Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 466/00
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 20. Juni 2001
- 4 AZR 466/00 -

I. Arbeitsgericht
Koblenz

Urteil vom 12. August 1999
- 6 Ca 751/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 24. März 2000
- 3 Sa 1343/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Bezahlte Ausgleichstage - Arbeitszeitverkürzungstage - für neu eingestellte Arbeitnehmer/innen

Gesetz:

TVG § 1 Auslegung; TVG § 1 Tarifverträge: Systemgastronomie; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/-innen und Auszubildenden für die Systemgastronomie im Bundesverband der Systemgastronomie e.V. Bereich: Westdeutschland vom 6. November 1996 § 3 Ziff. 2 und Ziff. 3

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelsache zu Senat 20. Juni 2001 - 4 AZR 585/00 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 466/00
3 Sa 1343/99
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Juni 2001

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, den ehrenamtlichen Richter Sieger und die ehrenamtliche Richterin Scherweit-Müller für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 24. März 2000 - 3 Sa 1343/99 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin für 1999 bezahlte freie Tage als Arbeitszeitausgleich (sog. „Arbeitszeitverkürzungstage“ - „AZV-Tage“) zustehen. Die seit 15. März 1997 angestellte Klägerin hatte 1997 den Arbeitszeitverkürzungstag anteilig und für 1998 zwei Arbeitszeitverkürzungstage erhalten.

Die am 22. Februar 1960 geborene Klägerin war seit dem 15. März 1997, zuletzt als Servierkraft gegen eine Monatsvergütung von 1.676,15 DM, bei der Beklagten in deren Filiale in N beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis gelten kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden für die Systemgastronomie im Bundesverband der Systemgastronomie e.V. Bereich: Westdeutschland vom 6. November 1996, gültig ab 1. Juli 1996 (im folgenden: MTV) und der Entgelttarifvertrag für alle Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden für die Systemgastronomie im Bundesverband der Systemgastronomie e.V. Bereich: Westdeutschland vom 21. August 1997, gültig ab 1. August 1997 (im folgenden: ETV). Nach der Ergänzungsvereinbarung zu dem „Vertrag auf Zeit“ vom 25. August 1997 sind für das Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag des Bundesverbandes der Systemgastronomie (BdS) MTV und ETV in der jeweils geltenden Fassung anwendbar. Die Klägerin wurde über den 30. September 1997 hinaus weiterbeschäftigt.

§ 3 „Arbeits- und Ruhezeit“ MTV enthält ua. folgende Regelungen:

> „1. Regelmäßige Arbeitszeit
>
> Die Regelarbeitszeit, ausschließlich der Pausen, beträgt für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen täglich 8 Stunden bzw. 40 Stunden wöchentlich bzw. 173 Stunden monatlich. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die jeweils vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.
>
> ...

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. Arbeitszeitausgleich

Für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen ist jeweils für zwei Beschäftigungsmonate ein bezahlter Ausgleichstag zu gewähren.

Der jeweilige Arbeitszeitausgleich ist möglichst innerhalb eines halben Jahres vom Entstehen zu gewähren.

Die Bezahlung der zusätzlichen freien Tage erfolgt nach den Regeln für die Berechnung des Urlaubsentgelts (§ 9 Ziffer 9 dieses Tarifvertrages).

Der jeweilige zusätzliche freie Tag kann nach Abstimmung mit dem/der Arbeitnehmer/in zeitlich geteilt werden.

Kann der Arbeitszeitausgleich wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht gewährt werden, so ist er abzugelten.

Teilzeitbeschäftigte, die mindestens regelmäßig 18 Wochenstunden tätig und sozialversicherungspflichtig sind, erhalten entsprechend ihrer einzelvertraglichen Arbeitszeit einen anteiligen Arbeitszeitausgleich. Teilkräfte, die nicht unter diese Regelung fallen, erhalten anstelle des Arbeitszeitausgleiches zusätzlich einen Urlaubstag pro Kalenderjahr (§ 9 Ziffer 2 dieses Tarifvertrages).

3. Arbeitszeit für Neueinstellungen ab 01.07.1996

a) Bei Neueinstellungen ab 01.07.1996 werden für 1996 keine AZV-Tage gewährt.

1997 erhalten alle Arbeitnehmer/innen einen bezahlten Ausgleichstag.

1998 erhalten alle Arbeitnehmer/innen zwei bezahlte Ausgleichstage.

Beschäftigte, die nicht ein volles Kalenderjahr beschäftigt sind, erhalten diese AZV-Tage anteilig.

Die Gewährung dieser AZV-Tage kann mit übertariflichen Leistungen einzelvertraglich verrechnet werden.

b) Einzelvertraglich kann für Neueinstellungen ab 01. 07. 1996 eine Jahresarbeitszeitvereinbarung vereinbart werden (maximal bis zu 2076 Stunden).

Mehrarbeit, die über die Obergrenze der Jahresarbeitszeit von 2076 Stunden hinausgeht, ist mit 33 % Mehrarbeitszuschlag entweder auszuzahlen oder in

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

> Freizeit in gleicher Höhe abzugelten, und zwar nach Ablauf der jeweils vereinbarten Jahresarbeitszeit.
>
> Der jeweilige Arbeitgeber hat ein Jahresarbeitszeitkonto für den/die einzelne/in Arbeitnehmer/in zu führen, und zwar auf monatlicher Basis. Die Arbeitszeitunterlagen sind 2 Jahre aufzubewahren
>
> Für das Unternehmen Dinea Gastronomie GmbH kann durch Gesamtbetriebsvereinbarungen von § 3, Punkt 3 a) und b) dieses Tarifvertrages abgewichen werden.

4. ...“

Die Klägerin machte mit Schreiben vom 13. Januar 1999 erfolglos den ihr nicht gewährten Arbeitszeitausgleich, § 3 Abs. 3 MTV geltend. Mit ihrer beim Arbeitsgericht am 25. März 1999 eingegangenen Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, daß sie für das Jahr 1999 einen Anspruch auf sechs Tage Arbeitszeitausgleich hat.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Vorschrift des § 3 Ziff. 3 Buchst. a habe lediglich für Neueinstellungen ab dem 1. Juli 1996 für die Jahre 1997 und 1998 eine gesonderte Regelung vorgesehen. Eine Regelung für das Jahr 1999 enthalte diese Vorschrift jedoch nicht, so daß § 3 Ziff. 2 MTV wieder einschlägig sei.

Die Klägerin hat beantragt,

> festzustellen, daß sie für das Jahr 1999 einen Anspruch auf sechs Tage Arbeitszeitausgleich hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der MTV sehe für die Zeit nach dem 31. Dezember 1998 keine Ausgleichstage für Arbeitnehmer vor, die ab dem 1. Juli 1996 eingestellt worden seien. Die allgemeine Regelung für früher eingestellte Arbeitnehmer gelte nicht für später eingestellte. Das ergebe sich aus der historischen Entwicklung der tariflichen Bestimmungen, die die Beklagte im einzelnen schildert.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Arbeitsgericht zugelassene Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Mit Recht haben die Vorinstanzen die Klage als begründet angesehen. Die als Feststellungsklage zulässige Klage ist begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf sechs bezahlte Ausgleichstage für das Jahr 1999.

1. Für das Arbeitsverhältnis gelten kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der MTV und die übrigen Tarifverträge für die Systemgastronomie im Bundesverband der Systemgastronomie e.V.

2. Der Anspruch der Klägerin auf die geforderten Ausgleichstage ergibt sich aus § 3 Ziff. 2 Abs. 1 MTV. Die Klägerin ist vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin. Ihr sind daher für jeweils zwei Beschäftigungsmonate ein bezahlter Ausgleichstag zu gewähren, mithin für das Jahr 1999 sechs Ausgleichstage.

3. Die Regelung des § 3 Ziff. 3 Buchst. a MTV führt zu keinem anderen Ergebnis. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen.

a) Die Klägerin fällt zwar unter § 3 Ziff. 3 „Arbeitszeit für Neueinstellungen ab 01.07.1996“. Denn sie ist ab 15. März 1997 bei der Beklagten beschäftigt. Sie hatte daher nach § 3 Ziff. 3 Buchst. a MTV anteilig für 1997 Anspruch auf einen Arbeitszeitverkürzungstag, für 1998 auf zwei Arbeitszeitverkürzungstage (AZV-Tage). Für das Jahr 1999 und die folgenden Jahre enthält § 3 Ziff. 3 Buchst. a MTV keine Regelung. Die Beklagte schließt daraus, daß die Tarifvertragsparteien ab dem Jahre 1999 den ab 1. Juli 1996 neu eingestellten Arbeitnehmern/innen keine Arbeitzeitverkürzungstage mehr zugestanden haben, während die Klägerin auf § 3 Ziff. 2 Abs. 1 MTV als den allgemeinen Grundsatz abstellt, ihr sonach wie allen anderen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern/innen jeweils für zwei Beschäftigungsmonate ein bezahlter Ausgleichstag zu gewähren ist.

b) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung 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 einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzuberücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und 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 ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt *(vgl. zB Senat 5. Oktober 1999 - 4 AZR 578/98 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 15 = EzA TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 8, zu I 2 a der Gründe)*. Daraus ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts deswegen festzuhalten, weil der Tarifvertrag seiner Wirkung nach dem Gesetz gleich steht. Er gilt bei Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. Es ist auf den Willen der Tarifvertragsparteien abzustellen, wenn er in Wortlaut und Systematik zum Ausdruck gekommen ist. Nur auf den so erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien kommt es an.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Regelungen des § 3 Ziff. 2 und 3 stünden ersichtlich im Regel-/Ausnahmeverhältnis. Während § 3 Ziff. 2 für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer einen Arbeitszeitausgleich vorsehe, nehme § 3 Ziff. 3 bestimmte Arbeitnehmer von dieser Regelung für die Jahre 1997 und 1998 aus. Daß § 3 Ziff. 2 den Grundsatz enthalte, gehe aus dem Wortlaut hervor, nach dem „für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen“ die Ausgleichsregelung vorgesehen sei. Dem gegenüber sei für Neueinstellungen nur eine befristete Sonderregelung für die Jahre 1996 bis 1998 vorgesehen. Da es sich hierbei um eine grundsätzlich restriktiv auszulegende Ausnahmeregelung handle, könne daraus ein Wille der Tarifvertragsparteien nicht abgeleitet werden, auch für die Folgezeit für diese Arbeitnehmergruppe eine Ausnahmeregelung zu treffen. Die ebenfalls für die Auslegung heranzuziehende Entstehungsgeschichte der tariflichen Regelung führe zu keinem anderen Ergebnis. Nach dem Vortrag der Beklagten sei in den Tarifverhandlungen zunächst unter § 10 Buchst. b festgelegt worden, daß die Arbeitszeitausgleichstage für Neueinstellungen ab dem 1. Juli 1996 ersatzlos entfallen sollten. Nach dem Widerruf der Gewerkschaftsvertreter solle dann am 28. Oktober 1996 die derzeitige Fassung des § 3 MTV vereinbart worden sein. Aus dieser Entstehungsgeschichte gehe hervor, daß sich die Arbeitnehmervertreter einem ersatzlosen Wegfall der AZV-Tage für Neueinstellungen widersetzt hätten und sich gleichzeitig bereit gefunden hätten, einer befristeten Einschrän-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

kung dieser Ausgleichstage zuzustimmen. Die Tarifparteien hätten danach durchaus zwischen den neu eingestellten ab dem 1. Juli 1996 und den früher eingestellten Arbeitnehmern differenziert. Es sei jedoch nicht ersichtlich, daß sie auf Dauer diese Differenzierung hätten beibehalten wollen. Daß nach dem Vortrag der Beklagten dem schriftlichen Vorschlag der tarifschließenden Gewerkschaft, ab 1999 für die Neueingestellten zwei AZV-Tage einzuführen, nicht gefolgt worden sei, erlaube nicht den Schluß, daß sich die Gewerkschaft damit mit dem völligen Wegfall der AZV-Tage für die Neueingestellten einverstanden erklärte hätte. Daß der Nachbesserungsvorschlag von der Gewerkschaft in einem unbestimmten Stadium der Verhandlungen fallen gelassen worden sei, könne durchaus auch darauf beruhen, daß das schließlich erzielte Ergebnis als günstiger erschienen sei. Schließlich spreche auch die Betriebsvereinbarung vom 12. Oktober 1998 dafür, daß auch die Betriebsparteien den Tarifvertrag offensichtlich dahin ausgelegt hätten, daß den nach dem 1. Juli 1996 eingestellten Arbeitnehmern auch 1999 AZV-Tage zustehen sollten. Wenn diese Betriebsvereinbarung den Arbeitnehmern für 1998 über die tarifliche Regelung hinaus acht Arbeitszeitausgleichstage gewährt habe, spreche dies eher für den Willen der Betriebsparteien, für die Neueingestellten auf die Anwendung der einschränkenden Regelung des § 3 Ziff. 3 Buchst. a MTV zu verzichten. Die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 23. Oktober 1998 belege unter Ziff. II 2. Absatz ebenfalls, daß die Betriebsparteien davon ausgegangen seien, auch den Neueingestellten stehe ein Anspruch auf Arbeitszeitausgleich gemäß MTV zu. Es sei auch kaum verständlich, daß die Tarifparteien für die Jahre 1996 bis 1998 eine stetige Steigerung der bezahlten Ausgleichstage vorsähen, um sie dann ab 1999 völlig entfallen zu lassen. Richtig erscheine vielmehr, daß die für Neueinstellungen vereinbarten Einschränkungen, befristete Absenkung der tariflichen Leistungen, einen Anreiz zur Förderung von Neueinstellungen hätten geben sollen. Eine solche befristete Absenkung des Niveaus tariflicher Leistung möge von den Tarifparteien als sinnvoll angesehen worden seien. Es deute jedenfalls nichts darauf hin, daß den Neueinstellungen auf Dauer eine Schlechterstellung gegenüber den früher Eingestellten habe zugemutet werden sollen.

bb) Das erweist sich jedenfalls im Ergebnis entgegen der Auffassung der Revision als zutreffend.

(1) Die Revision räumt ein, § 3 Ziff. 2 und § 3 Ziff. 3 MTV stünden nach ihrem Wortlaut im Regel-Ausnahme-Verhältnis. Sie meint indes, die Ausnahme sei nicht die Regelung des Arbeitszeitausgleichs für die Jahre 1996, 1997 und 1998 für Arbeitneh-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

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

mer/innen, die ab dem 1. Juli 1996 neu eingestellt worden seien, sondern die Ausnahme sei die „Arbeitszeit“ als solche für Arbeitnehmer/innen, die ab dem 1. Juli 1996 neu eingestellt worden seien. Dies ergebe sich bereits aus der Überschrift des § 3 Ziff. 3 MTV. Diese sei weitergehend als die Überschrift in § 3 Ziff. 2 MTV. Während Ziff. 2 das Wort „Arbeitszeitausgleich“ beigegeben sei, regele Ziff. 3 „Arbeitszeit für Neueinstellungen ab 01.07.1996“. Die Revision räumt weiter ein, in Ziff. 3 sei der Gesamtkomplex, also regelmäßige Arbeitszeit und Arbeitszeitausgleich für ab 1. Juli 1996 eingestellten Arbeitnehmer/innen abschließend geregelt, meint aber, das Landesarbeitsgericht habe seine Überlegung nicht konsequent zu Ende geführt, weil es dann eben ab 1999 keine AZV-Tage für die ab 1. Juli 1996 eingestellten Arbeitnehmer/innen mehr gebe.

Dem ist nicht zu folgen. Daran ändert auch der Hinweis der Revision auf § 3 Ziff. 3 Buchst. b MTV nichts. Danach ist einzelarbeitsvertraglich die Vereinbarung einer Jahresarbeitszeit von maximal 2076 Stunden möglich bei den ab 1. Juli 1996 Neueingestellten. Die Revision folgert daraus, daß mit der Vereinbarung einer Jahresarbeitszeit „die Frage des Arbeitszeitausgleiches an sich obsolet wird“. Das ist nicht nachvollziehbar. Denn wenn eine Jahresarbeitszeit von 2076 Stunden vereinbart wird, entspricht das genau der Jahressumme der monatlichen Regelarbeitszeit des § 3 Ziff. 1 MTV. Warum dann der Arbeitszeitausgleich „an sich obsolet“, „die Gewährung von AZV-Tagen nicht mehr nötig“ sein soll, bleibt unklar. Es macht insoweit keinen Unterschied, ob von einer monatlichen oder einer Jahresarbeitszeit ausgegangen wird. Die Frage der Arbeitszeitverkürzung, der mit den bezahlten Ausgleichstagen/Arbeitszeitverkürzungstagen Rechnung getragen werden sollte, stellt sich auch bei einer Jahresarbeitszeit, die auf der Basis der bisherigen Monatsarbeitszeit hochgerechnet wurde. Daß diese Mitarbeiter/innen mit einer vereinbarten Jahresarbeitszeit nicht an der Arbeitszeitverkürzung teilhaben sollten, ergibt sich aus der tariflichen Regelung nicht: § 3 Ziff. 3 Buchst. a MTV regelt diesen Punkt. Wird weniger vereinbart, gilt nichts anderes. Es ist dann § 3 Ziff. 2 Abs. 5 MTV heranzuziehen, nach dem § 3 Ziff. 3 Buchst. a Abs. 4 MTV lediglich eine Regelung für die Arbeitnehmer trifft, die nicht ein volles Kalenderjahr beschäftigt sind. Danach erhalten die Teilzeitbeschäftigten in der Regel einen anteiligen Arbeitszeitausgleich. Deshalb kann auch nicht davon ausgegangen werden, § 3 Ziff. 3 Buchst. a MTV habe „ausschließlich dazu“ gedient, „in einem gewissen, abgrenzbaren Zeitraum unter Berücksichtigung erworbener Betriebszugehörigkeiten eine Gleichstellung mit ‘Alt-Arbeitnehmern’ herbeizuführen“, da von vornherein davon auszugehen gewesen sei, daß unmittelbar mit Geltung der tariflichen

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Vorschrift, dh. mit dem 1. Juli 1996 - ggf. rückwirkend - Jahresarbeitszeiten mit neu eingestellten Arbeitnehmern individuell vereinbart würden. Das leuchtet in keiner Weise ein. Die Staffel steigt von Null auf zwei AZV-Tage und bricht dann ab, nach der Beklagten wieder auf Null. Das macht auf dem Hintergrund der Vorstellungen der Beklagten keinen Sinn. Wer ab 1. Juli 1996 eintritt, bekommt zunächst keinen, dann einen, dann zwei AZV-Tage. Wer 1998 eintritt, erhält zwei AZV-Tage trotz geringerer Betriebszugehörigkeit als die Arbeitnehmer/innen, die bereits ab 1. Juli 1996 eingetreten sind. Wenn dann ab 1. Januar 1999 die AZV-Tage völlig entfallen sollen, leuchtet das nicht ein, zumal die AZV-Tage-Regelung nicht von der Vereinbarung einer Jahresarbeitszeit abhängig gemacht worden ist. Es ist nicht einsichtig, warum Arbeitnehmer/innen, wenn sie rechtzeitig eine Jahresarbeitszeit vereinbaren, noch an der Staffel teilhaben sollen, wovon wohl auch die Beklagte ausgeht, während Arbeitnehmer/innen, die das erst ab 1. Januar 1999 tun, leer ausgehen sollen.

(2) Der Revision kann darin gefolgt werden, daß sich § 3 Ziff. 3 Buchst. a Abs. 4 und Abs. 5 MTV nur auf die Absätze 2 und 3 bezieht. Die allgemeine Regelung ergibt sich aus § 3 Ziff. 2 MTV. § 3 Ziff. 3 Buchst. a MTV mag im Zusammenhang mit der eingeführten Möglichkeit der Schaffung von Jahresarbeitszeitkonten zu sehen sein. Werden solche eingerichtet, soll nach Auffassung der Revision die Gewährung von AZV-Tagen nicht mehr nötig sein. Das wäre nur dann so, wenn bei der Festlegung der Jahresarbeitszeit die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich berücksichtigt worden wäre. Das ist aber nicht der Fall, nachdem § 3 Ziff. 3 Buchst. b MTV von maximal 2076 Stunden ausgeht, was der in § 3 Ziff. 1 MTV festgelegten monatlichen Arbeitszeit von 173 Stunden entspricht.

c) Nach § 3 Ziff. 3 Buchst. b Abs. 4 MTV kann für die Beklagte durch Gesamtbetriebsvereinbarungen von § 3 Ziff. 3 Buchst. a und Buchst. b des MTV abgewichen werden. Das haben die Betriebsparteien indes nicht getan.

aa) In der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 30. Oktober 1996 ist unter Ziff. VII „Zusätzlicher Freizeitausgleich“ Nr. 1 festgehalten, daß vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen mit einer monatlichen Arbeitszeit von 173 Stunden „gemäß Überleitungs-Tarifvertrag“ pro Kalenderjahr acht freie Tage (68 Stunden) erhalten. Der Überleitungs-Tarifvertrag vom 23. Februar 1996 sieht unter B. „Manteltarifvertragliche Regelung“ vor:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

„Für alle Arbeitnehmer/innen, die am 31.12.1995 Mitarbeiter der D/Grillpfanne waren, gelten folgende Besitzstands- und Überleitungsregelungen:

1. Arbeitszeit/Arbeitszeitausgleich:

Die Arbeitszeit bzw. der Arbeitszeitausgleich wird abweichend vom MTV BdS wie folgt geregelt:

1.1. D alt Vollzeit:

1996: 173 Stunden bei AZ-Ausgleich gemäß jeweils geltender GBV AZ-Ausgleich

1997: 173 Stunden bei AZ-Ausgleich gemäß jeweils geltender GBV AZ-Ausgleich

1998: 173 Stunden bei AZ-Ausgleich gemäß jeweils geltender GBV AZ-Ausgleich

Teilzeit (alle Mitarbeiter unter Vollzeit) entsprechend anteilig.

...“

In der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 12. Dezember 1997, in Kraft ab 1. Januar 1998 ist diese Regelung unter VI.1 beibehalten worden. In der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 23. Oktober 1998 heißt es unter Ziff. II. „Rahmenarbeitszeit“ ua.:

„Die tarifliche Jahresarbeitszeit beträgt 2076 Stunden, was einer durchschnittlichen Monatsarbeitszeit von 173 Stunden entspricht.

Die Jahresarbeitszeit verkürzt sich um den tariflichen Arbeitszeitausgleich (Verfügungstage) gemäß Manteltarifvertrag BdS (§ 3 Punkt 2 und Punkt 3 a) ...).

...“

Unter IV. „Rahmenfreizeitregelung“ heißt es:

„Grundsätzlich plant der Mitarbeiter seine Freizeit selbst und meldet diese entsprechend den Planungsrhythmen beim Restaurantmanager an:

- Urlaubstage jährlich
- Verfügungstage, soweit anspruchsberechtigt, je Quartal
- die übrige Freizeit kann der Mitarbeiter rollierend festlegen, alternativ hat er die Möglichkeit, die freien Tage individuell
- möglichst für ein Quartal, mindestens aber monatlich festzulegen.

...“

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung ist vor dem Hintergrund des „Tarifvertrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ vom 15. Oktober 1998 zu sehen, eines auf die Beklagte bezogenen Verbandstarifvertrages, nach dessen § 5 Ziff. 3 die Beklagte für die Mitarbeiter/innen einzelvertraglich eine Jahresarbeitszeit iSv. § 3 Ziff. 3 Buchst. a und Buchst. b des MTV einführt, wozu die Gesamtbetriebsvereinbarung über die betriebliche Arbeitszeit und Freizeitregelung vom 12. Dezember 1997 neu geregelt wird.

bb) Die Revision meint nun, in der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 23. Oktober 1998 über die betriebliche Arbeitszeit- und Freizeitregelung hätten die Betriebsparteien unter II Abs. 2 für die Beklagte einen Arbeitszeitausgleich geregelt, der sich nach dem MTV habe bestimmen sollen. Wenn § 3 Ziff. 3 Buchst. a tatsächlich in dem vom Landesarbeitsgericht vertretenen Sinne zu verstehen sei, so stelle sich die Frage nach dem Sinn des Verweises der Betriebsparteien auf den Tarifvertrag. Wenn diese ebenfalls davon ausgegangen wären, daß ab 1. Januar 1999 § 3 Ziff. 3 Buchst. a MTV überhaupt keine Bedeutung und auch keinen Anwendungsbereich mehr habe, habe es mehr als nahegelegen, ausschließlich auf § 3 Ziff. 2 MTV zu verweisen als der nach dieser Auffassung ohnehin einzigen Bestimmung des MTV über den Arbeitszeitausgleich ab 1999. Gerade dies sei nicht geschehen. Vielmehr hätten die Betriebsparteien auf beide im MTV enthaltenen Regelungen zum Arbeitszeitausgleich verwiesen. Die unterschiedliche Rechtsfolge für vor und nach dem 1. Juli 1996 eingestellte Arbeitnehmer sei daher nicht nur bewußt gewesen, sondern auch bewußt in Kauf genommen worden. Selbst wenn die abstrakte Regelung in § 3 Ziff. 2 und 3 MTV in dem vom Landesarbeitsgericht vertretenen Sinne als solche zu verstehen sein sollte, so bedeute dies nicht, daß auch die Betriebsparteien diese Auslegung für den Inhalt der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 23. Oktober 1998 hätten zugrunde legen wollen. Andernfalls hätten sie schlichtweg auf § 3 Ziff. 2 MTV verwiesen. Dies hätten sie gerade nicht getan. Der Verweis auf beide Regelungen zeige, daß die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern, die vor und nach dem 1. Juli 1996 in das Unternehmen der Beklagten eingetreten seien, für die Gesamtbetriebsvereinbarung ab 1999 auf jeden Fall habe gelten sollen mit der Folge, daß erstere ab 1999 einen Anspruch auf sechs AZV-Tage oder Teilzeitkräfte anteiligen Anspruch und letztere überhaupt keinen Anspruch hätten.

cc) Das ist schon deswegen nicht richtig, weil sich die tarifvertragliche Öffnungsklausel des § 3 Ziff. 3 Buchst. b Abs. 4 MTV lediglich auf Ziff. 3 Buchst. a und

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Ziff. 3 Buchst. b bezieht und die tarifliche Öffnungsklausel in § 5 Ziff. 3 des Tarifvertrages vom 15. Oktober 1998 lediglich eine Jahresarbeitszeit für alle Mitarbeiter ermöglicht, nicht aber eine Abweichung von § 3 Ziff. 2 MTV. Das bedeutet, daß es bei § 3 Ziff. 2 MTV verbleibt und der Hinweis auf Ziff. 3 a insoweit ins Leere geht, als für die ab 1. Juli 1996 eingetretenen bzw. dann für alle Arbeitnehmer allenfalls eine reduzierte Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich denkbar wäre, wofür aber nichts vorgetragen und ersichtlich ist. Der Hinweis auf die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 23. Oktober 1998 hilft also nicht weiter.

dd) Die Revision greift die Auffassung des Landesarbeitsgerichts an, gerade aus der aufsteigenden Gewährung von AZV-Tagen für die einzelnen Jahre ergebe sich der Zweck der Tarifnorm. Der konkrete Regelungszweck erschließe sich dahin, daß eine langsame Anpassung der Arbeitsverhältnisse der neu eingestellten Arbeitnehmer/innen an das bisherige finanzielle Belastungsniveau habe eintreten sollen. Begleitet werde dies durch eine gestiegene Flexibilisierung der Arbeitszeit für Neueingestellte. Dem entspreche es auch, daß gerade 1996 und in den Folgejahren eine besonders starke wirtschaftliche Belastung der Beklagte existiert habe.

Sie hält dem wieder die Darstellung entgegen, die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 23. Oktober 1998 enthalte unter Ziff. II eine Regelung dahingehend, daß sich die Jahresarbeitszeit gemäß § 3 Ziff. 2 und 3 Buchst. a MTV verkürze, womit es an der Notwendigkeit fehle, Freizeitausgleich zu schaffen, da die Ausgleichstage unmittelbar in die Jahresarbeitszeit einflössen. § 3 Ziff. 3 Buchst. a MTV sei daher nur als eigenständige Regelung zu begreifen. Demgegenüber ist darauf hinzuweisen, daß § 3 Ziff. 2 MTV gesamtbetriebsvereinbarungsfest ist, eine Abweichung davon insoweit nicht zulässig ist. Im übrigen hat die Beklagte in keiner Weise vorgetragen, daß die Jahresarbeitszeit tatsächlich bei vollem Lohnausgleich um sechs Tage = 48 Stunden verkürzt wurde. Vielmehr kann die Regelung auch so gelesen werden, daß sich die im Tarifvertrag vorgesehene Arbeitszeit um die zu gewährenden bezahlten Ausgleichstage der Sache nach verkürzt. Daran ändert auch nichts das von der Beklagten eingebrachte Argument, die Tarifvertragsparteien hätten nicht nur an die Schaffung von Arbeitsplätzen bis zum 31. Dezember 1998 gedacht, sondern seien von einer dauerhaften Vermehrung dieser Stellen ausgegangen. Wenn dem so wäre, so macht die Gewährung von Ausgleichstagen für ab 1. Juli 1996 Eingetretene gar keinen Sinn. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, diese Ausgleichstage ab 1999 vorzuenthalten oder ab 1. Januar 1999 Eingestellten überhaupt keine Ausgleichstage mehr zu gewähren. Vielmehr

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

spricht alles dafür, rückwirkend ab 1. Juli 1996 für das Jahr 1996 Erleichterungen zu schaffen, die dann abgestuft per 1. Januar 1999 auslaufen sollten.

Dem kann nicht mit Erfolg entgegengehalten werden, die Gerichte hätten Tarifnormen nur auf ihre Rechtmäßigkeit und nicht auf ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen. Denn es geht nicht um die Frage der Unwirksamkeit von Tarifnormen, sondern um die Auslegung von Tarifnormen, bei der nach der ständigen Rechtsprechung des Senats einer Auslegung der Vorzug einzuräumen ist, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praxisnahen Regelung führt. Das ist bei dem Verständnis des § 3 Ziff. 3 Buchst. a als abgestufte zeitbegrenzte Reduzierung der AZV-Tage der Fall.

ee) Die Beklagte stellt weiter darauf ab, die Tarifvertragsparteien hätten zunächst beschlossen, die AZV-Tage für neu eingestellte Arbeitnehmer ganz zu streichen. Nach dem Widerruf der Gewerkschaft NGG hätten die Tarifvertragsparteien am 28. Oktober 1996 vereinbart, den neu eingestellten Arbeitnehmern 1997 einen AZV-Tag und 1998 zwei AZV-Tage zukommen zu lassen. Erst nach dieser verbindlichen Vereinbarung habe die Gewerkschaft NGG ihren „Nachbesserungsvorschlag“ gestellt, der vorgesehen habe, „ab 1999 zwei AZV-Tage“. Da dieser Satz vom Bundesverband der Systemgastronomie ersatzlos gestrichen worden sei, sei es bei der bisherigen Vereinbarung geblieben. Die Entstehungsgeschichte führe daher zu dem Ergebnis, daß die Tarifvertragsparteien davon ausgegangen seien, daß ein Anspruch auf AZV-Tage für ab 1. Juli 1996 neu eingestellte Arbeitnehmer 1999 durch die Regelung des § 10 Buchst. b entfallen werde. Die Streichung der Regelung über Ansprüche auf AZV-Tage für ab 1. Juli 1996 Eingestellte sei von Anfang an das Ziel des Bundesverbandes der Systemgastronomie gewesen. Dieser habe sich für die Jahre 1997 und 1998 nur auf einen zeitlichen Kompromiß eingelassen.

Nach dem „Ergebnis-Protokoll des Tarifgesprächs am 28. Oktober 1996 ... in München“ sollte die Vereinbarung Bündnis für mehr Arbeitsplätze in ihrem § 10 Buchst. b „folgende Ergänzung“ erfahren:

> „Für diesen Personenkreis wird für 1997 ein AZV-Tag und für 1998 ein weiterer AZV-Tag pro vollem Kalenderjahr gewährt.
>
> Beschäftigte, die nicht ein volles Kalenderjahr beschäftigt sind, erhalten diesen AZV-Tag anteilig.
>
> Die Gewährung dieser AZV-Tage kann mit übertariflichen Leistungen einzelvertraglich verrechnet werden.“

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Selbst wenn diese Regelung in § 3 Ziff. 3 Buchst. a MTV Einzug gefunden hat, führt sie auch unter Berücksichtigung des vorgetragenen Vorschlags der Gewerkschaft NGG, § 3 Ziff. 3 Buchst. a um die Wörter „ab 1999 zwei AZV-Tage“ zu ergänzen, die dann von der Arbeitgeberseite nicht akzeptiert worden seien, zu keinem anderen Ergebnis. Denn wenn die Arbeitgeberseite sich nicht auf diese Ergänzung einläßt, aus welchen Gründen auch immer, auf der anderen Seite auch nicht eine Ergänzung des Inhalts durchsetzt, ab 1999 Null AZV-Tage, dann hat ein entsprechender Wille der Tarifvertragsparteien, ab 1999 den ab 1. Juli 1996 eingestellten Arbeitnehmern/innen gar keine AZV-Tage mehr zu gewähren, im Manteltarifvertrag keinen hinreichenden Niederschlag gefunden. § 3 Ziff. 3 Buchst. a hat vielmehr insoweit als Ausnahmeregelung zu § 3 Ziff. 2 MTV zu gelten. Die Beklagte kann lediglich wegen des Tarifvertrages vom 15. Oktober 1998 über § 3 Ziff. 3 Buchst. b MTV hinaus mit allen Arbeitnehmern/innen Jahresarbeitszeiten vereinbaren; an der Regelung des § 3 Ziff. 2 hat sich im übrigen nichts geändert.

Die Rüge der Verletzung formellen Rechts geht schon deswegen ins Leere, weil das Vorbringen der Beklagten, dieses als richtig unterstellt, zu keinem anderen Ergebnis führt; das Ergebnisprotokoll vom 28. Oktober 1996 ist berücksichtigt.

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

Schliemann Wolter Friedrich

Sieger H. Scherweit-Müller

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS