

Aktenzeichen: 4 AZR 584/87

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 9. Dezember 1987
- 4 AZR 584/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 19. September 1986
Düsseldorf - 8 Ca 873/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 14. Januar 1987
Düsseldorf - 12 Sa 1580/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Arbeitszeitverkürzung in der Stahlindustrie

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Stahlindustrie; MTV Stahl vom
6. Januar 1979, vom 16. Juli 1984

Leitsatz:

Nachdem in der Stahlindustrie die wöchentliche
Arbeitszeit auf 38 Stunden tariflich festgelegt wurde,
gilt diese verkürzte Wochenarbeitszeit auch für außer-
tarifliche Angestellte, deren Arbeitszeit sich nach
der betrieblichen Arbeitszeit richtet.

Hinweise des Senats:

Außertarifliche Angestellte in der Stahlindustrie;
Auslegung des Arbeitsvertrages



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 584/87

12 Sa 1580/86 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Dezember 1987

Urteil

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 9. Dezember 1987 durch den Vizeprä-
sidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Dr. Apfel für
Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des
Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. September 1986
- 8 Ca 873/86 - und des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
vom 14. Januar 1987 - 12 Sa 1580/86 - aufgehoben.

Es wird festgestellt, daß die regelmäßige wöchentliche
Arbeitszeit für den Kläger im Wochendurchschnitt
38 Stunden beträgt.

Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten
auferlegt.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. September 1971
als Organisationsprogrammierer beschäftigt. Auf das Arbeits-
verhältnis fand kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit der Man-
teltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden
in der Eisen- und Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen, Bremen,
Georgsmarienhütte, Osnabrück, Dillenburg und Niederschelden (MTV
Stahl) vom 6. Januar 1979 Anwendung. Die regelmäßige wöchent-
liche Arbeitszeit des Klägers betrug entsprechend den tariflichen
Bestimmungen 40 Stunden.

Mit Arbeitsvertrag vom 12. Mai 1980 wurde der Kläger als
außertariflicher Angestellter im Sinne der tariflichen Bestimmung
des § 1 Ziffer 3 Abs. 2 MTV Stahl, durch die außertarifliche
Angestellte vom persönlichen Geltungsbereich des MTV ausgenommen
werden, anerkannt. Sein Vertragsgehalt liegt seitdem mehr als
20 % über dem höchsten Tarifgehalt. Der Arbeitsvertrag enthält



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ferner besondere Bestimmungen über die Gehaltsfortzahlung im Krankheits- und Sterbefall, Regelungen über einen erhöhten Versicherungsschutz und sieht die Beteiligung des Klägers an der Sonderzahlung für außertarifliche Angestellte vor. Eine Arbeitszeitregelung enthält der Arbeitsvertrag vom 12. Mai 1980 nicht. Für den Kläger galt weiterhin die tarifliche und betriebliche Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche. Dies entsprach auch der Arbeitsordnung der Beklagten, die dem Kläger ausgehändigt worden war, und nach der sich die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit sowie von notwendiger Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit nach den gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Bestimmungen richtet. Arbeitsstunden, die der Kläger über 40 Stunden pro Woche hinaus leistete, wurden nach der Gleitzeitregelung, die auch für den Kläger Anwendung fand, als Mehrarbeitsstunden ausgewiesen, wenn sie auch aufgrund der vertraglichen Vereinbarungen der Parteien nicht gesondert vergütet wurden.

Mit Tarifvertrag vom 16. Juli 1984 zur Änderung des MTV Stahl vom 6. Januar 1979 wurde die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 38 Stunden herabgesetzt. Der Tarifvertrag sieht ferner für einzelne Gruppen von Arbeitnehmern Freischichten und für Arbeitnehmer der Jahrgänge 1934 und älter pro Kalenderjahr einen bezahlten freien Arbeitstag vor. Die Grundsätze der Verteilung der Freischichten und des freien Tages sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln (§ 2 Tz 1.9 MTV Stahl). Eine entsprechende Betriebsvereinbarung wurde für die Tarifangestellten, Lohnempfänger und Auszubildenden am 6. November 1984 geschlossen. Die außertariflichen Angestellten wurden von der Beklagten



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

in die Arbeitszeitverkürzung nicht einbezogen. Zum Ausgleich erhöhte sie die ihnen gewährte Sonderzahlung.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit seit der Tarifänderung ebenfalls nur 38 Stunden pro Woche betrage. Dies ergebe sich schon aus seinem Arbeitsvertrag. Zwar sehe dieser ausdrücklich keine Regelung über die Dauer der Arbeitszeit vor, aus der tatsächlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsordnung, die Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen sei, folge jedoch, daß arbeitsvertraglich die jeweilige betriebliche Arbeitszeit, die der tariflichen entspreche, gelten sollte. Dies sei so selbstverständlich gewesen, daß eine ausdrückliche vertragliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag vom 12. Mai 1980 nicht getroffen worden sei. Die Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden auf 38 Stunden, die allgemein im Betrieb durchgeführt worden sei, sei somit auch für sein Arbeitsverhältnis eingetreten. Die Beklagte könne sich davon nicht einseitig durch die Erhöhung der Sonderzahlung lösen.

Sein Anspruch sei auch nach den tariflichen Bestimmungen begründet. Voraussetzung für die Anerkennung als außertariflicher Angestellter nach § 1 Ziffer 3 Abs. 2 MTV Stahl sei, daß die allgemeinen Vertragsbedingungen des außertariflichen Angestellten die des MTV erfüllten und in einigen Punkten überschritten. Wäre er weiterhin zur Leistung einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden arbeitsvertraglich verpflichtet, so sei diese vertragliche Verpflichtung hinsichtlich der Dauer der Ar-



beitszeit ungünstiger als die Regelung der Dauer der Arbeitszeit im MTV. Damit entfalle sein Status als außertariflicher Angestellter, so daß er nicht vom persönlichen Geltungsbereich des MTV Stahl ausgenommen sei. Demzufolge gelte für ihn aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit die tarifliche Regelung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für ihn nach Maßgabe des § 2 des Tarifvertrages für die Arbeiter und Angestellten und Auszubildenden in der Eisen- und Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen vom 16. Juli 1984 im Wochendurchschnitt 38 Stunden beträgt.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, daß die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Klägers weiterhin 40 Stunden pro Woche betrage. Weder aus den vertraglichen Vereinbarungen noch aus den tariflichen Bestimmungen ergebe sich für ihn eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden. Auf die Arbeitsordnung könne sich der Kläger nicht berufen, da diese wiederum auf die tariflichen und betrieblichen Bestimmungen verweise. Von der tariflichen Regelung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden werde der Kläger nicht erfaßt, da er als außertariflicher Angestellter vom persönlichen Geltungsbereich des MTV Stahl ausgenommen sei. Daran habe sich auch nach Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit nichts geändert. Nach § 1 Ziffer 3 Abs. 2 MTV Stahl in Verbindung mit der Protokollnotiz zu dieser Vorschrift sei es zulässig, daß einzelne Vertragsbedingungen des außertariflichen Angestellten und somit auch die Arbeitszeit ungünstiger als die tariflichen



Regelungen seien, sofern nur ein Gesamtvergleich der Arbeitsbedingungen eine günstigere Regelung ergebe. Dies sei im Hinblick auf das Vertragsgehalt des Klägers, die sonstigen vertraglichen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag vom 12. Mai 1980 und insbesondere die Erhöhung der Sonderzahlung der Fall. Auch aus den betrieblichen Bestimmungen ergebe sich für den Kläger keine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden. Die tarifliche Regelung der Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche sei im Betrieb durch die Betriebsvereinbarung vom 6. November 1984 umgesetzt worden. Diese gelte aber nicht für die außertariflichen Angestellten. Im übrigen handele der Kläger rechtsmißbräuchlich, wenn er einerseits die erhöhte Sonderzahlung entgegennehme, andererseits aber seinen Anspruch auf Verkürzung der Arbeitszeit auf 38 Stunden pro Woche verfolge.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

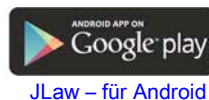
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile und zur Feststellung, daß die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für den Kläger im Wochendurchschnitt 38 Stunden beträgt.

Die Klage ist als Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO



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



zulässig. Der Kläger hat ein Interesse an der alsbaldigen Feststellung seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Zwar führt nach seinem eigenen Vortrag eine über 38 Stunden pro Woche hinausgehende Arbeitsleistung nicht unmittelbar zu einem entsprechenden Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung, weil Mehrarbeit nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen durch das Vertragsgehalt mit abgegolten wird, jedoch bildet die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auch im übrigen die Grundlage für den Umfang der arbeitsvertraglichen Ansprüche und Verpflichtungen, z. B. für die Dauer der Arbeitszeit bei nicht angeordneten Überstunden, so daß ein Interesse an einer entsprechenden gerichtlichen Klärung, die insbesondere auch für die Zukunft wirkt, zu bejahen ist. Dabei hat der Senat darauf Bedacht genommen, daß sich das Feststellungsinteresse des Klägers nur auf die Dauer seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, nicht hingegen auf deren Rechtsgrundlage, auf die im Klageantrag Bezug genommen wird, bezieht. Die Klage ist gleichwohl in vollem Umfange zulässig, da der Klageantrag insoweit keinen selbständigen Streitgegenstand, sondern nur einen Teil der Klagebegründung enthält, über den es eines gesonderten Urteilsausspruches nicht bedarf. Dies war bei der Fassung des Urteilstenors zu berücksichtigen.

Die Klage ist auch begründet. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für den Kläger nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zwischen den Parteien 38 Stunden pro Woche. Das Landesarbeitsgericht hat einen arbeitsvertraglichen Anspruch des Klägers nicht geprüft, sondern ist allein unter Berücksichtigung der tariflichen Bestimmungen zu dem Ergebnis gelangt, daß für den



Kläger als außertariflichen Angestellten eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechend der tariflichen Arbeitszeitverkürzung nicht in Betracht kommt. Die Beurteilung der Frage, ob sich die Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden auf 38 Stunden pro Woche aus den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen ergibt, obliegt zwar grundsätzlich dem Tatsachengericht. Die Parteien haben auch keinen "typischen Arbeitsvertrag" geschlossen, der vom Revisionsgericht selbständig und unbeschränkt ausgelegt werden kann (vgl. BAGE 48, 107 = AP Nr. 12 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer m. w. N.). Vielmehr handelt es sich um individuelle Vereinbarungen, deren Auslegung dem Revisionsgericht grundsätzlich nicht zukommt. Die Auslegung kann jedoch dann durch das Revisionsgericht vorgenommen werden, wenn alle für die Auslegung maßgeblichen Tatsachen feststehen, weitere Tatsachenfeststellungen nicht in Betracht kommen und die Vereinbarungen keine andere Beurteilung durch das Berufungsgericht zulassen (BAG Urteil vom 12. Juli 1957 - 1 AZR 418/55 - AP Nr. 6 zu § 550 ZPO; BAGE 10, 122, 127 = AP Nr. 1 zu § 164 HGB; BAGE 6, 321, 345 = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht; Urteil vom 15. Oktober 1986 - 4 AZR 289/85 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Das ist vorliegend der Fall. Sämtliche Tatsachen, die die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien über die Dauer der Arbeitszeit des Klägers betreffen, sind von den Parteien in den Rechtsstreit eingeführt worden und sind zwischen ihnen unstreitig. Ihre Beurteilung läßt allein den Schluß zu, daß die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Klägers nach Verkürzung der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit 38 Stunden beträgt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Arbeitsvertrag des Klägers vom 12. Mai 1980 enthält keine Vereinbarung über die Dauer der Arbeitszeit. Wird im Arbeitsvertrag keine ausdrückliche Vereinbarung über die Dauer der Arbeitszeit getroffen, so ist anzunehmen, daß die Parteien die betriebliche Arbeitszeit vereinbaren wollen (Hueck/Nipperdey, 7. Aufl., Band I, § 33 VI 2; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 6. Aufl., S. 226). Diese Vereinbarung bestand auch vorliegend. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß für das Arbeitsverhältnis des Klägers die betriebliche Arbeitszeit, die der tariflichen entsprach, von 40 Stunden pro Woche galt. Dies ergibt sich auch aus der Arbeitsordnung der Beklagten, die Bestandteil der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zwischen den Parteien ist. Nach Nr. 25 a der Arbeitsordnung richtet sich die Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach den gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Bestimmungen. Die tariflichen und betrieblichen Bestimmungen sahen bisher eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für den Kläger von 40 Stunden vor. Mit dieser Arbeitszeit unterlag der Kläger auch der Gleitzeitregelung. Dies ergibt sich daraus, daß die über 40 Stunden pro Woche hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Mehrarbeit ausgewiesen wurden. Die betriebliche Arbeitszeit war damit Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien. Daraus folgt, daß sich der Inhalt des Arbeitsvertrages hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit mit Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit auf 38 Stunden entsprechend ändert.

Dies ergibt sich entgegen der Auffassung der Beklagten auch aus der Verweisung in der Arbeitsordnung auf die für die Dauer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Arbeitszeit geltenden betrieblichen Bestimmungen. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß sich die Arbeitszeit allgemein im Betrieb der Beklagten nach der tariflichen Arbeitszeit richtet. Nach der Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden auf 38 Stunden änderte sich damit ebenfalls die betriebliche Arbeitszeit und folglich entsprechend der arbeitsvertraglichen Vereinbarung die Dauer der Arbeitszeit für den Kläger. Entgegen der Auffassung der Beklagten bedurfte es insofern keiner "Umsetzung" der tariflichen Arbeitszeitverkürzung durch eine Betriebsvereinbarung. Anders als bei der Arbeitszeitverkürzung von 40 Stunden auf 38,5 Stunden pro Woche in der Metallindustrie, bei der sich die wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden auf den Durchschnitt der vollbeschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten bezieht und die Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Betriebe, Gruppen von Arbeitnehmern und einzelne Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung geregelt wird (vgl. BAG Beschluß vom 18. August 1987 - 1 ABR 30/86 - zur Veröffentlichung vorgesehen), ist in § 2 Tz 1 MTV Stahl die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer auf 38 Stunden festgelegt, ohne daß es der Bestimmung der Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch eine Betriebsvereinbarung bedarf. Die Tarifvertragsparteien haben die Dauer der Arbeitszeit der betrieblichen Regelung damit entzogen. Nach § 2 Tz 1.9 MTV Stahl sind nur die Grundsätze der Verteilung der Freischichten und des freien Tages durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Dies ist durch die Betriebsvereinbarung vom 6. November 1984 geschehen. Daraus, daß die außertariflichen Angestellten von dieser Betriebsvereinbarung nicht erfaßt werden,

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
[\(mobile App\)](#)



folgt mithin entgegen der Auffassung der Beklagten nicht, daß für sie die betriebliche Arbeitszeit weiterhin 40 Stunden pro Woche beträgt. Vielmehr gilt für den Kläger auch als außertariflichen Angestellten mangels einer anderweitigen arbeitsvertraglichen Vereinbarung die betriebliche Arbeitszeit von 38 Stunden. Daß für die außertariflichen Angestellten eine Betriebsvereinbarung oder andere Regelung über die Verteilung von Freischichten und des freien Tages bisher nicht abgeschlossen wurde, berührt die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht.

Da die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Klägers aufgrund seines Arbeitsvertrages 38 Stunden beträgt, kann dahinstehen, ob er bei einer für ihn weiterhin geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden noch die Voraussetzungen für die Anerkennung als außertariflicher Angestellter nach § 1 Ziffer 3 Abs. 2 MTV Stahl erfüllt hätte.

Der Kläger verfolgt sein Klagebegehren entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch nicht rechtsmißbräuchlich (*venire contra factum proprium*). Da er bisher weiterhin 40 Stunden pro Woche gearbeitet hat, konnte er ohne Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) auch die von der Beklagten zum Ausgleich für die bei den übrigen Angestellten durchgeführte Arbeitszeitverkürzung gewährte Sondervergütung entgegennehmen. Welche Rechtsfolgen sich für die Zukunft aus der Feststellung ergeben, daß seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38 Stunden beträgt, ist vorliegend nicht zu entscheiden.



Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits nach § 91 ZPO
zu tragen.

Dr. Neumann Dr. Etzel Dr. Freitag
Koerner Dr. Apfel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)