

Aktenzeichen: 4 AZR 653/85

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 26. November 1986

- 4 AZR 653/85 -

I. Arbeitsgericht Stuttgart

Urteil vom 27. Februar 1985

- 3 Ca 426/84 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 24. Juli 1985

- 3 Sa 34/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort: Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit

Gesetz: TVAL II § 9; Anhang F zum TVAL II

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Verkürzung der Arbeitszeit für Kraftfahrer nach TVAL II



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 653/85

3 Sa 34/85 Baden-Württemberg

Verkündet am
26. November 1986

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. November 1986 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Dr. Koffka für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 24. Juli 1985 - 3 Sa 34/85 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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 der Gewerkschaft ÖTV angehörende Kläger steht seit dem 14. März 1957 als Kraftfahrer in den Diensten der US-Stationierungsstreitkräfte und ist im Raum Stuttgart tätig. In dem am gleichen Tag formularmäßig abgeschlossenen Arbeitsvertrag, der mit "Benachrichtigung über Personalveränderung" überschrieben ist, heißt es unter "Bemerkungen" u. a. wie folgt:

"Normal tour of duty: 54 hours per week

Normale Arbeitszeit: 54 Stunden pro Woche"



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



-3-

Diese Regelung entsprach den zu diesem Zeitpunkt geltenden Sonderbestimmungen F für Kraftfahrer zum TVAL II, wonach die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zu 54 Stunden betragen konnte. Soweit sich die tariflich vorgesehene höchstzulässige Arbeitszeit in der Folgezeit verringerte, wurde der Kläger hiervon unterrichtet und dementsprechend beschäftigt. So erhielt der Kläger auf dem Formblatt "Bestätigung der Änderung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei den US Streitkräften" vom 21. März 1983 Kenntnis davon, daß sich mit Wirkung vom 1. April 1983 die Wochenarbeitszeit von 49 Stunden auf 48 Stunden verringere. Mit Schreiben vom 13. April 1983 ist dem Kläger sodann eine weitere Reduzierung der Arbeitszeit von 48 Stunden auf 45 Stunden pro Woche ab 1. Mai 1984 angekündigt worden. In einem weiteren Schreiben vom 11. Mai 1984 an den Kläger heißt es:

"Hiermit teilen wir Ihnen mit, daß aus organisatorischen Gründen ab dem 01. Juni 1984 die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden auf 45 Stunden reduziert wird. Die tägliche Arbeitszeit wird dann Montag bis Freitag von 07.00 Uhr bis 16.30 Uhr sein.

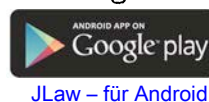
Unser Schreiben datiert 13. April 1984, betreffend Arbeitszeitverkürzung ab 01. Mai 1984 wird somit widerrufen, da die Maßnahme sich um einen Monat verschoben hat.

Dieser Maßnahme wurde von der Betriebsvertretung zugestimmt."

Im Nachgang hierzu erhielt der Kläger unter dem 4. Juni 1984 auf dem Formblatt "Bestätigung der Änderung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei den US Streitkräften" die Mitteilung, daß mit Wirkung vom 1. Juni 1984 die Wochenarbeitszeit 45 Stunden betrage. Der Kläger weigerte sich nicht nur,



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



-4-

dieses Formblatt zu unterzeichnen, sondern bestand auch auf einer Weiterbeschäftigung mit einer Arbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, ihn über den 31. Mai 1984 hinaus wöchentlich mit 48 Stunden zu beschäftigen und entsprechend zu vergüten. Hierzu hat er vorgetragen, dem Beschäftigungsverhältnis liege der Arbeitsvertrag vom 14. März 1957 zugrunde, in dem eine wöchentliche Arbeitszeit von 54 Stunden vereinbart worden sei. Diese tariflich höchstzulässige Wochenarbeitszeit habe sich in der Folgezeit verringert und zwangsläufig auch zu einer Verringerung der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit geführt. Dementsprechend habe es keiner Änderung des Arbeitsvertrages bedurft, sondern der Kläger sei lediglich formularmäßig von den Auswirkungen der Neufassung der tariflichen Regelungen über die höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit in Kenntnis gesetzt worden. An die getroffene arbeitsvertragliche Regelung sei der Arbeitgeber gebunden, da es an einer einvernehmlichen Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit fehle. Eine Verringerung der Arbeitszeit könne vorliegend auch nicht mittels einer Änderungskündigung erreicht werden, da der Kläger unkündbar sei. Insbesondere könne die Beklagte für die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit nicht auf das dem Arbeitgeber zustehende Direktionsrecht verweisen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-5-

den Kläger über den 31. Mai 1984 hinaus wöchentlich 48 Stunden zu beschäftigen und für 48 Stunden zu vergüten.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit des Klägers auf 45 Stunden sei nicht zu beanstanden. Insoweit habe es keiner Änderungskündigung und auch keiner einzelvertraglichen Änderung des Arbeitsvertrages bedurft, sondern der Arbeitgeber habe von dem ihm nach § 9 Nr. 4 TVAL II zustehenden Direktionsrecht Gebrauch machen können. An einer einzelvertraglichen Vereinbarung über die zu leistende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit fehle es. Entgegen der Auffassung des Klägers sei § 9 Nr. 4 TVAL II auch nicht nichtig, sondern regle wirksam das Direktionsrecht des Arbeitgebers.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung des Klägers, mit der er die Feststellung begehrt hat, daß die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden beträgt, blieb ohne Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen. Zutreffend haben die Vorinstanzen erkannt, daß dem Kläger ein Anspruch auf eine Beschäftigung wöchentlich 48 Stunden über

-6-

nicht zusteht.

Zwischen den Parteien gilt kraft Tarifbindung der TVAL II nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend. Damit gilt zwischen den Parteien auch die Vorschrift des § 9 TVAL II, die lautet:

- "1. Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 40 Stunden in der Arbeitswoche.
- 2.a) Abweichend von Ziff. 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 unregelmäßigen Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage sollen an keinem Tag mehr als 10 Stunden festgesetzt werden.
4. Änderungen der im Betrieb nach den Bestimmungen der Ziffern 1, 2, 3 getroffenen Arbeitszeitregelungen werden mit einer Frist von einer Woche angekündigt."

Mit Wirkung vom 1. Januar 1986 wurde diese Bestimmung des § 9 TVAL II durch Änderungsvereinbarung vom 19. Juni 1985 wie folgt neu gefaßt:

- "1. Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich Pausen beträgt 38,5 Stunden in der Arbeitswoche.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-7-

- 2.a) Abweichend von Ziffer 1 kann die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 55 Stunden in der Arbeitswoche ausgedehnt werden, wenn die über 38,5 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 jeweils drei zusammenhängenden Wochen der Ausgleich erreicht sein muß.

- b) (1) Arbeitnehmer im Schichtdienst auf Arbeitsplätzen, die ununterbrochen besetzt sein müssen, sowie - wenn es aus betrieblichen Gründen erforderlich ist - andere Arbeitnehmer, die Schichtdienst leisten, können 1,5 Stunden in der Arbeitswoche über die Arbeitszeit nach Ziffern 1 oder 2 a hinaus zur Arbeitsleistung herangezogen werden.

- (2) Die freien Tage/Schichten gemäß Absatz (1) werden im voraus festgelegt. Dabei sind die betrieblichen Belange vorrangig zu berücksichtigen.

Die freien Tage/Schichten können für jeden einzelnen Arbeitnehmer oder einheitlich für Gruppen von Arbeitnehmern oder den gesamten Betrieb festgelegt werden.

- 3.c) Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit nach den Bestimmungen der Ziffer 3 a oder 3 b sollen an keinem Arbeitstag mehr als zehn Stunden festgesetzt werden.

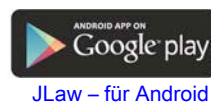
4. Änderungen der im Betrieb nach den Bestimmungen der Ziffern 1, 2, 3 getroffenen Arbeitszeitregelung werden mit einer Frist von einer Woche angekündigt."

Für den Kläger als Kraftfahrer gelten außerdem die Sonderbestimmungen des Anhanges F zum TVAL II, die unter Nr. 2 in der bis zum 31. Dezember 1985 geltenden Fassung vorsehen:

"Zu § 9 Regelmäßige Arbeitszeit



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



-8-

a) Ziffer 1 entfällt. Stattdessen ist vereinbart:

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 40 Stunden in der Arbeitswoche.
- (2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann 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

....."

Nach der mit Wirkung vom 1. Januar 1986 geltenden Neufassung der Sonderbestimmungen beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden in der Woche. Darüber hinaus kann die regelmäßige Arbeitszeit ab 1. Januar 1986 nur noch auf bis zu 46,5 Stunden in der Arbeitswoche ausgedehnt werden.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß die Sonderbestimmungen F für Kraftfahrer in der bis zum 31. Dezember 1985 geltenden Fassung hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden nicht von § 9 Nr. 1 TVAL II abweichen, sondern lediglich die Möglichkeit eröffnen, die Arbeitszeit in bestimmtem Umfang auszudehnen. Daran hat sich auch für die Zeit ab 1. Januar 1986 - abgesehen von der Verringerung der Stundenzahl - nichts geändert.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist § 9 Nr. 4 TVAL II nach dem Tarifwortlaut und dem sich aus dem Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages ergebenden Sinn und Zweck der tariflichen Regelung dahin auszulegen, daß der Arbeitgeber die regelmäßige wöchentliche



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-9-

Arbeitszeit durch einseitige Anordnung verlängern und in derselben Weise auch wieder bis auf die tariflich vorgesehene normale Arbeitszeit verkürzen kann. Das hat der Senat in seinen Urteilen vom 26. Juni 1985 - 4 AZR 585/83 - (AP Nr. 4 zu § 9 TVAL II, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) und 29. Januar 1986 - 4 AZR 531/84 - (zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt) im einzelnen ausgeführt. Daran ist festzuhalten. Entgegen der Auffassung der Revision bestehen aus den Gründen der vorgenannten Urteile auch keine Bedenken gegen diese tarifliche Regelung, die dem Arbeitgeber im Rahmen der von den Tarifvertragsparteien vorgegebenen Normalarbeitszeit das Recht einräumt, einseitig die Arbeitszeit der Arbeitnehmer über die tarifliche Normalarbeitszeit hinaus bei entsprechender Arbeitsbereitschaft zu erhöhen und entsprechend zu ermäßigen. Insbesondere verstößt diese Bestimmung nicht gegen zwingendes staatliches Gesetzesrecht, wie der Senat bereits in seinem vorgenannten Urteil vom 26. Juni 1985 mit weiteren Nachweisen eingehend dargelegt hat. An dieser Rechtslage hat sich nichts geändert, da die Neufassung der tariflichen Bestimmungen lediglich die Festsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit und deren Umsetzung sowie die Verteilung der Arbeitszeit betrifft.

Auch die demgegenüber vom Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nochmals vorgetragenen rechtlichen Bedenken greifen nicht durch. Die Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit in einem sehr begrenzten Rahmen an die jeweiligen Bedürfnisse bei Vorliegen entsprechender Arbeitsbereitschaft kann mit der Ankündigungsfrist von einer Woche durch die Tarifvertragsparteien dem



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Arbeitgeber im Wege des Direktionsrechts übertragen werden. Das könnte zwar von den Tarifvertragsparteien an das Vorliegen bestimmter Umstände geknüpft werden oder bestimmte Voraussetzungen erfordern. Eine solche Regelung ist aber von den Tarifvertragsparteien nicht getroffen worden. Wegen der verhältnismäßig geringen Spanne, die außerdem hier nur bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft eine Ausdehnung oder Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit zuläßt, stellt es auch keine Umgehung des gesetzlichen Kündigungsschutzes dar, wenn die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer Tarifautonomie bestimmte Bedingungen und Voraussetzungen für die Erhöhung und Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit für Kraftfahrer anders als nach den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes nicht fordern. Dem Arbeitnehmer bleibt nämlich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit stets erhalten. Ein Anspruch auf erhöhte Arbeitsleistung widerspräche zudem dem im Tarifvertrag durch die Neuregelung ausdrücklich zum Ausdruck gekommenen Sinn und Zweck einer Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Dabei kann hier dahingestellt bleiben, ob eine längere Arbeitszeit wegen der damit verbundenen höheren Verdienstmöglichkeiten günstiger für den Arbeitnehmer ist oder nicht. Der Tarifvertrag will jedenfalls die Arbeitszeit zugunsten der Arbeitnehmer möglichst kurz halten, wie sich aus der Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und auch der stufenweisen Herabsetzung der Ausdehnungsmöglichkeiten von ursprünglich 54 Stunden auf zuletzt 46,5 Stunden ergibt.

Insoweit ist der Revision zwar einzuräumen, daß eine Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit auch nach den Bestimmungen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-11-

des TVAL II nicht rechtsmißbräuchlich oder willkürlich erfolgen darf. Dafür hat aber der Kläger bisher nichts vorgetragen. Es ist auch nicht ersichtlich, daß die Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit gegenüber dem Kläger willkürlich oder rechtsmißbräuchlich erfolgt sei. Bereits die Anwendung des Grundsatzes der sparsamen Verwendung von Haushaltsmitteln kann insoweit auch schon einen sachlichen Grund für die Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit darstellen.

Soweit das Landesarbeitsgericht weiter annimmt, daß der Kläger auch keinen einzelvertraglichen Anspruch auf Beschäftigung mit der jeweils tariflich höchstzulässigen Wochenarbeitszeit hat, ist das revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die im Arbeitsvertrag ursprünglich enthaltene Bestimmung der wöchentlichen Arbeitszeit mit 54 Stunden in der Woche kann entgegen der Auffassung des Klägers keine einzelvertragliche Einschränkung des dem Arbeitgeber nach § 9 Nr. 4 TVAL II zustehenden Bestimmungsrechtes enthalten. Der Arbeitsvertrag, der auf einem vorgedruckten Formular abgeschlossen worden ist, enthält keine Regelung darüber, in welcher Weise später eintretende Veränderungen der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgen sollen. Eine Beschränkung der im Tarifvertrag vorgesehenen Rechte kann deshalb nicht angenommen werden. Im übrigen sind im Arbeitsvertrag ausdrücklich die übrigen Bestimmungen des Tarifvertrages vom 28. Januar 1955 allgemein in Bezug genommen worden. Damit gilt nach wie vor auch nach diesem Arbeitsvertrag zwischen den Arbeitsvertragsparteien § 9 Nr. 4 TVAL II. Dementsprechend wurden auch die dem Kläger in der Folgezeit auf dem Formblatt der Bestätigung der Änderung des Ar-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-12-

beitsverhältnisses bei den US- Streitkräften mitgeteilten Änderungen nicht als den Arbeitsvertrag ändernde rechtsgeschäftliche Erklärungen angesehen; vielmehr sollte ihm jeweils nur mitgeteilt werden, was tarifrechtlich gilt. Deshalb ist auch hier davon auszugehen, daß für alle Arbeitnehmer das Tarifrecht wie auch sonst im öffentlichen Dienst insgesamt gelten soll, solange nicht ausdrücklich davon abweichende Vereinbarungen getroffen worden sind. Für die Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit sind aber solche abweichenden Vereinbarungen vorliegend nicht ersichtlich.

Die Revision war deshalb mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Polcyn

Dr. Koffka



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)