

Aktenzeichen: 4 AZR 585/83

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 26. Juni 1985

- 4 AZR 585/83 -

I. Arbeitsgericht Paderborn

Urteil vom 13. Jan. 1983

- 1 Ca 1339/82 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 7. September 1983

- 3 Sa 355/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Arbeitszeitbestimmung durch Arbeitgeber-Mitbestimmung

Gesetz:

TVAL II § 9; Anhang Z zum TVAL Nr. 3 a; BPersVG § 75;
BGB § 242; TVG § 1 (Busfahrer bei den britischen Stationierungs-
streitkräften)

Leitsätze:

1. § 9 TVAL II gibt dem Arbeitgeber das Recht, einseitig die Arbeitszeit über die tariflich festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus in einem tariflich vorgegebenen Rahmen zu verlängern und wieder entsprechend zu verkürzen.
2. Gegen eine derartige tarifliche Regelung bestehen keine allgemeinen rechtlichen Bedenken. Sie ist mit dem zwingenden staatlichen Gesetzesrecht vereinbar.
3. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG erstreckt sich nur auf die zeitliche Lage der Arbeitszeit, nicht jedoch auf ihre Dauer (in Übereinstimmung mit BVerwGE 37, 173 = AP Nr. 8 zu § 67 PersVG).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet am
26. Juni 1985

Im Namen des Volkes!

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

[illegible]

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juni 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Schaible und Hamm für Recht erkannt :

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 7. September 1983 - 3 Sa 355/83 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

II. Von Rechts wegen!



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Tatbestand :

Der der Gewerkschaft ÖTV angehörende Kläger steht seit dem 1. Februar 1966 bei der britischen Transporteinheit 607 MCTG in S als Angehöriger einer Zivilen Arbeitsgruppe (Dienstgruppe) in den Diensten der Stationierungstreitkräfte. Bei seiner Einheit ist er Mitglied der Personalvertretung. Der schriftliche Arbeitsvertrag der Parteien bestimmt in Nr. 33, daß für das Arbeitsverhältnis der TVAL II gilt. Über die Arbeitszeit des Klägers enthält der Arbeitsvertrag keine Bestimmungen. Der Kläger arbeitet als Busfahrer.

Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses der Parteien beschäftigte die britische Transporteinheit den Kläger wie ihre sonstigen über 100 Busfahrer mit wöchentlich 50 Arbeitsstunden. Unter dem 20. September 1977 sprach die Einheit gegenüber allen Busfahrern eine Änderungskündigung mit dem gleichzeitigen Angebot aus, sie mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 47, 5 Stunden weiterzubeschäftigen. Während die gegenüber den sonstigen Busfahrern ausgesprochenen Änderungskündigungen wirksam wurden, wurde in einem Vorprozeß der Parteien durch Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 29. Januar 1981 - 2 AZR 778/78 - (BAG 35,17 = AP Nr. 10 zu § 15 KSchG 1969) im Hinblick auf dessen Zugehörigkeit zur Personalvertretung gemäß § 15 KSchG die Unwirksamkeit der dem Kläger gegenüber ausgesprochenen Änderungskündigung festgestellt.

Darauf richtete seine Einheit an den Kläger ohne nochmalige Anhörung der Personalvertretung unter dem 26. Oktober 1982 das nachfolgende Schreiben :

Sehr geehrter Herr F !

Nachdem sich herausgestellt hat, daß es sich bei der seinerzeit erfolgten Kündigung zum Zecke der Kündigung der wöchentlichen Arbeitsstunden der Busfahrer um einen Irrtum handelte und diese Änderung im Wege des Para. 9, Abschnitt 4 des TVAL II zu erreichen war, wird Ihnen hierdurch mitgeteilt, daß Ihre regelmäßige Arbeitszeit der für die Busfahrer dieser Einheit gültigen Wochenarbeitszeit angeglichen wird und ab 08. November 1982 47 1/2 Stunden beträgt. Diese Festsetzung erfolgte unter Einhaltung der im TVAL II festgelegten Ankündigungsfrist.



Im Falle ihrer Wirksamkeit führt die mit der Maßnahme der Beschäftigungseinheit des Klägers verbundene Arbeitszeitverkürzung bei diesem zu einer Minderung seines monatlichen Bruttolohnes in Höhe von rund 130,--DM.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, ihn auch über den 8. November 1982 hinaus mit einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden zu beschäftigen und dementsprechend zu vergüten. Dazu hat der Kläger vorgetragen, die Bestimmungen des TVAL II erlaubten die einseitige Verminderung seiner Arbeitszeit nicht. Auch habe sich infolge seiner langjährigen Tätigkeit als Busfahrer sein Arbeitsvertrag auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden und eine dementsprechende Vergütung konkretisiert. Daher habe seine Arbeitszeit jedenfalls nur im Wege einer vertraglichen Vereinbarung oder einer Änderungskündigung vermindert werden können. Zudem hätte die Personalvertretung eingeschaltet werden müssen, der auch bei Verkürzungen der Arbeitszeit ein Mitbestimmungsrecht zustehe. Demgemäß hat der Kläger beantragt

1. festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen im Schreiben der Beklagten vom 26. Oktober 1982 rechtsunwirksam ist,
2. hilfsweise festzustellen, daß eine Verkürzung der Arbeitszeit auf weniger als die tarifliche Maximalarbeitszeit unwirksam ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Rechtsgrundlage. § 9 TVAL II gebe den Streitkräften die Möglichkeit, innerhalb eines tariflich vorgegebenen Rahmens einseitig die Arbeitszeit der tarifunterworfenen Arbeitnehmer zu verlängern und zu verkürzen. Von dieser Möglichkeit habe sie dem Kläger gegenüber Gebrauch gemacht. Einen vertraglichen Anspruch auf Beschäftigung mit 50 Wochenarbeitsstunden habe der Kläger niemals erworben. Auch habe sich sein Arbeitsvertrag nicht in dieser Weise konkretisiert. Einer Einschaltung der Personalvertretung habe es vorliegend nicht bedurft.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Zutreffend haben die Vorinstanzen erkannt, daß es für das Klagebegehren keine Rechtsgrundlage gibt. Die Einheit, bei der der Kläger beschäftigt wird, hat im Einklang mit der Rechtsordnung dessen Wochenarbeitszeit auf 47, 5 Stunden zurückgeführt.

Wie schon gegenüber dem Berufungsgericht haben die Parteien auch gegenüber dem erkennenden Senat klargestellt, daß der Kläger mit seiner Feststellungsklage die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, ihn auch über den 8. November 1982 hinaus mit einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden zu beschäftigen und dementsprechend zu vergüten, wobei der Kläger die Beschäftigungspflicht der Beklagten auf die Zukunft beschränkt. Mit dem Landesarbeitsgericht ist für eine derartige Feststellungsklage das rechtliche Interesse nach § 256 Abs. 1 ZPO schon deswegen zu bejahen, weil der Kläger jedenfalls die in der Zukunft anfallenden Differenzbeträge der Höhe nach nicht bestimmen kann.

Wie die Parteien weiter in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt haben, gilt für ihr Arbeitsverhältnis aufgrund der Gewerkschaftszugehörigkeit des Klägers der TVAL II gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend. Dieser enthält in § 9 Bestimmungen über die Arbeitszeit der tarifunterworfenen Arbeitnehmer. Im einzelnen wird dort bestimmt :

1. Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich Pausen beträgt 40 Stunden in der Arbeitswoche.
2. a) Abweichend von Ziffer 1 kann die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 57 Stunden in der Arbeitswoche ausgedehnt werden, wenn die über 40 Stunden hinausgehende Zeit in der Regel aus Arbeitsbereitschaft besteht.
3. a) Die regelmäßige Arbeitszeit kann aus betrieblichen Gründen auf mehrere Wochen ungleichmäßig verteilt werden, jedoch nur so, daß in drei zusammenhängenden Wochen der Ausgleich erreicht sein muß.



- b) Bei einer ungleichmäßigen Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage sollen an keinem Tage mehr als zehn Stunden festgesetzt werden.
4. Änderungen der im Betrieb nach den Bestimmungen der Ziffern 1, 2, 3 getroffenen Arbeitszeitregelung werden mit einer Frist von einer Woche angekündigt.

Da der Kläger einer sogenannten Zivilen Dienstgruppe (Arbeitsgruppe) angehört, gelten für ihn die Sonderbestimmungen des Anhangs Z zum TVAL II. Für Kraftfahrer, die zu diesem Personenkreis gehören, gelten die Bestimmungen der Nr. 3 a (1) des Anhangs Z, wo ergänzend zu § 9 Nr. 1 TVAL II bestimmt wird :

Die regelmäßige Arbeitszeit kann - einschließlich Fahrzeuginstandhaltung, Be- und Entladearbeiten sowie Vorarbeiten und Abschlußarbeiten - ausgedehnt werden

in der Arbeitswoche auf bis zu	50 Stunden
mit Wirkung vom 1.10.1982 auf bis zu	49 Stunden
mit Wirkung vom 1.4.1983 auf bis zu	48 Stunden,

sofern sie Arbeitsbereitschaft in entsprechendem Umfang enthält.

Mit Recht legt das Landesarbeitsgericht die vorstehenden tariflichen Bestimmungen dahin aus, daß danach die Einheit des Klägers im Wege einseitiger arbeitgeberseitiger Leistungsbestimmung die Arbeitszeit des Klägers von 50 auf 47, 5 Wochenarbeitsstunden ermäßigen konnte. Dabei bedient sich das Landesarbeitsgericht der zutreffenden Auslegungsmethode, indem es gleichermaßen den Tarifwortlaut und den tariflichen Gesamtzusammenhang berücksichtigt und damit auch dem Sinn und Zweck der Tarifnormen das gebotene Gewicht zumißt (vgl. das Urteil des Senats vom 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Auszugehen ist von § 9 Nr. 1 TVAL II, worin in tarifüblicher Weise eine festbestimmte regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden normiert ist. Das gilt auch für die Angehörigen der Zivilen Dienstgruppen (Arbeitsgruppen), da insoweit der Anhang Z zum TVAL II keine abweichende Regelung vorsieht. Diese allgemeine tarifliche Wochenarbeitszeit kann dann nach § 9 TVAL II Nr. 2 Buchst. a TVAL II bei Erfüllung des tariflichen Erfordernisses eines bestimmten Maßes von Arbeitsbereitschaft bis zu einer bestimmten Höchstgrenze "ausgedehnt" bzw. verlängert werden, wobei zwischen den Parteien unstreitig ist, daß das



entsprechende tarifliche Erfordernis beim Kläger als Busfahrer erfüllt ist. Dabei weist der Kläger zutreffend darauf hin, daß tariflich nicht ausdrücklich geregelt ist, in welcher Weise die Änderung der Arbeitszeit herbeizuführen ist. Grundsätzlich rechtlich möglich sind entsprechende einzelvertragliche Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer, der Weg der Änderungskündigung, aber auch eine entsprechende einseitige Anordnung des Arbeitgebers. Ein entsprechendes einseitiges Bestimmungsrecht des Arbeitgebers nimmt vorliegend das Landesarbeitsgericht mit Recht aufgrund des Tarifwortlautes und des tariflichen Gesamtzusammenhanges an. Wenn nämlich die Tarifvertragsparteien in § 9 Nr. 4 TVAL II von "Änderungen" der Arbeitszeit nach den Nrn. 1, 2 und 3 der Tarifnorm sprechen und dem Arbeitgeber zugleich die Verpflichtung auferlegen, solche Veränderungen der Arbeitszeit mit einer Frist von einer Woche "anzukündigen", dann bringen sie damit, wie das Landesarbeitsgericht richtig folgert, hinreichend deutlich zum Ausdruck, daß die Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 9 Nr. 2 Buchst. a TVAL II durch einseitige Anordnung des Arbeitgebers erfolgen soll. Andernfalls hätte es keinen Sinn, dem Arbeitgeber nach § 9 Nr. 4 TVAL II die Pflicht aufzuerlegen, eine solche Maßnahme unter Fristeinhaltung den betroffenen Arbeitnehmern anzukündigen. Insoweit gilt auch für die Angehörigen der Zivilen Dienstgruppen (Arbeitsgruppen) nichts anderes.

Wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, kann der Arbeitgeber die nach § 9 Nr. 2 Buchstabe a TVAL II verlängerte Arbeitszeit in derselben Weise aber auch wieder bis zur tariflichen Normalarbeitszeit verkürzen. Auch das folgert das Landesarbeitsgericht zutreffend einmal aus dem Tarifwortlaut und insbesondere aus dem gleichermaßen berücksichtigungspflichtigen tariflichen Gesamtzusammenhang. Daran ändert nichts, daß die tariflichen Bestimmungen dem Arbeitgeber ein entsprechendes Recht nicht ausdrücklich zuerkennen. Schon aus dem Sinn und Zweck des § 9 Nr. 2 TVAL II ist nämlich mit dem Landesarbeitsgericht herzuleiten, daß mit der dort ausdrücklich vorgesehenen Möglichkeit der Verlängerung der Arbeitszeit über die tarifliche Normalarbeitszeit hinaus dem Arbeitgeber notwendigerweise auch die Möglichkeit der Verminderung der auf diese Weise verlängerten Arbeitszeit von den Tarifvertragsparteien eingeräumt worden ist, wobei davon auszugehen ist, daß



für eine im tariflichen Sinne verlängerte Arbeitszeit keineswegs ein dauernder Bedarf besteht. Abgesehen davon kann auch nicht angenommen werden, daß die Tarifvertragsparteien für die Verminderung der gemäß § 9 Nr. 2 Buchstabe a TVAL II verlängerten Arbeitszeit ein anderes rechtliches Gestaltungsmittel vorschreiben wollten als für die Verlängerung. Das ergibt sich schon daraus, daß die Tarifvertragsparteien - anders als in Nr. 2 - in § 9 Nr. 4 TVAL II keineswegs nur von Maßnahmen des Arbeitgebers, die der Verlängerung der Arbeitszeit dienen, sondern von "Änderungen" der Arbeitszeit nach Maßgabe der Ziffern 2 und 3 sprechen, wobei schon nach dem allgemeinen Sprachgebrauch als "Änderungen" der Arbeitszeit sowohl deren Verlängerung als auch deren Verkürzung im tariflichen Rahmen anzusehen sind.

Schließlich weist das Landesarbeitsgericht mit Recht unter Heranziehung der Rechtsprechung des erkennenden Senats auch noch darauf hin, daß im Zweifel derjenigen Tarifauslegung der Vorzug zu geben ist, die zu einer vernünftigen, gerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. die Urteile des Senats vom 22. Mai 1985 - 4 AZR 88/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, und 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Auch diesen Anforderungen entspricht die von ihm vorgenommene und vom Senat bestätigte Auslegung. Ersichtlich sollen nämlich die gewürdigten Tarifnormen dem Arbeitgeber den besonderen Verhältnissen bei den Stationierungsstreitkräften entsprechend die Möglichkeit geben, einen personellen Mehrbedarf, wie er gerade bei Kraftfahrern im militärischen Bereich entstehen kann, für bestimmte Zeiträume schnell und ohne besondere rechtliche Förmlichkeiten durch Verlängerung der Arbeitszeit im tariflich zulässigen Ausmaß sicherzustellen, in der gleichen Weise aber auch die ursprünglichen Verhältnisse wiederherzustellen. Andernfalls ergäbe sich die von den Tarifvertragsparteien ersichtlich nicht beabsichtigte rechtliche Konsequenz, daß bei den einzelnen Arbeitnehmern jeweils eine ganz unterschiedliche Arbeitszeit bestünde und der Arbeitgeber eine einmal nach Maßgabe von § 9 Nr. 2 Buchstabe a TVAL II verlängerte Arbeitszeit, wie es der Kläger für rechtlich geboten hält, nur im Wege der Änderungskündigung wieder zurückführen könnte. Auch auf weitere Unzuträglichkeiten weist das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang mit Recht hin.



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



[JLaw - für Android](#)



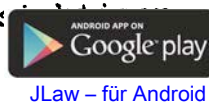
[JLaw - für iOS](#)

Schließlich bestehen gegen tarifliche Regelungen, die
- wie vorliegend - bei Bestehen einer von den Tarifvertragsparteien festgelegten Normalarbeitszeit dem Arbeitgeber das Recht geben, einseitig innerhalb eines tariflich festgelegten Rahmens die Arbeitszeit der Arbeitnehmer über die tarifliche Normalarbeitszeit hinaus zu erhöhen und wieder entsprechend zu ermäßigen, auch keine allgemeinen rechtlichen Bedenken. Demgemäß verstößt § 9 TVAL II nicht gegen vorgehendes zwingendes staatliches Gesetzesrecht. Wenn es nämlich rechtlich möglich ist, daß aufgrund entsprechender tariflicher Regelung unter bestimmten Voraussetzungen der Arbeitgeber einseitig die Höhe des Arbeitsentgelts bzw. von Teilen davon bestimmt (vgl. die Urteile des Senats vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 - AP Nr.10 zu § 611 BGB Croupier, 28. September 1977 - 4 AZR 743/76 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge : Rundfunk sowie 23. Mai 1973 - 4 AZR 484/72 - AP Nr. 1 zu § 39 TV Ang Bundespost, mit weiteren Nachweisen, auch auf das zustimmende Schrifttum), und wenn es weiter gleichermaßen rechtlich möglich ist, tarifvertraglich zu bestimmen, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unter bestimmten, tariflich vorgegebenen Voraussetzungen eine andere, auch niedriger zu vergütende Tätigkeit zuweisen kann (vgl. die Urteile des Senats vom 22. Mai 1985 - 4 AZR 427/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, und - 4 AZR 88/84-, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen), dann muß das auch für tarifliche Bestimmungen gelten, die wie § 9 TVAL II dem Arbeitgeber das Recht geben, unter bestimmten, tariflich geregelten Voraussetzungen über eine feststehende tarifliche Normalarbeitszeit hinaus die Arbeitszeit der tarifunterworfenen Arbeitnehmer zu verlängern und auch wieder entsprechend zu verkürzen. Dem trägt auch die arbeitszeitrechtliche Vorschrift des § 7 Abs. 2 AZO Rechnung.

Mit dieser Beurteilung weicht der Senat auch nicht etwa von den Ausführungen des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts in dessen Urteil vom 12. Dezember 1984 - 7 AZR 509/83 - (zur Veröffentlichung vorgesehen) ab. Diese Entscheidung befaßt sich nämlich überhaupt nicht mit die Arbeitszeit regelnden tariflichen Bestimmungen, sondern den Folgen einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung, wonach bei einem Musiklehrer die Arbeitszeit einseitig "von Fall zu Fall" sollte geändert werden können. Im übrigen ist



[JLaw - Gesetz und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

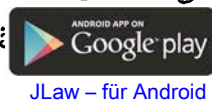
vorliegend zur Beurteilung stehende Tarifnorm des § 9 TVAL II darauf beschränkt, dem Arbeitgeber ein entsprechendes Leistungsbestimmungsrecht nur in einem tariflich festbestimmten zeitlichen Rahmen und über die tariflich ebenfalls festbestimmte Normalarbeitszeit hinaus einzuräumen.

Die demgegenüber von der Revision erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Wenn die Revision für die Falllösung lediglich § 9 Nr. 2 TVAL II heranziehen und der weiteren in § 9 TVAL II enthaltenen Normen keine rechtliche Bedeutung beimessen will, so ignoriert sie, wie das Landesarbeitsgericht richtig hervor gehoben hat, den zur Tarifauslegung gleichermaßen wichtigen tariflichen Gesamtzusammenhang. Die Revision übersieht im übrigen, daß die Tarifvertragsparteien in § 9 Nr. 4 TVAL II ausdrücklich von "Änderungen" der Arbeitszeit sprechen, worunter schon nach dem allgemeinen Sprachgebrauch auch deren Verkürzung fällt. Weil es sich dabei um eine vorliegend nicht eingreifende Sonderregelung handelt, kommt es auf die die Kurzarbeit betreffenden Bestimmungen in § 9 Nr. 8 a TVAL II nicht an. Wird aber aus den dargelegten Gründen in § 9 TVAL II dem Arbeitgeber das Recht gegeben, über die tarifliche Normalarbeitszeit hinaus bei Erfüllung der tariflichen Voraussetzungen die Arbeitszeit der Arbeitnehmer in dem tariflich vorgesehenen Rahmen zu verlängern und wieder zu verkürzen, dann ist es entgegen den weiteren Ausführungen der Revision lediglich ein rechtstheoretischer Streit, ob man dabei von einem erweiterten Direktionsrecht des Arbeitgebers spricht oder ob ein entsprechendes tariflich begründetes einseitiges Leistungsbestimmungsrecht gegeben ist. Dabei ist dem Kläger zuzugeben, daß sich im Sinne der herkömmlichen Terminologie das Direktionsrecht des Arbeitgebers in der Regel nur auf die Einzelheiten des Ortes, der Zeit, der Art und der Reihenfolge der vom Arbeitnehmer zu leistenden Arbeit beschränkt (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 22. Mai 1985 - 4 AZR 88/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Darauf kommt es jedoch vorliegend nicht an.

In revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise nimmt das Landesarbeitsgericht weiter an, daß der Kläger auch keinen einzelnen Anspruch auf Beschäftigung hat.



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



arbeitszeit von 50 Stunden und entsprechende Vergütung erworben hat. Dabei ist zunächst vom Inhalt des Arbeitsvertrages der Parteien auszugehen, den diese in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat anhand des Inhalts der Personalakten des Klägers klargestellt haben. Zur Frage der Arbeitszeit sieht der Arbeitsvertrag der Parteien lediglich vor, daß Arbeit auch an Sonn- und Feiertagen "ein charakteristisches Merkmal der Beschäftigung" (a feature of employment) ist (Nr. 23), während im übrigen in Nr. 33 darin in allgemeiner Weise bestimmt wird:

"Die Beschäftigungsbedingungen richten sich nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TVAL II) in der jeweils gültigen Fassung".

Damit geht das Landesarbeitsgericht zutreffend davon aus, daß der Arbeitsvertrag der Parteien eine Regelung über die Arbeitszeit des Klägers nicht enthält, sondern insoweit ausschließlich die tarifliche Regelung des § 9 TVAL II gilt.

Damit wird freilich eine entsprechende nachträgliche Übereinkunft der Parteien und außerdem nicht ausgeschlossen, daß sich das Arbeitsverhältnis der Parteien, wie es der Kläger zu seinen Gunsten annimmt, im Laufe der Zeit auf eine Arbeitszeit von wöchentlich 50 Stunden und eine entsprechende Vergütung konkretisiert haben könnte. Eine derartige Möglichkeit wird jedoch vorliegend vom Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise verneint. Dazu führt das Landesarbeitsgericht rechtsbedenkenfrei aus, sowohl bei der Verlängerung der Arbeitszeit des Klägers über die tarifliche Normalarbeitszeit hinaus als auch bei deren Verkürzung nach Maßgabe des Schreibens der Dienststelle des Klägers vom 26. Oktober 1982 habe diese jeweils nicht durch eine rechtsgeschäftliche Erklärung den Arbeitsvertrag mit dem Kläger ändern, sondern lediglich von ihren tariflichen Rechten aus § 9 TVAL II Gebrauch machen wollen, was im übrigen auch eindeutig insbesondere durch den Inhalt des letztgenannten Schreibens der Beschäftigungsdienststelle des Klägers bestätigt wird. Damit ist zugleich,



wie das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend ausführt, auch für eine den tariflichen Bestimmungen zuwiderlaufende betriebliche Übung kein Raum, zumal auch lediglich beim Kläger eine Wochenarbeitszeit von 50 Stunden beizubehalten war, weil - im Gegensatz zu denen, die gegenüber den anderen Busfahrern ausgesprochen worden waren - nur die ihm gegenüber ausgesprochene Änderungskündigung mit dem Ziele der Herabsetzung der Arbeitszeit wegen seiner Zugehörigkeit zur Personalvertretung aus den Gründen des § 15 KSchG aufgrund gerichtlicher Feststellung unwirksam war.

Bei dieser Sachlage geht das Landesarbeitsgericht weiter mit Recht davon aus, daß die Dienststelle des Klägers jedenfalls nicht in gegen § 242 BGB verstoßender Weise von ihren tariflichen Gestaltungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht hat. Andernfalls würde der Kläger, wie er selbst zu Protokoll des Landesarbeitsgerichts erklärt hat, rechtlich insbesondere in der Frage der Vergütung grundlos besser gestellt als alle anderen Arbeitnehmer seiner Dienststelle, die als Kraftfahrer tätig sind. Das aber wäre, wie das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend darlegt, zugleich mit dem Sinn und Zweck des § 8 BPersVG nicht vereinbar.

Auch die insoweit erhobenen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Zwar weist die Revision richtig darauf hin, daß grundsätzlich die Arbeitszeit einzelvertraglich frei vereinbart werden kann und weithin in Arbeitsleben auch frei vereinbart wird. Der Kläger verkennt jedoch, daß vorliegend eine solche einzelvertragliche Vereinbarung weder ausdrücklich im Arbeitsvertrag der Parteien getroffen noch durch nachträgliche Ergänzung oder Konkretisierung des Arbeitsvertrages zustandegekommen ist. Hinsichtlich der diesbezüglichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts werden von der Revision auch keine prozessualen Rügen angebracht, so daß der Senat an die entsprechenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gebunden ist. Schließlich übersieht der Kläger, daß allein aufgrund einer langdauernden Beschäftigung mit 50 Wochenarbeitsstunden und entsprechender Vergütungszahlung noch nicht zwingend auf eine entsprechende Konkretisierung des Arbeitsvertrages der Parteien geschlossen werden kann (vgl. die Urteile des Senats vom 22. Mai 1985 - 4 AZR 88/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorge-



Auch der personalvertretungsrechtlichen Beurteilung des Landesarbeitsgerichts tritt der Senat bei. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß es bei der Herabsetzung der Arbeitszeit des Klägers, die seine Beschäftigungsdienststelle mittels ihres Schreibens vom 26. Oktober 1982 herbeiführen wollte, einer Mitwirkung der Personalvertretung nicht bedurfte. Dabei geht das Landesarbeitsgericht richtig davon aus, daß zumehr für die personalvertretungsrechtliche Beurteilung des Falles das Bundespersonalvertretungsgesetz in der Fassung vom 15. März 1974 heranzuziehen ist (vgl. das Urteil des Senats vom 6. Februar 1985 - 4 AZR 127/83 -. zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

Nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 dieses Gesetzes besteht ein Mitbestimmungsrecht des Personalrates, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bezüglich des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Dieses Mitbestimmungsrecht des Personalrates erstreckt sich also schon nach dem Gesetzeswortlaut, aber auch nach dem Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung nur auf die Bestimmung der zeitlichen Lage einer in ihrem Umfang als vorgegeben betrachteten Arbeitszeit, deren Festsetzung der Gesetzgeber als Angelegenheit der Tarifvertragsparteien betrachtet, die in § 9 TVAL II insoweit auch von ihrer Rechtssetzungsbefugnis detailliert Gebrauch gemacht haben. Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bezieht sich daher nicht auf die Dauer der Arbeitszeit, um die die Parteien vorliegend ausschließlich streiten. Darin folgt der Senat der Rechtsauffassung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. BVerwGE 37, 173, 174 = AP Nr. 8 zu § 67 PersVG) und des Fachschrifttums (vgl. Dietz / Richardi, EPersVG, 2. Aufl., § 75 Rz 225 ff. sowie Lorenzen / Eckstein, EPersVG, § 75 Rz 115, mit weiteren Nachweisen).

Auch die diesbezüglichen Einwendungen der Revision greifen nicht durch. Entgegen der Meinung der Revision kommt es angesichts der eindeutigen Regelung des § 75 Abs. 3 Nr. 1 EPersVG auf die Entstehungsgeschichte des Gesetzes nicht an. Auch auf den Inhalt vergleichbarer Bestimmungen im BetrVG kommt es schon deswegen nicht an, weil vorliegend ausschließlich das EPersVG heranzuziehen ist. Abgesehen davon wird die § 75 Abs. 3 Nr. 1 EPersVG entsprechende Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG weitgehend in der



- 13 -

zuvor dargestellten Weise und nicht im Sinne der Ausführungen der Revision ausgelegt (vgl. das Urteil des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Oktober 1977 - 1 AZR 452/74 - AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, ferner Dietz / Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 153; Galperin / Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 85; Kammann / Hess / Schlochauer, BetrVG, § 87 Rz 62 und 63 sowie Wiese in GK zum BetrVG, 3. Bearbeitg., § 87 Rz 135, mit weiteren Nachweisen). Inhalt und Bedeutung von § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG sind vorliegend schon deswegen im Gegensatz zur Rechtsauffassung des Klägers rechtsumheblich, weil das BPersVG, das allein heranzuziehen ist, eine entsprechende Vorschrift nicht enthält. Schließlich übersieht die Revision, daß es vorliegend ausschließlich um die Dauer der Arbeitszeit des Klägers geht, die tariflich im einzelnen sowohl bezüglich der wöchentlichen Regelarbeitszeit als auch der möglichen Verlängerungen durch den Arbeitgeber festgelegt ist, und nicht etwa um deren zeitliche Lage.

Die Kosten seiner erfolglosen Revision trägt der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann

Schaible

Dr. Etzel

Hamm

Dr. Feller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)