugszinsen gerichtete Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Im Berufungsrechtszug hat der Kläger seine Klage um den Antrag Ziff. 2 erweitert. Unter Zurückweisung der Berufung des Klägers im Übrigen hat das Landesarbeitsgericht der Klage in Höhe von insgesamt 133,13 Euro nebst Verzugszinsen stattgegeben; dabei handelt es sich um die Mehrarbeitszuschläge für vom Kläger über die tarifliche regelmäßige Monatsarbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunden in den Monaten April, November und Dezember 2001. Mit der vom Landesarbeitsgericht für ihn zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageansprüche vollen Umfangs weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat nur zum Teil Erfolg. Sie ist zurückzuweisen, soweit der Kläger über den ihm vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen Betrag hinaus Anspruch auf den tariflichen Mehrarbeitszuschlag erhebt. Hingegen steht ihm entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts der Anspruch auf den tariflichen Nachtarbeitszuschlag zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass für den Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag nach § 9 Abs. 9.1. MTV nur Arbeitsstunden zählen, nicht hingegen bezahlte Ausfallstunden wegen Urlaubs. Hingegen hat es die Klage auf Zahlung des Mehrarbeitszuschlags „für gelegentliche Nachtarbeit“ zu Unrecht abgewiesen, auch wenn seiner Tarifauslegung im Grundsatz zu folgen wäre, dienstplanmäßige Nachtarbeit sei keine „gelegentliche Nachtarbeit“.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf den tariflichen Mehrarbeitszuschlag nach § 10 Abs. 10.1. iVm. § 9 Abs. 9.1. MTV für Arbeitsstunden, durch die seine regelmäßige Arbeitszeit im Monat von - streitlos - 162 Stunden (§ 3 Abs. 3.1. MTV) nur dann überschritten wird, wenn in diesem Monat bezahlte Ausfallstunden wegen Urlaubs mitgezählt werden. Dies haben die Vorinstanzen zutreffend erkannt.

a) Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestimmt sich kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit gem. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG nach dem MTV.

b) Nach § 9 Abs. 9.1. MTV liegt „zuschlagspflichtige Mehrarbeit ... vor, wenn Arbeitnehmer mehr als ihre regelmäßige Arbeitszeit im Monat arbeiten“. Danach zählen bezahlte Ausfallstunden wegen Urlaubs für die Feststellung, ob und in welchem Umfang zuschlagspflichtige Mehrarbeit vorliegt, nicht mit. Dies ergibt die Auslegung des MTV.

aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Wortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhalts-



punkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*ständige Rechtsprechung des Senats, zB 30. Mai 2001 - 4 AZR 269/00 - BAGE 98, 35 = AP BAT § 23b Nr. 4 mwN*).

bb) Bereits aus dem Wortlaut des § 9 Abs. 9.1. MTV folgt eindeutig das von den Vorinstanzen und von der Beklagten für richtig gehaltene Auslegungsergebnis. Dieses wird zudem bestätigt durch den tariflichen Gesamtzusammenhang.

(1) Den Begriff der „zuschlagspflichtigen Mehrarbeit“ haben die Tarifvertragsparteien in § 9 Abs. 9.1. MTV dahin bestimmt, dass sie vorliegt, wenn Arbeitnehmer mehr als ihre regelmäßige Arbeitszeit im Monat „arbeiten“. Danach zählen Zeiten der bezahlten Freistellung von der Arbeit wegen Urlaubs für die Feststellung, ob zuschlagspflichtige Mehrarbeit vorliegt, nicht mit. Denn im Urlaub arbeitet der Arbeitnehmer nicht. Der Begriff „arbeiten“ wird ausschließlich verwandt für das aktive Tun, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht ausgeführt hat. Zeiten, in denen der Arbeitnehmer davon gerade - unter Fortzahlung seiner Vergütung - befreit ist, lassen sich nicht unter diesen Begriff subsumieren. Dies zeigen die in vielen Tarifverträgen enthaltenen Regelungen, die bestimmen, dass bestimmte bezahlte Ausfallzeiten, insbesondere wegen Urlaubs und Krankheit, bei der Überstundenberechnung „mitzuzählen“ sind (§ 17 Abs. 3 BAT, § 19 Abs. 3 MTArb '99) bzw. „wie vereinbarte Arbeitszeit gewertet“ werden (§ 3 Abs. 2 MTV Metallindustrie NRW vom 29. März 1989) oder umgekehrt - nur - für „schuldhaft verursachte Fehlzeiten“ deren Nichtberücksichtigung bei der Bestimmung der Mehrarbeit vorsehen (RTV für kaufmännische und technische Angestellte im Dachdeckerhandwerk in der Bundesrepublik Deutschland vom 19. Dezember 1990/9. Dezember 1994 § 4 Abs. 1 Satz 2). Diese Regelungen wären entbehrlich, wenn unter „arbeiten“ ohnehin Zeiten bezahlter Freistellung von der Arbeit zu verstehen wären.

(2) Der tarifliche Gesamtzusammenhang des MTV stützt diese Wortlautauslegung, nach der Urlaubstage nicht mit 7,5 Stunden bei der Feststellung der zuschlags-



pflichtigen Mehrarbeit mitzuzählen sind. Denn er stellt für die Berechnung des Entgelts bei Krankheit in § 12 Abs. 12.1. Buchst. a, die nach § 18 Abs. 18.1. MTV „analog“ auch für das Urlaubsentgelt gilt, nicht auf die nach § 3 Abs. 3.1. MTV ausgefallene tarifliche Regelarbeitszeit von - auf den Arbeitstag umgerechnet - 7,5 Stunden ab. Vielmehr sind der Berechnung des Entgelts bei Krankheit und des Urlaubsentgelts als ein Faktor die „tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden im letzten Kalenderjahr“ dividiert durch 230 in Ansatz zu bringen. Sind aber die durch Urlaub ausgefallenen Stunden für die Höhe der Urlaubsvergütung nicht maßgebend, leuchtet nicht ein, weshalb dieses Zeitmaß fiktiv für die Bestimmung der zuschlagspflichtigen Mehrarbeit nach § 9 Abs. 9.1. MTV maßgebend sein soll.

Zudem haben die Tarifvertragsparteien für einen anderen Gegenstand ausdrücklich die „fiktive“ Bewertung ausgefallener Arbeitszeiten geregelt. So haben sie in der „Erklärung zu § 12.1 des MTV vom 4. Mai 1999 (Entgeltfortzahlung im Urlaub und bei Krankheit)“ vom 13. Juli 1999 vereinbart, dass Krankheitszeiten ab dem 11. Kalendertag „zu den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zählen“ und „fiktiv mit 7,5 Stunden bewertet“ werden. Die Regelung belegt, dass die Tarifvertragsparteien zwischen geleisteten Arbeitsstunden und bezahlter Freizeit zu unterscheiden wissen. Die fiktive Anrechnung von bezahlten Urlaubszeiten für die Bestimmung, wann zuschlagspflichtige Mehrarbeit vorliegt, haben sie in § 9 Abs. 9.1. MTV gerade nicht vereinbart.

(3) Da bereits der Wortlaut und der Gesamtzusammenhang zu einem zweifelsfreien Auslegungsergebnis führen, kommt es auf weitere Auslegungskriterien für die Auslegung des § 9 Abs. 9.1. MTV nicht mehr an.

(4) Die Kritik des Klägers an der Auslegung des § 9 Abs. 9.1. MTV durch die Vorinstanzen vermag nicht zu überzeugen.

(a) Es ist nicht vertretbar, den Tarifwortlaut deshalb nicht ernst zu nehmen, weil die Tarifvertragsparteien die Überschreitung der „regelmäßigen Arbeitszeit im Monat“, also normalerweise der regelmäßigen Arbeitszeit von 162 Stunden im Monat (§ 3 Abs. 3.1. MTV), mit dem Begriff „Mehrarbeit“ bezeichnet haben, der zumeist für die über die gesetzliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit verwendet wird. In Tarifverträgen wird jedoch nicht selten der Begriff „Mehrarbeit“ für die über die tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeit hinausgehende Arbeit verwandt (*Schoof in Kittner/Zwanziger Arbeitsrecht § 43 Rn. 2; zB Manteltarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einzelhandel in Bayern vom 2. September 1996 § 7 Abs. 1*). Dies ist unproblema-



tisch, wenn der Tarifvertrag definiert, dass er unter Mehrarbeit die Überschreitung der tariflichen Regelarbeitszeit versteht. Dies ist beim MTV der Fall, der im Übrigen anstelle des Begriffs „Mehrarbeitszuschlag“ (§ 9 Abs. 9.2. Unterabs. 3 MTV) auch den Begriff „Überstundenzuschläge“ verwendet (§ 12 Abs. 12.1. Buchst. b, c MTV), ohne damit etwas anderes zu meinen.

(b) Aus dem Umstand, dass die Tarifvertragsparteien in § 12 Abs. 12.1. Buchst. b und c die Begriffskombination „tatsächlich geleistete Arbeitsstunden“ verwendet haben, während das Adjektiv „tatsächlich“ in Verbindung mit dem Prädikat „arbeiten“ in § 9 Abs. 9.1. MTV nicht enthalten ist, kann nicht abgeleitet werden, die letztgenannte Tarifnorm fordere mit dem Verb „arbeiten“ eben nicht „tatsächlich arbeiten“. Denn die Verwendung des Adjektivs „tatsächlich“ bezogen auf Arbeitsleistung oder Arbeitsstunden („tatsächliche Arbeitsleistung“, „tatsächliche Arbeitsstunden“) ist zwar typisch arbeitsrechtliche Sprache, die Verwendung des Adjektivs „tatsächlich“ in diesen Wortverbindungen aber ein Pleonasmus, also überflüssig.

(c) Nicht überzeugend ist die Auffassung des Klägers, das Kleben am Wortlaut des Tatbestandsmerkmals „arbeiten“ sei deshalb bedenklich, weil dieses von den Tarifvertragsparteien in einem Nebensatz verwendet wird. Für die Normauslegung spielt es keine Rolle, ob ein Tatbestandsmerkmal in einem Hauptsatz oder in einem Nebensatz aufgeführt ist. Es gibt unzählige Beispiele dafür, dass wichtige Tatbestandsmerkmale in einem Nebensatz einer Gesetzesbestimmung enthalten sind (zB § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB; § 1 Abs. 1, § 1 Abs. 2 KSchG), ohne dass daraus negative Schlüsse auf ihre Bedeutung für die Normauslegung gezogen werden.

(d) Gegen die vom Landesarbeitsgericht - ebenso vom Arbeitsgericht - vertretene Auslegung spricht auch nicht, dass „die Tarifparteien mit einem vom Landesarbeitsgericht angenommenen Vertragsinhalt deutlich abweichen von anderen, in der Regel weit verbreiteten tariflichen Regelungen“. Dies mag zutreffen, ist aber kein Argument gegen die Richtigkeit der von den Vorinstanzen für § 9 Abs. 9.1. MTV vertretenen Auslegung. Denn der Wortlaut dieser Tarifnorm unterscheidet sich deutlich von diesen vom Kläger angesprochenen tariflichen Regelungen. Daraus folgt unzweideutig der Wille der Tarifvertragsparteien, im Geltungsbereich des MTV die Voraussetzungen der Mehrarbeitsvergütung anders zu regeln, als dies üblicherweise geschieht. Ihr erklärter Wille ist es, für die Bestimmung der Mehrarbeit nur Arbeitsstunden des Arbeitnehmers zu zählen. Dafür gibt es einen plausiblen Grund: Die Tarifvertragsparteien haben sich offenbar



von der Erwägung leiten lassen, der Mehrarbeitszuschlag solle die Mehrbelastung des Arbeitnehmers für eine über die „regelmäßige“ - normalerweise die tarifliche - Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung entgelten. Diese Mehrbelastung erkennen die Tarifvertragsparteien nur für den Fall des Überschreitens der regelmäßigen Monatsarbeitszeit durch Arbeitsstunden an, nicht hingegen bei Überschreiten der Monatsarbeitszeit unter Mitzählen von Urlaubs- und Krankheitsstunden.

(e) Dem Kläger kann schließlich auch nicht darin gefolgt werden, bei dem Textteil „im Monat arbeiten“ in § 9 Abs. 9.1. MTV sei es den Tarifvertragsparteien „ganz offensichtlich ausschließlich darum gegangen“, für den Begriff der zuschlagspflichtigen Mehrarbeit auf die Gesamtstunden „im Monat“ abzustellen, hingegen nicht darum zu bestimmen, „dass bezahlte berechnete Fehlzeiten bei der Ermittlung etwaiger Überstunden außen vor bleiben“ sollten. Denn beide Tatbestandsmerkmale - „im Monat“ und „arbeiten“ - haben ihre eigene voneinander unabhängige Bedeutung. Die Tarifvertragsparteien hätten auch den Monat als Bezugsgröße für zuschlagspflichtige Mehrarbeit vereinbaren können, ohne die Anforderung, diese müsse durch Arbeitsstunden des Arbeitnehmers ausgefüllt sein, aufzustellen. Gerade Letzteres ist aber der Inhalt des § 9 Abs. 9.1. MTV.

c) Danach ist die in der Revisionsinstanz angefallene Klage auf Zahlung des tariflichen Mehrarbeitszuschlags unbegründet. Soweit der Kläger in den Monaten März, April, Oktober, November und Dezember 2001 über seine regelmäßige Arbeitszeit im Monat, also die tarifliche Monatsarbeitszeit, hinaus gearbeitet hat, ist sein Anspruch auf den tariflichen Mehrarbeitszuschlag von der Beklagten erfüllt oder darüber zu seinen Gunsten durch das Berufungsurteil entschieden worden. Sein mit der Revision noch verfolgter Anspruch auf den tariflichen Mehrarbeitszuschlag resultiert aus der Überschreitung der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit durch Mitzählen von Urlaubsstunden. Insoweit liegt keine Mehrarbeit im Tarifsinn vor.

2. Hingegen hat der Kläger entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts Anspruch auf Zahlung des tariflichen 30 %igen Zuschlags „für gelegentliche Nachtarbeit“ in Höhe von 37,43 Euro.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Begriffskombination „regelmäßige Nachtarbeit“ im Unterschied zu derjenigen der „gelegentlichen Nachtarbeit“ dahin ausgelegt, es komme für das Merkmal „regelmäßig“ nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer in gleichbleibenden Abständen Nachtarbeit leiste, sondern darauf, dass es im Betrieb des pri-



vaten Verkehrsgewerbes Dienste gebe, in denen fahrplanmäßig für die Fahrer Nachtarbeit anfallt. Ein Linienbusfahrer, der vertragsgemäß auf allen Linien, auch solchen mit Nachtarbeit, eingesetzt werden könne, leiste regelmäßige Nachtarbeit, unabhängig davon, wie oft dies tatsächlich der Fall sei und ob die zwischen den einzelnen Einsätzen liegenden Zeitabstände gleichmäßig oder ungleichmäßig seien. Der Begriff beziehe sich nur darauf, dass das konkrete Arbeitsverhältnis von immer wieder auftretenden Nachtarbeitseinsätzen geprägt sei.

b) Demgegenüber hat das Tatbestandsmerkmal „regelmäßig“ nach Auffassung des Zehnten Senats des Bundesarbeitsgerichts (25. Juli 2001 - 10 AZR 758/00 -), der sich dabei auf Wahrig (*Deutsches Wörterbuch* 1997 S. 1016) stützt, die Bedeutung „nach einer bestimmten Regel geschehend, in gleichen Abständen sich wiederholend“. In jenem Fall ging es um die Auslegung des Tarifbegriffs der „unregelmäßigen Nachtarbeit“ in dem Manteltarifvertrag für alle Arbeitnehmer der Futtermittelindustrie im Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg vom 24. August 1994. Der Kläger versteht die tarifliche Begriffskombination „regelmäßige Nachtarbeit“ ebenso wie der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts. Der erkennende Senat hat sich in seiner Entscheidung vom 4. Juli 1973 (- 4 AZR 475/72 - AP TVG § 1 Auslegung Nr. 122) mit dem Merkmal der „regelmäßigen Nachtarbeit“ in dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Brauereien und selbständigen Handelsmälzereien im Lande NRW vom 21. Juli 1971 befasst. Zum Begriff der regelmäßigen Nachtarbeit haben die Tarifvertragsparteien in jenem Tarifvertrag ein Beispiel dafür angeführt, was sie darunter verstehen. Diese Vorschrift lautet: „Regelmäßige Nachtarbeit ist auch diejenige Arbeitszeit, die in einem gleichmäßigen betrieblichen Geschehensablauf (zB betrieblichen Rhythmus) geleistet wird, wenn sie eine Woche vorher angekündigt ist.“ Der Senat hat diese tarifliche Regelung wie folgt ausgelegt: „Wenn der MTV als ‚regelmäßige Nachtarbeit‘ neben der Nachtschichtarbeit auch solche bezeichnet, die ‚in einem gleichmäßigen betrieblichen Geschehensablauf (z. B. betrieblicher Rhythmus) geleistet wird‘, dann bedeutet das, dass insoweit von einem ‚gleichmäßigen betrieblichen Geschehensablauf‘ nur dann gesprochen werden kann, wenn die Arbeit nach einem feststehenden, überschaubaren, für den Arbeitnehmer ohne nähere Erläuterung erkennbaren Plan zu leisten ist. Dazu ist jedoch nicht erforderlich, dass die Arbeit durchweg zu einer festbestimmten Uhrzeit beginnt und auch sonstige Kriterien absoluter Gleichmäßigkeit erfüllt“ (aaO).



c) Da der Kläger Anspruch auf den 30 %igen Nachtarbeitszuschlag erhebt, der im MTV für „gelegentliche Nachtarbeit“ vereinbart ist, geht es hier um die Auslegung des Tarifbegriffs „gelegentlich“. Für dessen Auslegung gelten die oben dargestellten Tarifauslegungsgrundsätze, von denen auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen ist.

Das Adjektiv „gelegentlich“ bedeutet „zuweilen, manchmal, ab und zu“ (*Wahrig Deutsches Wörterbuch 1981 S. 127*). Diese Deutungen beschreiben zum einen das Gegenteil zum Begriff „regelmäßig“. Zum anderen klingt in ihnen ein zeitliches Moment im Sinne von „nicht häufig“ an. Im vorliegenden Regelungszusammenhang muss unter „gelegentlicher“ Nachtarbeit „unregelmäßige“ Nachtarbeit verstanden werden. Dafür spricht, dass allein die Eigenschaft der „Regelmäßigkeit“ beiden von den Tarifvertragsparteien verwandten Unterscheidungsmerkmalen - „regelmäßige“ und „gelegentliche“ Nachtarbeit - gemeint ist und nur in der Bedeutung „unregelmäßig“ der Begriff „gelegentlich“ die Abgrenzung beider Tatbestände ermöglicht. Denn wäre mit dem Tarifbegriff „gelegentlich“ nicht das Gegenteil von „regelmäßig“, sondern „nicht häufig“ gemeint, würde ein- und dieselbe Nachtarbeit, nämlich zwar regelmäßig, aber nicht häufig auftretende, sowohl den Tatbestand der „regelmäßigen Nachtarbeit“ wie den der „gelegentlichen Nachtarbeit“ erfüllen. Eine solche Regelung wäre nicht sinnvoll und entspricht im Zweifel nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien.

Die Auslegung des Begriffs „unregelmäßig“ hängt davon ab, was der Begriff „regelmäßig“ bedeutet. Während der Zehnte Senat in der vorzitierten Entscheidung vom 25. Juli 2001 (- 10 AZR 758/00 -) darunter Nachtarbeit versteht, die sich „in gleichen Abständen“ wiederholt, versteht das Landesarbeitsgericht darunter jede vertraglich geschuldete fahrplanmäßig zu leistende Nachtarbeit, ohne dass es darauf ankomme, ob diese in gleichen Zeitabständen zu leisten sei und ob - dies folgt aus der Subsumtion des Landesarbeitsgerichts - die Arbeit zu einer vorher feststehenden Uhrzeit beginne und ende.

d) Es kann für den Streitfall dahinstehen, ob die engere Tarifauslegung des Zehnten Senats oder die weitere des Landesarbeitsgerichts, der die Beklagte folgt, zutreffend ist. Selbst wenn man zu Gunsten der Beklagten die Tarifauslegung des Landesarbeitsgerichts zugrunde legt, nach der jede vertraglich geschuldete fahrplanmäßige - also auch unrhythmische wiederkehrende, zu unterschiedlichen Zeiten beginnende und endende - Nachtarbeit „regelmäßige Nachtarbeit“ ist, also keine „gelegentliche“ (im Sinne von unregelmäßig), handelt es sich bei der Nachtarbeit des Klä-



gers im streitigen Anspruchszeitraum um „gelegentliche Nachtarbeit“ iSv. § 10 Abs. 10.1. MTV. Es ist schon fraglich, ob von „regelmäßiger“ Nachtarbeit im Sinne des MTV die Rede sein kann, wenn die Aufstellung des inhaltlich sehr unterschiedlichen Dienstplans für das Fahrpersonal, der - im Falle des Klägers - im Durchschnitt der Jahre 1999 bis 2001 nur in jedem zweiten Monat jeweils an unterschiedlichen Kalendertagen Nachtschicht vorsieht, zehn Tage vor dem Geltungszeitraum erfolgt. Regelmäßige Nachtarbeit liegt im hier zu entscheidenden Fall jedoch schon deshalb nicht vor, weil die von der Beklagten aufgestellten Dienstpläne sich auf die sog. Grundeinteilung der Fahrer beschränken und der genaue Beginn und das Ende der Schicht - und damit auch das Ob sowie das Maß von Nachtarbeit - erst am Tag vor der Schicht festgelegt werden. Bei einer solchen Dienstplangestaltung fehlt es an einer für den Arbeitnehmer von vornherein überschaubaren Festlegung, welche Nachtarbeit er wann auszuführen hat.

e) Daher hat der Kläger Anspruch auf den 30 %igen tariflichen Zuschlag für gelegentliche Nachtarbeit, der sich der Höhe nach unstreitig auf 37,43 Euro beläuft.

f) Die form- und fristgerechte Geltendmachung der Einzelansprüche des Klägers auf diesen Nachtarbeitszuschlag ist zwischen den Parteien unstreitig.

3. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 286, 288 BGB.

II. Die Kosten des Rechtsstreits sind von den Parteien in dem Verhältnis zu tragen, in dem sie jeweils in den verschiedenen Instanzen unterlegen sind (§ 92 Abs. 1 ZPO).

Der Vorsitzende Richter
am Bundesarbeitsgericht
Schliemann ist seit dem
8. Juli 2004 Justizminister
des Freistaates Thüringen

Friedrich

Bott

Friedrich

Gotsche

Kiefer



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

