

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

Gesetz: TVG § 1; BGB § 611; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Brauereien und selbständigen Handelsmälzereien im Lande Nordrhein-Westfalen vom 4. September 1963 (i.d.F. vom 18. Oktober 1967) und vom 21. Juli 1971 (MTV) §§ 3,4; ZPO §§ 256, 554 Abs. 3

Leitsätze:

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.

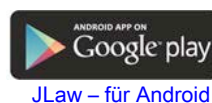
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 4 AZR 475/72

Urteil des BAG vom 4. Juli 1973 IAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 475/72

7 Sa 347/72 Hamm

Verkündet am
4. Juli 1973

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Juli 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Poelmann, die Richter Dr. Feller und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Clemens und Prieschl für Recht erkannt:

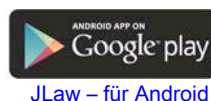
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 1. August 1972 - 7 Sa 347/72 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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 Beklagte, die Mitglied des Arbeitgeberverbandes Rheinisch-Westfälischer Brauereien und Mälzereien ist, betreibt in U eine Brauerei. Der der Gewerkschaft Nahrung - Genuß - Gaststätten angehörende Kläger ist bei ihr seit November 1961 als Kraftfahrer beschäftigt. Er bezieht einen Stundenlohn von 6,60 DM brutto.

Aufgabe der Kraftfahrer der Beklagten ist die Belieferung ihrer auswärtigen Niederlassungen mit Bier. Die Niederlassungen der Beklagten befinden sich zu einem großen Teil im sogenannten Zonengrenzgebiet. Wegen der begrenzten Lagermöglichkeiten müssen die Bieranlieferungen häufig kurzfristig abgerufen werden. Dieser Umstand führte zu einem unregelmäßigen Einsatz des Klägers, auch während der Nachtstunden. Jeweils eine Woche vorher wurde ihm vorsorglich allgemein mitgeteilt, daß von ihm in der folgenden Woche Nachtarbeit zu leisten sei. Seine Fahrtrouten führten nach Hannover, Braunschweig, Salzgitter, Langenfeld, Bremen, Göttingen, ins Sauerland oder nach Hamburg. Der Beginn der einzelnen Fahrten wurde dem Kläger erst 12 - 24 Stunden vorher bekanntgegeben. Manchmal erfolgte die telefonische Benachrichtigung über den Abfahrtermin des folgenden Tages erst spät abends. Die Abfahrtszeiten des Klägers lagen zwischen 1 Uhr nachts und 14 Uhr nachmittags, überwiegend jedoch um 3 Uhr morgens. Die übrigen Fahrer der Beklagten wurden in ähnlicher Weise eingesetzt. Wegen des kurzfristigen Abrufes der Bierlieferungen durch ihre auswärtigen Niederlassungen ist die Beklagte nicht in der Lage, schon jeweils eine Woche vorher die genauen Fahrtrouten sowie die Abfahrtszeiten ihrer Kraftfahrer zu bestimmen. Für die von ihm zwischen 20 und 6 Uhr geleistete Arbeit erhält der Kläger einen Zuschlag von 25 v.H. zum Stundenlohn.

- 3 -

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
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

Mit der Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung eines Lohnzuschlages von 50 v.H. für 571 Nachtarbeitsstunden in Anspruch genommen, die er in der Zeit vom 1. August 1970 bis 30. November 1971 geleistet hat. Hierfür verlangt er 960,14 DM. Außerdem hat er die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, entsprechende Nachtarbeit auch in der Zukunft mit dem erhöhten Zuschlag zu vergüten. Zur Begründung hat der Kläger vorgebracht, die von ihm geleistete Nachtarbeit sei als "unregelmäßige Nachtarbeit" im Sinne des Manteltarifvertrages für die Brauereien und selbständigen Handelsmälzereien im Lande Nordrhein-Westfalen vom 4. September 1963 bzw. 21. Juni 1971 anzusehen. Eine tarifgerechte Ankündigung der Nachtarbeit liege nur dann vor, wenn die Beklagte jeweils auch den Arbeitsbeginn an den einzelnen Arbeitstagen fristgerecht mitteilen würde, was jedoch bisher niemals geschehen sei. Außerdem müsse der Arbeitsbeginn bei "regelmäßiger Nachtarbeit" gleich sein. Bei "regelmäßiger Nachtarbeit" solle nämlich der Arbeitnehmer uneingeschränkt über seine Freizeit disponieren können. Die höhere Zulage für "unregelmäßige Nachtarbeit" solle demgegenüber dann gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer wie vorliegend in der Ausnützung und Ausgestaltung seiner Freizeit beträchtlichen Beschränkungen unterliege.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der Kläger habe "regelmäßige Nachtarbeit" im tariflichen Sinne geleistet. Dabei sei es ausreichend, wenn die Nachtarbeit überhaupt regelmäßig anfalle und eine Woche vorher angekündigt werde. Der Beginn der Arbeit an den einzelnen Arbeitstagen brauche nicht angegeben zu werden. Das sei bei ihr zudem aus betrieblichen Gründen, die auch dem Kläger geläufig seien, nicht möglich. Diesen Umstand berücksichtige auch der MTV.

- 4 -



- 4 -

Das Arbeitsgericht hat nach dem Zahlungsantrag des Klägers erkannt und festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, sofern sie ihn in der bisherigen Form mit unregelmäßigem Beginn zur Nachtarbeit heranzieht, an den Kläger den eingeklagten erhöhten tariflichen Nachzuschlag zu zahlen; im übrigen hat es die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 1.080,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Die Beklagte, die einen förmlichen Revisionsantrag erst in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat am 4. Juli 1973 gestellt hat, verfolgt mit der Revision ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Obwohl die Revisionsbegründungsschrift der Beklagten entgegen aller prozessualer Übung und entgegen § 554 Abs. 3 Ziffer 1 ZPO keinen ausdrücklichen Revisionsantrag enthält, ist die Revision zulässig. Das Fehlen eines förmlichen Revisionsantrages ist nämlich nach nunmehr in Rechtsprechung und Lehre einhelliger Ansicht jedenfalls dann unschädlich, wenn sich aus dem sonstigen Vorbringen des Revisionsklägers unzweideutig ergibt, ob das angefochtene Urteil insgesamt oder nur teilweise angegriffen wird und mit welchem prozessualen Ziele das geschieht (vgl. BAG 1, 36 [38] 7 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation; BGH LM Nr. 14 zu § 546 ZPO und Nr. 1 zu § 519 ZPO; RGZ 158, 346 [347] 7; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 30. Aufl., § 554 4 A; Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 10. Aufl., S. 753; Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 554 III A 1). Diese Voraussetzungen sind

- 5 -



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



- 5 -

vorliegend erfüllt; denn aus dem Inhalt der Revisionsbegründung ergibt sich zweifelsfrei, daß die Beklagte das Urteil des Landesarbeitsgerichts in vollem Umfange angreift und seine vollständige Aufhebung anstrebt. Das bestätigt auch der nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat gestellte Antrag, der freilich für sich allein wegen der zwingenden Vorschrift des § 554 Abs. 3 Ziff. 1 ZPO keine eigene prozeßrechtliche Bedeutung hat.

Wie das Landesarbeitsgericht im einzelnen zutreffend ausführt, ist der vom Kläger neben seinem Leistungsantrag gestellte Feststellungsantrag nach § 256 ZPO zulässig. Das Feststellungsinteresse im Sinne dieser Vorschrift ist schon deswegen zu bejahen, weil die Höhe der Zuschlagsbeträge für die Zukunft ziffernmäßig nicht bestimmt werden kann.

Sachlich ist die Revision unbegründet, denn die Vorinstanzen haben im Ergebnis zutreffend nach den Anträgen des Klägers erkannt.

Aufgrund beiderseitiger Tarifbindung galten für die Parteien zunächst die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer der Brauereien und selbständigen Handelsmälzereien vom 4. September 1963 (in der Fassung vom 18. Oktober 1967) und nach dessen Außerkrafttreten, d.h. ab 1. Juli 1971, die gleichlautenden Bestimmungen des zwischen denselben Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Manteltarifvertrages vom 21. Juni 1971. Danach betragen bei angeordneter Nachtarbeit die Zuschläge für

"regelmäßige Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit 25 v.H.,

unregelmäßige Nachtarbeit 50 v.H. und

Nachtarbeit, die gleichzeitig Mehrarbeit ist 65 v.H."

(§ 4 Ziffer 1 B lit. a - c MTV).

Die Klage ist danach begründet, wenn der Kläger im Sinne der vorstehenden Tarifnorm "unregelmäßige Nachtarbeit"

- 6 -



- 6 -

geleistet hat, was die Vorinstanzen im Ergebnis mit Recht bejaht haben. Dabei ist auszugehen von § 3 Ziffer 2 MTV, wo bestimmt wird:

Abschn. 1 "Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20 und 6 Uhr geleistete Arbeit. (Als Nachtarbeit gilt auch diejenige Zeit, die im Rahmen einer Schicht in diese Nachtzeiten fällt).

Abschn. 2 Nachtschichtarbeit ist regelmäßig in der Zeit von 22 bis 6 Uhr geleistete Arbeit. Eine Vorverlegung der Schichtzeiten ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat möglich.

Abschn. 3 Regelmäßige Nachtarbeit ist auch diejenige Arbeitszeit, die in einem gleichmäßigen betrieblichen Geschehensablauf (z.B. betrieblicher Rhythmus) geleistet wird, wenn sie eine Kalenderwoche vorher angekündigt ist.

Unregelmäßige Nachtarbeit ist sonstige Nachtarbeit mit Ausnahme der Schichtarbeit, die in die Nachtzeit fällt."

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, liegt mithin sowohl nach dem Wortlaut wie nach der Systematik der vorstehenden Tarifnormen "unregelmäßige Nachtarbeit", wie sie der Kläger zu leisten glaubt, dann vor, wenn er weder Nachtschichtarbeit noch "regelmäßige Nachtarbeit" im Sinne der vorstehenden tariflichen Definition geleistet hat.

Das Landesarbeitsgericht hat nicht überprüft, ob der Kläger Nachtschichtarbeit im Sinne der Tarifnormen geleistet hat. Dazu ist es offensichtlich dadurch veranlaßt worden, daß auch beide Prozeßparteien das Vorliegen von Nachtschichtarbeit beim Kläger verneinen. Das ist je-

- 7 -



- 7 -

denfalls deswegen zutreffend, weil Schichtarbeit allgemein und im konkreten Falle auch nach dem im Tarifwerk zum Ausdruck gekommenen Willen der Tarifvertragsparteien voraussetzt, daß während festbestimmter Zeiten der eine Teil der Belegschaft arbeitet, während zugleich der andere Teil arbeitsfrei gestellt ist und deswegen zu bestimmten, von vornherein feststehenden Zeitpunkten eine Ablösung der Arbeitnehmer stattfindet (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 2 AZO und Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge Betonsteingewerbe; Denecke-Neumann, AZO, 8. Aufl., § 2 Anm. 1 a). Obwohl für Betriebskraftfahrer danach eine Beschäftigung in Schichten keineswegs ausgeschlossen ist, liegen jedenfalls vorliegend beim Kläger weder die allgemein anerkannten noch die hier rechtlich entscheidenden speziellen tariflichen Erfordernisse der Schichtarbeit vor. Die Entscheidung hängt daher davon ab, ob der Kläger im Sinne von § 3 Ziffer 2 Abschn. 3 Satz 1, MTV während der Nachtzeit, d.h. zwischen 20 und 6 Uhr (dasselbst Abschn. 1), "in einem gleichmäßigen betrieblichen Geschehensablauf" gearbeitet hat.

Das Landesarbeitsgericht verneint beim Kläger das Vorliegen "regelmäßiger Nachtarbeit" entscheidend deswegen, weil ihm die Nachtarbeit nur in allgemeiner Weise und nicht unter Nennung des jeweiligen Arbeitsbeginns, des Fahrtzieles sowie der voraussichtlichen Beendigung der Arbeit angeben worden sei. Da der Kläger zwar überwiegend auch während der Nachtstunden als Kraftfahrer eingesetzt gewesen, gelegentlich jedoch seine Beschäftigung während der Nacht trotz Vorankündigung auch unterblieben sei, könne es zweifelhaft sein, ob hier ein "gleichmäßiger betrieblicher Geschehensablauf" im tariflichen Sinne vorliege oder nicht.

Zwar kommt das Landesarbeitsgericht auf diesem Wege zum zutreffenden Ergebnis. Seiner Begründung vermag der Senat jedoch nicht in jeder Beziehung zu folgen. Wenn die Tarifvertragsparteien in § 3 Ziffer 2 Abschn. 3 Satz 1, MTV als "regelmäßige Nachtarbeit" neben der Nachtschichtarbeit auch

- 8 -



- 8 -

solche bezeichnen, die "in einem gleichmäßigen betrieblichen Geschehensablauf (z.B. betrieblicher Rhythmus) geleistet wird", dann ergibt nämlich schon eine Auslegung der Tarifnorm nach ihrem Wortlaut, erst recht aber nach ihrem Sinn und Zweck sowie nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang (vgl. BAG 18, 278 [282] = AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung, AP Nr. 119 und 120 zu § 1 TVG Auslegung sowie die ständige Rechtsprechung des Senats, zuletzt zusammengefaßt im Urteil vom 6. Dezember 1972 - 4 AZR 56/72 -, demnächst AP Nr. 23 zu § 59 HGB, mit weiteren Nachweisen), 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, weil dabei erkennbar auf die besonderen betrieblichen Belange der Brauereien Rücksicht genommen werden soll, jedoch im Gegensatz zur Rechtsauffassung des Klägers nicht erforderlich, daß die Arbeit durchweg zu einer festbestimmten Uhrzeit (etwa 3 Uhr morgens) beginnt und auch sonstige Kriterien absoluter Gleichmäßigkeit (etwa nur Fahrten zu einer bestimmten auswärtigen Niederlassung der Beklagten) erfüllt. Ein "gleichmäßiger betrieblicher Geschehensablauf" im tariflichen Sinne ist vielmehr auch schon dann gegeben, wenn der Beginn der jeweiligen Arbeitszeit von Tag zu Tag differiert (z.B. montags 5 Uhr, dienstags 3 Uhr, mittwochs 2 Uhr usw.) und jeweils andere Routen zu befahren sind (z.B. montags Hannover, dienstags Braunschweig, mittwochs Göttingen usw.). Entscheidend ist dabei jedoch, daß alles das von vornherein nach einem überschaubaren Plan festgelegt sein muß, so daß dann, wenn dem Arbeitnehmer im tariflichen Sinne die Nachtarbeit angekündigt wird, für ihn ohne Notwendigkeit der Rückfrage oder Erläuterung feststeht, wann er an den einzelnen Wochentagen mit der Arbeit zu beginnen und welche Arbeit (Fahrziel) er auszuführen hat.

- 9 -



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



Für diese Auslegung der Tarifnorm spricht besonders der Umstand, daß die Tarifvertragsparteien - von der Nachtschichtarbeit ausgehend (vgl. "auch" in § 3 Ziffer 2 Abschn. 3 MTV) - als Beispiel für einen "gleichmäßigen betrieblichen Geschehensablauf" einen "betrieblichen Rhythmus" ausdrücklich erwähnt haben. Im Sinne der ursprünglichen und übertragenen Bedeutung dieses Wortes (in der Dichtung, der Musik, der Körperbewegung, bei Naturvorgängen, in der Medizin, aber auch bei Lebensvorgängen im beruflichen und außerberuflichen Bereiche) kann nämlich von einem "Rhythmus" immer nur bei einer im wesentlichen gleichmäßigen Wiederkehr von im wesentlichen gleichen Vorgängen in gleichen Zeitabständen gesprochen werden (Brockhaus - Enzyklopädie, Bd. 15 (1972), S. 774; Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Sp. 2938).

Unstreitig ist jedoch der Kläger niemals nach einem feststehenden, für ihn erkennbaren und überschaubaren Plan während der Nachtstunden eingesetzt worden. Vielmehr wurde ihm der Beginn seiner Arbeit häufig erst am Abend vorher fernmündlich mitgeteilt. Sowohl der Arbeitsbeginn wie das Fahrziel und damit die Dauer seiner Fahrten waren für ihn niemals zu dem Zeitpunkt erkennbar, zu dem ihm - dazu nur in ganz allgemeiner Weise - mitgeteilt wurde, er habe in der kommenden Woche Nachtarbeit zu leisten. Da es somit aus den dargelegten Gründen schon an dem ersten tariflichen Erfordernis, nämlich einem "gleichmäßigen betrieblichen Geschehensablauf" fehlt, liegt hier keine "regelmäßige Nachtarbeit" vor, woraus zugleich folgt, daß der Kläger "unregelmäßige Nachtarbeit" im Sinne von § 3 Ziffer 2 Abschn. 3 S. 2 MTV geleistet hat, die ihm nach Maßgabe der Klageanträge höher zu vergüten ist.

Die hiergegen erhobenen Einwendungen der Beklagten greifen nicht durch. Wenn es ihr - was nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts unstreitig ist - aus Gründen der gegenwärtigen betrieblichen Organisation nicht möglich ist, den Kläger jeweils nach einem für ihn überschaubaren, für

- 10 -

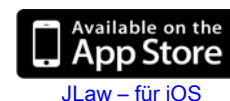
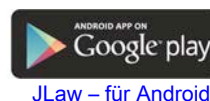
eine bestimmte Zeit feststehenden Plan als Kraftfahrer einzusetzen, dann hat sie ihn wegen der damit verbundenen erheblichen Beschränkung in der Verfügbarkeit über seine Freizeit und deren Gestaltung, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend gefolgert hat, nach Maßgabe von § 4 Ziffer 1 B lit. b MTV entsprechend höher zu vergüten. Das ist gerade der Sinn dieser tariflichen Regelung.

Selbst wenn man jedoch entgegen der zuvor vertretenen Rechtsauffassung des Senats einen "gleichbleibenden betrieblichen Geschehensablauf" in einem erweiterten tariflichen Sinne schon dann mit der Beklagten annehmen wollte, wenn ohne feststehenden, überschaubaren Plan überhaupt bestimmte Arbeitsvorgänge mit einer gewissen Regelmäßigkeit anfallen (z.B. Fahrten zur Bierlieferung nach Hannover, Braunschweig, Salzgitter usw.), dann müßte einer derartig weiten Interpretation des Begriffes des "gleichbleibenden betrieblichen Geschehensablaufs" notwendig auch eine gleichermaßen weite Auslegung bei dem erkennbar den Schutz des Arbeitnehmers bezweckenden weiteren tariflichen Merkmal, nämlich der Ankündigung eine Woche vorher, entsprechen. Solchenfalls wäre daher, wie das Landesarbeitsgericht im einzelnen ausführt, jedenfalls zu verlangen, daß bei der Ankündigung dem Kläger jeweils auch konkret und fristgerecht mitgeteilt würde, wann die Arbeit an den einzelnen Wochentagen beginnt und/oder welche Routen er jeweils zu fahren hat, woraus der Kläger dann auch das voraussichtliche Ende seiner Fahrzeiten selbst ableiten könnte. Diese erweiternde Auslegung wäre dann schon deswegen geboten, weil die Tarifnorm des § 3 Ziffer 2 Abschnitt 3 MTV offensichtlich nach den darin zum Ausdruck gekommenen Vorstellungen der Tarifvertragsparteien einen gerechten Ausgleich zwischen den spezifischen Belangen der Betriebe des Brauereige-

- 11 -



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



- 11 -

werbes und denen der dort tätigen Arbeitnehmer, insbesondere der Kraftfahrer, herstellen will (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 611 BGB Lohnzuschläge).

Die Kosten der unbegründeten Revision trägt die Beklagte nach § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Richter Dr. Dieterich Dr. Feller
hat Urlaub; er ist an
der Unterschriftslei-
stung verhindert.

gez. Dr. Poelmann

Clemens

Prieschl

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](#)