

Aktenzeichen: 4 AZR 540/02
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 17. September 2003
- 4 AZR 540/02 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 12. September 2001
- 4 Ca 6805/01 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 1. August 2002
- 3 Sa 933/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Vergütungsansprüche eines Busfahrers

Gesetze:

Manteltarifvertrag Nr. 6 für die gewerblichen Arbeitnehmer/-innen des privaten Omnibusgewerbes in Bayern vom 12. August 1998 § 6, insb. § 6 II 2 Buchst. b und § 6 IV 1 Buchst. c, § 16 Abs. 1; Zusatzvereinbarung Nr. 24 für die Omnibusfahrer/-innen im Omnibuszubringerliniendienst (OZL) im Großraum München vom 15. Oktober 1998 § 3; BGB §§ 125, 126; TVG § 1 Abs. 2, § 4 Abs. 3

Leitsatz:

Eine den Formerfordernissen des § 1 TVG genügende Erklärung der Tarifvertragsparteien über ein gemeinsames Verständnis eines Tarifbegriffes stellt eine tarifvertragliche Regelung dar, durch welche der Tarifbegriff verbindlich bestimmt wird.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



4 AZR 540/02
3 Sa 933/01
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. September 2003

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Revisionskläger und Revisionsbeklagter,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. September 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie die ehrenamtliche Richterin Scherweit-Müller und den ehrenamtlichen Richter Görgens für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Unter Zurückweisung der Revision des Klägers wird auf die Revision der Beklagten das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 1. August 2002 - 3 Sa 933/01 - aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht der Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 12. September 2001 - 4 Ca 6805/01 - stattgegeben hat. Insoweit wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Vergütung von Wegezeiten und schichtplanbedingten Arbeitsunterbrechungen in dem Zeitraum von Januar 2000 bis Juni 2001.

Der Kläger war bis zum 30. Juni 2002 bei der Beklagten als Busfahrer beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis galten kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit die Tarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes in Bayern, ua. der Manteltarifvertrag Nr. 6 für die gewerblichen Arbeitnehmer/-innen des privaten Omnibusgewerbes in Bayern vom 12. August 1998, gültig ab 1. Januar 1999 (MTV Nr. 6) und die Zusatzvereinbarung Nr. 24 für die Omnibusfahrer/-innen im Omnibuszubringerlinendienst (OZL) im Großraum München vom 15. Oktober 1998, gültig ab 1. November 1998 (Zusatzvereinbarung Nr. 24).

Der MTV Nr. 6 enthält ua. die folgenden Regelungen:

§ 6

Arbeitszeitregelung

I. Arbeitszeit

...

4. Folgende Zeiten sind als Arbeitszeit zu werten und voll zu bezahlen:

a) die Zeiten der Vor- und Abschlussarbeiten sowie die Herstellung der Verkehrs- und Betriebssicherheit

...



- b) die Lenkzeit
- c) die Zeit des Be- und Entladens
- d) die Selbstaussübung oder Mithilfe von/bei Reparatur-, Wartungs- oder Pflegearbeiten
- e) der Fahrscheinverkauf, die Fahrscheinkontrolle und Fahrscheinberechnung.
- ...

II. Schichtarbeit

1. Die Einteilung des Arbeitnehmers zur Schichtarbeit ist zulässig. ...
2. Schichtarbeit liegt vor:
 - a) wenn im Fahrdienst oder im Werkstättenbereich mindestens zwei Arbeitsschichten notwendig werden und sich mindestens zwei Arbeitnehmer gemäß Dienstplan abwechselnd in aufeinanderfolgenden Schichten ablösen (Wechselschicht);
 - b) wenn ein Arbeitnehmer nach einem täglichen Schichtplan arbeiten muss, der eine Teilung der Arbeitszeit vorsieht (2 Teilschichten). Bei Teilung der Arbeitszeit gilt die Zeit zwischen Ende der ersten Teilschicht und Wiederbeginn der zweiten Teilschicht als Freizeit, sofern die Unterbrechung am Wohnort des Arbeitnehmers oder am Betriebssitz erfolgt und mehr als zwei Stunden dauert und der Arbeitnehmer von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist.

Eine Teilung der täglichen Arbeitsschichten ist nur einmal möglich.

III. Pausen

1. Pausen sind unbezahlte Arbeitsunterbrechungen, in denen der Arbeitnehmer von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist.
2. Die unbezahlten Pausen dürfen zusammen in einer Arbeitsschicht

bis zu 8 Stunden maximal 30 Minuten

über 8 Stunden maximal 1 Stunde

ab 10 Stunden maximal 1 1/2 Stunden



ab 12 Stunden maximal 2 Stunden
betragen.

3. Bei Teilschichten darf kein Pausenabzug erfolgen.

IV. Warte-, Steh- und Wendezeiten

1. Linienverkehr

- a) Alle anfallenden Warte-, Steh- und Wendezeiten bis zu zwei Stunden zusammenhängend gelten abzüglich der unbezahlten Pausen gemäß Abs. III, Ziff. 2 als Arbeitsbereitschaft und sind voll zu bezahlen.

Dies gilt auch bei geteilter Arbeitsschicht (2 Teilschichten).

...

- c) Zusammenhängende Arbeitsunterbrechungen zwischen zwei Teilschichten am Wohnort des Arbeitnehmers bzw. am Betriebssitz von längerer Dauer als zwei Stunden gelten als Freizeit und werden von der ersten Stunde an nicht bezahlt.

§ 16

Erlöschen von Ansprüchen

1. Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag, aus Lohnansprüchen und aus Mehr-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht wurden.

Die Zusatzvereinbarung Nr. 24 enthält ua. folgende Regelung:

§ 3

Lohntabelle

Der Stundenlohn eines Omnibusfahrers im OZL-Dienst setzt sich wie folgt zusammen:

A = Grundstundenlohn

B = Schicht- und Linienzulage*)

C = Pauschale für Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge

D = Einmannfahrerzulage



E = Mankogeld

F = Gesamtstundenlohn.

*) Mit der Schicht- und Linienzulage nach Buchstabe B in Höhe von 17 % sind die unregelmäßigen Einsatz- bzw. Ablösezeiten sowie sonstige Wegezeiten abgegolten.

Grundlage für die Dienstzeiteinteilung des Klägers, der im OZL-Dienst arbeitete, war ein Jahresplan, in dem die verschiedenen Dienste festgelegt waren, dh. die auf den jeweiligen Dienst entfallenden Buslinien, die Folge der zu leistenden Dienste, die Ablösestellen und die jeweilige Dauer der Lenkzeiten. Die Arbeitszeiten des Klägers richteten sich nach seinem Dienstplan, der Arbeitsunterbrechungen von unterschiedlicher Dauer bei einem Wechsel der Buslinien vorsah, teilweise bis zu zwei Stunden und teilweise länger als zwei Stunden. Bei diesen Arbeitsunterbrechungen hatte der Kläger die Fahrertasche mit den Fahrscheinen und dem eingenommenen Geld mit sich zu führen. Ferner trug er während dieser Unterbrechungen seine Dienstkleidung.

Der Kläger wie auch andere Arbeitnehmer der Beklagten unterzeichneten die von der Beklagten verfasste Erklärung vom 24. April 1997 mit folgendem Wortlaut:

Hiermit erkläre ich mich, mit Unterschrift, einverstanden, dass alle Unterbrechungen der einzelnen Teilschichten, im Besonderen die unter zwei Stunden, nicht vergütet werden, sondern als „Freizeit“ im Sinne des zur Zeit gültigen Tarifvertrages Nr. 5 zu betrachten sind.

Die Beklagte versprach im Gegenzug, bei der Dienstplangestaltung die für alle Beschäftigten günstigste Einteilung zu finden, damit die Arbeitsunterbrechungen zwischen zwei Teilschichten so kurz wie möglich sind und die Fahrer soviel Zeit des Tages wie möglich zusammenhängend nutzen können.

Am 25. Januar 2000 unterzeichneten der Landesverband bayrischer Omnibusunternehmen e.V., München und die Gewerkschaft ÖTV, Bezirksverwaltung Bayern, München die folgende Erklärung:

Gemeinsame Erklärung zum Manteltarifvertrag Nr. 6 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes in Bayern

- gültig ab 01.01.1999 -

Zu § 6 des MTV Nr. 6 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes in Bayern,



- Arbeitszeitregelung -

II. Schichtarbeit - Buchstabe b)

Wird folgende Erklärung abgegeben:

Nach ständiger Auffassung der Tarifvertragsparteien handelt es sich nur dann um eine geteilte Schicht, wenn zwischen der ersten und der zweiten Teilschicht eine Freizeit von mehr als 2 Stunden vorhanden ist.

Ist dies nicht der Fall, handelt es sich um eine durchgehende Arbeitsschicht. Eine geteilte Schicht liegt dann in diesem Fall nicht vor.

Der Kläger übergab der Beklagten für den Zeitraum von Januar bis Oktober 2000 von ihm nicht unterzeichnete Aufstellungen über die Vergütung der Arbeitsunterbrechungen und der Wegezeiten, und zwar am 29. Februar 2000, 20. April 2000, 16. Mai 2000, 18. Juli 2000, 18. September 2000 und 10. November 2000 jeweils für den vorangegangenen Monat. Mit Schreiben vom 10. November 2000 schickte die Beklagte dem Kläger die am 10. November 2000 überreichten Aufstellungen zurück mit dem Hinweis, dass nicht nachvollziehbar sei, was der Kläger von ihr wolle und dass der Kläger evtl. Ansprüche schriftlich geltend machen solle. Mit Schreiben vom 2. Februar 2001 übersandte die Gewerkschaft ÖTV der Beklagten ein Schreiben des Klägers vom 29. Januar 2001, in dem er seine Forderung auf Zahlung der Wegezeiten und der Arbeitsunterbrechungen ab Januar 2000 unter Einbeziehung der Monate November und Dezember 2000 zusammengestellt hatte. Mit Schreiben vom 23. April 2001 machte der Kläger seine Ansprüche für die Monate Januar bis März 2001 unter Beifügung der von ihm für diese Monate erstellten Arbeitszeitaufstellungen und mit Schreiben vom 11. Juli 2001 die Ansprüche für die Monate April bis Juni 2001 mit den entsprechenden Arbeitszeitaufstellungen geltend.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger zunächst für die Zeit bis einschließlich März 2001 eine zusätzliche Vergütung in Höhe von insgesamt 14.859,46 DM und nach der Klageerweiterung für den anschließenden Zeitraum bis einschließlich Juni 2001 einen Gesamtbetrag von 17.794,66 DM brutto.

Er hat die Auffassung vertreten, dass ihm die Vergütung für die Wegezeiten zustehe, und zwar unabhängig von der Schicht- und Linienzulage gem. § 3 der Zusatzvereinbarung Nr. 24. Ihm müssten auch die schichtplanbedingten Arbeitsunterbrechungen von mehr als zwei Stunden vergütet werden, weil er während dieser Zeiten nicht von „jeglicher Arbeitsleistung“ befreit sei, sondern die Fahrertasche zu verwahren



und Dienstkleidung getragen habe. Er habe auch Anspruch auf Bezahlung der schichtplanbedingten Arbeitsunterbrechungen bis zu zwei Stunden, und zwar ohne Pausenabzug. Dem stehe weder die gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien vom 25. Januar 2000 noch die von ihm unterschriebene Erklärung vom 24. April 1997 entgegen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 17.794,66 DM brutto
nebst jeweils 5 % Zinsen über dem Diskontsatz
aus 1.549,37 DM seit 1. Februar 2000,
aus 1.229,72 DM seit 1. März 2000,
aus 942,13 DM seit 1. April 2000,
aus 1.339,18 DM seit 1. Mai 2000,
aus 998,98 DM seit 1. Juni 2000,
aus 1.139,87 DM seit 1. Juli 2000,
aus 1.362,87 DM seit 1. August 2000,
aus 626,12 DM seit 1. September 2000,
aus 1.051,59 DM seit 1. Oktober 2000,
aus 1.382,02 DM seit 1. November 2000,
aus 507,19 DM seit 1. Dezember 2000,
aus 558,54 DM seit 1. Januar 2001,
aus 433,62 DM seit 1. Februar 2001,
aus 860,07 DM seit 1. März 2001,
aus 878,19 DM seit 1. April 2001,
aus 568,35 DM seit 1. Mai 2001,
aus 1.484,04 DM seit 1. Juni 2001,
aus 882,81 DM seit 1. Juli 2001,
zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, durch die Zusatzvereinbarung Nr. 24 sei klargestellt, dass Wegezeiten nicht zusätzlich vergütet werden müssten. Auch die Arbeitsunterbrechungen von mehr als zwei Stunden müssten nach der eindeutigen Regelung im MTV Nr. 6 nicht vergütet werden. Hinsichtlich des Vergütungsanspruchs für die Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden stehe dem Vergütungsanspruch die Vereinbarung vom 24. April 1997 entgegen; diese Ansprüche seien zudem verwirkt, nachdem der Kläger diese Verein-



barung mehr als drei Jahre widerspruchsfrei gelebt habe. Jedenfalls müsste ein Abzug für die Pausen im Umfang von 0,5 bis 2 Stunden erfolgen; das ergebe sich auch aus der gemeinsamen Erklärung der Tarifvertragsparteien vom 25. Januar 2000. Im Übrigen seien die von dem Kläger zur Begründung seiner Ansprüche eingereichten Tabellen nicht nachvollziehbar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage in Höhe von 992,14 Euro nebst Zinsen stattgegeben, dh. hinsichtlich der Vergütung für Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden für den Zeitraum ab November 2000. Dagegen haben beide Parteien Revision eingelegt, wobei der Kläger seinen ursprünglichen Klageantrag und die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiterverfolgen.

Entscheidungsgründe

A. Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat ihm zu Recht keine Vergütung für die Wegezeiten (zu I), für die Arbeitsunterbrechungen von mehr als zwei Stunden (zu II) zuerkannt und die Ansprüche auf Bezahlung der Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden bis einschließlich Oktober 2000 als verfallen erachtet (zu III). Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts, soweit es der Klage stattgegeben hat, und zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht. Dem Kläger stehen zwar Vergütungsansprüche für die Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden zu (zu IV), allerdings nur für die Zeit ab November 2000, da sie ansonsten verfallen sind, und unter Abzug von Pausen (zu V), über deren zeitlichen Umfang auf Grund fehlender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keine abschließende Entscheidung getroffen werden kann.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Bezahlung der Wegezeiten auf Grund tarifvertraglicher Bestimmungen ausgeschlossen ist, und hierzu im Wesentlichen ausgeführt: In § 6 I 4 und 5 MTV Nr. 6 seien die Zeiten, die als Arbeitszeit oder als Bereitschaftsdienst voll zu bezahlen sind, abschließend aufgeführt. Darunter fielen nur Wegezeiten, wenn sie gleichzeitig Lenkzeiten sind (§ 6 I 4 Buchst. b MTV Nr. 6). Da es sich insoweit um eine abschließende Regelung handle, seien



sonstige Wegezeiten nicht zu vergüten. Das ergebe sich auch aus der Fußnote zu § 3 der Zusatzvereinbarung Nr. 24. Dort sei ausdrücklich geregelt, dass ua. sonstige Wegezeiten durch die Schicht- und Linienzulage abgegolten sind. Diese Bestimmung sei eindeutig und enthalte eine Vergütungsregelung für Wegezeiten, die nicht Arbeitszeiten iSd. MTV seien. Die Schicht- und Linienzulage stelle demnach nicht nur einen Ausgleich für Erschwernisse dar, sondern habe die Funktion einer pauschalen Abgeltung für Wegezeiten.

Diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts entspricht der Auslegung des Senats in der Entscheidung vom 5. Oktober 1999 (- 4 AZR 634/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Verkehrsgewerbe Nr. 7 = EzA TVG § 4 Verkehrsgewerbe Nr. 5) zu den insoweit gleichlautenden früheren Regelungen in § 6 I 4 und 5 Manteltarifvertrag Nr. 5 für die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes in Bayern vom 6. Juni 1991 (MTV Nr. 5) und in der Zusatzvereinbarung Nr. 21 für den Omnibuszubringerliniendienst vom 11. April 1994 (Zusatzvereinbarung Nr. 21). Der dagegen geführte Angriff des Klägers hat keinen Erfolg. Er wiederholt lediglich die von dem Landesarbeitsgericht zutreffend abgelehnte Auffassung, dass durch die Zulage nur die Belastung des Schicht- und Liniendienstes gemildert, nicht aber die Vergütung der Wegezeiten geregelt werden solle. Im Übrigen hat der Kläger die Auslegung des Landesarbeitsgerichts zu § 6 I 4 und 5 MTV Nr. 6 nicht angegriffen, wonach sich bereits aus der abschließenden Aufzählung der zu vergütenden Arbeitszeit bzw. Bereitschaftsdienstzeit ergebe, dass Wegezeiten nicht zu vergüten seien.

II. Zutreffend ist auch die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, dass dem Kläger keine Vergütung für die schichtplanbedingten Unterbrechungen von mehr als zwei Stunden Dauer zusteht, weil diese Zeit auf Grund der eindeutigen Regelung in § 6 IV 1 Buchst. c MTV Nr. 6 als unbezahlte Freizeit gilt. Der Kläger könne sich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass er sich während dieser Arbeitsunterbrechungen zum neuen Einsatzort für die zweite Teilschicht hätte begeben müssen, weil es sich insoweit um Wegezeit handele, die durch die Schicht- und Linienzulage abgegolten sei. Dem stehe auch nicht entgegen, dass der Kläger während dieser Arbeitsunterbrechungen die Fahrrtasche bei sich führen müsse und die Dienstkleidung trage; daraus ergebe sich keine Vergütungspflicht für die Beklagte, zumal der hier einschlägige § 6 IV 1 Buchst. c MTV als Voraussetzung für die Anerkennung als nicht zu vergütende Freizeit gerade nicht aufführe, dass der Arbeitnehmer von jeglicher Arbeitsleistung befreit sei.



Auch diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts entspricht der Auffassung des Senats in der Entscheidung vom 5. Oktober 1999 (- 4 AZR 634/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Verkehrsgewerbe Nr. 7 = EzA TVG § 4 Verkehrsgewerbe Nr. 5) zu der auch insoweit gleich lautenden Regelung in § 6 IV 1 Buchst. c MTV Nr. 5. Der Kläger wiederholt in seiner Revisionsbegründung insoweit lediglich seine vom Landesarbeitsgericht zu Recht abgelehnten Argumente.

III. Dem Landesarbeitsgericht kann auch insoweit gefolgt werden, als es die Ansprüche des Klägers auf Bezahlung der Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden bis einschließlich Oktober 2000 als gem. § 16 I MTV Nr. 6 verfallen angesehen hat. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, dass der Kläger die Vergütungsansprüche für die Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden nicht rechtzeitig wirksam geltend gemacht habe, weil er die erforderliche Schriftform für die Geltendmachung durch die Übergabe der Aufstellungen nicht gewahrt habe. Diese Form sei erstmals durch die Geltendmachung vom 2. Februar 2001, vom 23. April 2001 und vom 11. Juli 2001 gewahrt worden. Deshalb sei die gem. § 16 I MTV Nr. 6 einzuhaltende Frist von drei Monaten nach Fälligkeit nur für die Ansprüche ab November 2000 gewahrt worden.

1. Der Kläger macht demgegenüber geltend, dass er durch die Überreichung der Monatsaufstellungen an die Beklagte die Verfallfrist gem. § 16 I MTV Nr. 6 eingehalten habe. Das Berufungsgericht habe verkannt, dass vorliegend die „Rechtssicherheit“ nicht durch seine fehlende Unterschrift gefährdet sei. Aus den unstreitig bei der Beklagten eingereichten Unterlagen sei für die Beteiligten klar ersichtlich, wer was gefordert habe. Das Schriftformerfordernis diene vor allem Beweis Zwecken und solle Rechtsunsicherheiten ausschließen, so dass eine wirksame Geltendmachung auch vorliege, wenn die Geltendmachung anderweitig (auch ohne Unterschrift) beweisbar sei. Dem kann nicht gefolgt werden.

2. Überwiegend wird angenommen, dass bei Nichteinhaltung einer tarifvertraglich vorgeschriebenen Schriftform die Verfallfrist nicht gewahrt ist (ua. BAG 6. September 1972 - 4 AZR 422/71 - AP BAT § 4 Nr. 2 für den Fall der lediglich mündlichen Geltendmachung; 10. Januar 1974 - 5 AZR 573/72 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 54 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 20 für den Fall der Anzeige bei der Polizei; so auch ErfK/Schaub 3. Aufl. § 4 TVG Rn. 105; Wiedemann/Wank TVG 6. Aufl.



§ 4 Rn. 847; Löwisch/Rieble TVG § 1 Rn. 504; anderer Meinung Kempen/Zachert TVG 3. Aufl. § 4 Rn. 283).

3. Dem steht im Ergebnis auch die Entscheidung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 11. Oktober 2000 (- 5 AZR 313/99 - BAGE 96, 28 = AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 153 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 134) nicht entgegen. Danach ist der Tarifvertrag zwar ein Gesetz iSd. Bürgerlichen Gesetzbuches und damit eine Rechtsnorm, die iSv. § 126 BGB ein gesetzliches Schriftformerfordernis begründen kann. Dennoch finden die §§ 125, 126 BGB auf die Geltendmachung einer Forderung im Sinne einer tariflichen Ausschlussfrist keine unmittelbare Anwendung. Denn diese Vorschriften gelten nur für Willenserklärungen und nicht für die Geltendmachung als einseitige rechtsgeschäftsähnliche Handlung. Für diese finden die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über Rechtsgeschäfte entsprechend ihrer Eigenart nur analoge Anwendung. Angesichts der Üblichkeit der Erklärungsübermittlung per Telefax im Geschäftsleben besteht kein Grund, das Erfordernis der Originalunterschrift in entsprechender Anwendung von § 126 BGB auf Geltendmachungs-schreiben zu übertragen, die ihren Sinn und Zweck auch erfüllen, wenn sie lediglich die bildliche Wiedergabe der Originalunterschrift enthalten.

4. Auch in Anwendung dieser Grundsätze kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Kläger die Ansprüche bis einschließlich Oktober 2000 wirksam geltend gemacht hat. Denn vorliegend fehlt es nicht nur an der Originalunterschrift, sondern überhaupt an einer Unterschrift des Klägers. Unter Berücksichtigung der Üblichkeiten im Rechtsverkehr muss für die schriftliche Geltendmachung nicht nur gefordert werden, dass ein Schriftstück zugegangen ist, sondern das Schriftstück selbst muss die Identität dessen, der etwas verlangt, ausweisen und dieser muss sein Begehren durch seine Unterschrift dokumentieren. Mit der Schriftformklausel wird im Sinne einer typisierenden Regelung diese schriftliche Geltendmachung zur Wirksamkeitsvoraussetzung erhoben. Damit verträgt es sich nicht, wenn es für ausreichend erachtet wird, dass sich die Geltendmachung der Forderung durch den Kläger aus anderen Umständen ergibt, unabhängig davon, ob diese Umstände unstreitig sind oder erst bewiesen werden müssten.

5. Im Übrigen fehlt es vorliegend bereits an einem hinreichend eindeutigen Zahlungsverlangen des Klägers. Die von dem Kläger überreichten Aufstellungen bestehen lediglich aus einer Monatsübersicht zu seinen Schichten mit Angaben zu den Wege-



zeiten, Zwischenzeiten und zur bezahlten Arbeitszeit sowie einer zusammenfassenden Übersicht über die Gesamtzeit der Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden, der Zeiten nach „§ 6 III MTV“ und der Wegezeiten; hinsichtlich dieser drei Positionen ist jeweils ohne nähere Erklärung ein DM-Betrag ausgewiesen. Daraus ergibt sich nicht hinreichend klar, dass der Kläger die Zahlung dieser Beträge fordert. Dafür spricht auch, dass die Beklagte die ihr im November überreichten Aufstellungen an den Kläger mit dem Hinweis zurückgeschickt hat, es sei nicht nachvollziehbar, was der Kläger von ihr wolle, und der Kläger solle evtl. Ansprüche schriftlich geltend machen. Erst daraufhin hat der Kläger mit dem Schreiben vom 2. Februar 2001 seine Forderung gegenüber der Beklagten ausdrücklich geltend gemacht.

IV. Die Erklärung des Klägers vom 24. April 1997 und das Verbot des widersprüchlichen Verhaltens (*venire contra factum proprium*) stehen dem Begehren des Klägers nach Vergütung für die Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden für die Zeit ab 1. November 2000 nicht entgegen. Insoweit hat er seine Ansprüche form- und fristgerecht geltend gemacht.

1. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass dem Kläger jedenfalls dem Grunde nach für die Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden eine Vergütung zusteht. Das ergibt sich im Umkehrschluss aus der für den Linienverkehr speziellen Regelung in § 6 IV 1 Buchst. c MTV Nr. 6. Dagegen wendet sich die Revision der Beklagten nicht.

2. Dem steht die von dem Kläger unterschriebene Erklärung vom 24. April 1997 nicht entgegen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, die darin enthaltene Abbedingung des tariflichen Anspruchs sei wegen § 4 Abs. 3 TVG unwirksam. Die Regelung sei trotz der von der Beklagten im Gegenzug versprochenen anderen Schichtplangestaltung für den Kläger ungünstiger als die tarifliche Regelung. Der Begünstigungseffekt für den Kläger sei im Voraus für einen längeren Zeitraum nicht bestimmbar. Dass die abweichende vertragliche Regelung günstiger sei, müsse aber von vornherein nach objektiven Kriterien für einen längeren Zeitraum feststehen. Im Übrigen könnten nach dem gemäß der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts maßgeblichen Sachgruppenvergleich der Verzicht auf die tarifliche Vergütung für schichtplanbedingte Arbeitsunterbrechungen nicht mit der Verschaffung von mehr (echter) Freizeit durch eine veränderte Dienstplangestaltung verglichen werden.



b) Dem Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zu folgen. Es fehlt bereits an einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung, die gleichzeitig verschlechternde und begünstigendere Elemente enthält. Die Erklärung vom 24. April 1997 enthält nur den Verzicht auf die tariflichen Ansprüche, nicht aber eine Regelung über die zukünftige Dienstplangestaltung. Das verstößt gegen § 4 Abs. 3 TVG. Zweifelhaft ist bereits, ob allein auf Grund der Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe im Gegenzug versprochen, bei der Dienstplangestaltung die für alle Beschäftigten günstigste Einteilung zu finden, von einer einheitlichen arbeitsvertraglichen Vereinbarung über die Vergütung einerseits und die Schichtplangestaltung andererseits gesprochen werden kann. Darüber hinaus ist der Inhalt der im Gegenzug versprochenen „neuen“ Schichtplangestaltung nicht hinreichend bestimmt oder bestimmbar, worauf auch das Landesarbeitsgericht hingewiesen hat. Es gibt auch keine Feststellungen dazu, inwieweit sich die Schichtplangestaltung nach der Verzichtserklärung vom 24. April 1997 objektiv verändert hat. Nach dem Jahresplan 2000/2001 sind von den 22 insgesamt vorgesehenen Diensten zwölf Dienste geteilte Dienste, davon weisen fünf Dienste Arbeitsunterbrechungen von mehr als zwei Stunden auf. Aus den Aufstellungen des Klägers über die von ihm in dem Zeitraum Januar 2000 bis Juni 2001 geleisteten Dienste ergibt sich, dass bei den geteilten Diensten sich die Arbeitsunterbrechungen von bis zu bzw. mehr als zwei Stunden hinsichtlich der Anzahl in etwa die Waage halten, hinsichtlich der Zeitsumme die Arbeitsunterbrechungen von über zwei Stunden deutlich überwiegen (317,30 Stunden gegenüber 95,74 Stunden). Hinzu kommt, dass die Beklagte zu einer auch die Freizeitinteressen der Arbeitnehmer berücksichtigenden Schichtplangestaltung auch ohne eine entsprechende Vereinbarung verpflichtet ist (§ 315 BGB) und dass der Betriebsrat bei seiner die Schichtplangestaltung erfassenden Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG die Berücksichtigung dieses Interesses einbringen kann. Insoweit gibt es keine Grundlage für die Annahme der Beklagten, dass sie ohne die „Vereinbarung“ immer Arbeitsunterbrechungen von mehr als zwei Stunden eingeplant hätte bzw. hätte einplanen dürfen.

3. Dem Anspruch des Klägers auf Vergütung der Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden steht auch nicht der von der Beklagten geltend gemachte Gesichtspunkt des widersprüchlichen Verhaltens („venire contra factum proprium“) entgegen.

Zwar ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung nicht durch § 4 Abs. 4 Satz 2 TVG ausgeschlossen



(BAG 9. August 1990 - 2 AZR 579/89 - AP BGB § 615 Nr. 46 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 88). Die Voraussetzung des widersprüchlichen Verhaltens ist aber nicht gegeben. Der Kläger hat durch sein früheres Verhalten bei der Beklagten nicht das Vertrauen erweckt, dass er die Vergütung für Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden nicht mehr geltend machen werde. Die Beklagte beruft sich insoweit auch lediglich darauf, dass der Kläger die „Vereinbarung drei Jahre lang anstandslos“ gelebt habe. Tatsächlich hat der Kläger nach dem von ihm erklärten Verzicht lediglich passiv den Vollzug der Regelung hingenommen, dh. die Nichtleistung der Vergütung der Arbeitsunterbrechungen einerseits und die „neue“ Schichtplangestaltung andererseits.

V. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass hinsichtlich der Vergütung für Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden kein Pausenabzug gem. § 6 III 2 MTV Nr. 6 vorzunehmen ist. Insoweit waren das Berufungsurteil aufzuheben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine Auffassung im Wesentlichen wie folgt begründet: Entsprechend der Entscheidung des Senats vom 5. Oktober 1999 sei davon auszugehen, dass Teilschichten iSd. MTV Nr. 6 bei jeder schichtplanbedingten Arbeitsunterbrechung vorliegen, unabhängig davon, ob diese mehr oder weniger als zwei Stunden dauerten. Dieser Auslegung stehe auch die gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien vom 25. Januar 2000 nicht entgegen. Die darin zum Ausdruck gekommene Auffassung über die Auslegung des Tarifvertrags könne nur berücksichtigt werden, wenn sie im Tarifvertrag einen Ausdruck gefunden habe. Das sei nicht der Fall. Der gemeinsamen Erklärung komme auch nicht die Qualität einer tarifvertraglichen Regelung zu, weil sie als Wissenserklärung keine normsetzende bzw. normgestaltende Wirkung habe. Somit handele es sich auch bei Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden um Teilschichten, bei denen nach § 6 III 3 MTV Nr. 6 kein Pausenabzug erfolge. Ein Pausenabzug ergebe sich auch nicht aus § 6 IV 1 Buchst. a MTV Nr. 6, weil diese Regelung nur Warte-, Steh- und Wendezeiten betreffe, nicht aber die hier in Frage stehenden schichtbedingten Arbeitsunterbrechungen. Dem kann nicht gefolgt werden.

2. Die gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien vom 25. Januar 2000 stellt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts eine verbindliche Regelung zur Auslegung des Tarifbegriffs „geteilte Schicht“ dar.



Die formellen Voraussetzungen für eine wirksame tarifliche Regelung sind gegeben; insbesondere ist die Erklärung schriftlich niedergelegt und von beiden Tarifvertragsparteien unterschrieben worden (§ 1 Abs. 2 TVG, § 125 BGB). In der Sache beinhaltet die Erklärung eine Rechtsnorm, nämlich verbindliche Begriffsbestimmung des Tarifbegriffs „geteilte Schicht“ in § 6 II 2 Buchst. b MTV Nr. 6 dahingehend, dass eine geteilte Schicht im tariflichen Sinne nur vorliegt, wenn zwischen der ersten und der zweiten Teilschicht eine Freizeit von mehr als zwei Stunden liegt. Diese Definition ist auch für die sonstigen Regelungen des MTV über geteilte Schichten (§ 6 I 2 Buchst. b Abs. 1 und 3, § 6 III 3, § 6 IV 1 Buchst. a Abs. 2 und § 6 IV 1 Buchst. c) verbindlich.

Dem steht nicht entgegen, dass die gemeinsame Erklärung erst nach dem Abschluss des MTV Nr. 6 vereinbart worden ist und - soweit erkennbar - nicht in den MTV eingearbeitet worden ist. Hintergrund ist, dass der Senat diesen Tarifbegriff im vorangegangenen MTV Nr. 5 abweichend ausgelegt hat (*BAG 5. Oktober 1999 - 4 AZR 634/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Verkehrsgewerbe Nr. 7 = EzA TVG § 4 Verkehrsgewerbe Nr. 5*). Diese Auslegung wäre wegen der insoweit unveränderten Regelungen auch für den MTV Nr. 6 maßgeblich gewesen. Es stand den Tarifvertragsparteien frei, nach Kenntnis dieser Entscheidung die von ihnen gewollte Auslegung des Tarifbegriffs verbindlich festzulegen. In der Sache geht es in der gemeinsamen Erklärung nicht nur um eine Meinungsäußerung der Tarifvertragsparteien zur Auslegung des MTV Nr. 6, die nur dann bei der Auslegung berücksichtigt werden kann, wenn sie im Tarifvertrag einen Niederschlag gefunden hat, sondern um eine verbindliche tarifliche Definition eines Tarifbegriffs, wie sie üblicherweise in einer Fußnote eines Tarifvertrages oder einer Protokollerklärung zum Tarifvertrag enthalten ist.

3. Ausgehend von dieser tariflichen Bestimmung des Begriffs „geteilte Schicht“ iSv. § 6 II 2 Buchst. b MTV ist eine Arbeitsunterbrechung von bis zu zwei Stunden nur insoweit zu vergüten, als keine Pause gem. § 6 III 1 und 2 MTV vorliegt. Nach § 6 III 1 MTV sind Pausen unbezahlte Arbeitsunterbrechungen, in denen der Arbeitnehmer von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist. Diese Pausen dürfen nach § 6 III 2 MTV je nach Dauer der Schicht eine bestimmte Dauer nicht überschreiten. Daraus ergibt sich, dass schichtplanbedingte Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden im Rahmen der Grenze von § 6 II 2 MTV Pausen sind, soweit der Arbeitnehmer von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist.

Dem steht § 6 II 2 Buchst. b Satz 2 und § 6 IV 1 Buchst. c MTV nicht entgegen. Darin ist ausdrücklich nur bestimmt, dass Arbeitsunterbrechungen von mehr als



zwei Stunden unter weiteren Voraussetzungen „als Freizeit gelten“. Aus dem Umkehrschluss ergibt sich lediglich, dass eine Arbeitsunterbrechung von bis zu zwei Stunden keine Freizeit ist, nicht aber, dass diese Arbeitsunterbrechungen nicht unter den Bedingungen und Grenzen von § 6 III 1 und 2 MTV als Pausen anzusehen sind.

Dem widerspricht auch nicht die Regelung in § 6 III 3 MTV, wonach bei Teilschichten kein Pausenabzug erfolgen darf. Ausgehend von der verbindlichen Begriffsbestimmung von Teilschichten in der gemeinsamen Erklärung betrifft diese Regelung nur Schichten mit Arbeitsunterbrechungen von mehr als zwei Stunden mit der Konsequenz, dass innerhalb der Teilschichten kein Pausenabzug gem. § 6 III 1 und 2 MTV erfolgen darf, auch wenn tatsächlich Pausen gewährt werden. Ein Verbot des Pausenabzugs bei Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden lässt sich daraus nicht ableiten.

4. In welchem Umfang die Arbeitsunterbrechungen seit November 2000, für die der Kläger Vergütung verlangt, als Pausen gelten bzw. als zu bezahlende Arbeitszeit zu werten sind, lässt sich nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht abschließend entscheiden. Insoweit ist die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Den Parteien wird Gelegenheit zu geben sein, unter Beachtung der dargelegten Grundsätze zur Vergütung der Arbeitsunterbrechungen von bis zu zwei Stunden ab November 2000 ergänzend Stellung zu nehmen.

B. Die Kostenentscheidung - auch über die Kosten der Revision - bleibt dem Landesarbeitsgericht vorbehalten.

Schliemann Bott Wolter

H. Scherweit-Müller Görgens



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

