

Aktenzeichen: 4 AZR 979/77

LAG Hamm

Urteil des BAG vom 3. Oktober 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BMT-G II § 16; Bezirkstarifvertrag Nordrhein-Westfalen § 2; BMT-G II §§ 4, 14, 22, 25, 63, 67

Leitsätze:

- 1) Legen die Tarifvertragsparteien fest, daß durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vereinbart werden muß, ob und in welchem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, bedarf es hierzu der Schriftform des § 4 Abs. 2 BMT-G II.
- 2) Fehlt es an einer wirksamen Nebenabrede über die Arbeitsbereitschaft, kann die regelmäßige Arbeitszeit nicht auf wöchentlich 50 Stunden für Schulhausmeister festgelegt werden. Die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden sind als Überstunden mit Überstundenzuschlag zu vergüten.

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



4 AZR 979/77

3 Sa 681/77 Hamm

Verkündet am
3. Oktober 1979

gez. Regul,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

PP.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Oktober 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Rösler und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Börner und Hauk für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 29. September 1977 - 3 Sa 681/77 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) angehört, ist seit 1. September 1974 bei der beklagten Gemeinde als Hausmeister für die "D halle", die als Turnhalle und Halle für Festveranstaltungen genutzt wird, beschäftigt. Die Beklagte ist Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Nordrhein-Westfalen (früher: Arbeitsrechtliche Vereinigung der Gemeinden und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen), der seinerseits der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) als Mitglied angehört. Die Gewerkschaft ÖTV und die VKA haben den Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) abgeschlossen. Einen Bezirks-Zusatzvertrag zum BMT-G für den Bereich der arbeitsrechtlichen Vereinigung in Nordrhein-Westfalen (BZT-G/NRW) haben diese Vereinigung und die Gewerkschaft ÖTV - Bezirk Nordrhein-Westfalen I und Bezirk Nordrhein-Westfalen II - vereinbart. Der Kläger erhält nach den einschlägigen tariflichen Vorschriften Lohn der Lohngruppe IV auf der Grundlage einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden.

Hinsichtlich der Arbeitszeit des Klägers haben die Parteien unter dem Datum des 2. Mai 1974 folgende schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag getroffen:

"In Ausfüllung des § 5 des Arbeitsvertrages vom 2. Mai 1974 wird folgendes vereinbart:

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit des Hallenhausmeisters beträgt ausschließlich der Pausen 52 Stunden wöchentlich.
- (2) Der Hallenhausmeister ist verpflichtet, die Arbeitszeit dienstplanmäßig an die jeweiligen Erfordernisse des Hallenbetriebes und die Benutzung der sonstigen Räume und Einrichtungen anzupassen."

Diese Nebenabrede wurde durch eine schriftliche Nebenabrede vom 10. Dezember 1974 abgelöst, in der es u. a. heißt:

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

" § 1

In Ausfüllung des § 5 des Arbeitsvertrages vom 2. Mai 1974 wird folgendes vereinbart:

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit des Hallenhausmeisters beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich. Innerhalb dieser wöchentlichen Arbeitszeit werden dienstplanmäßiger Beginn, Pausen und Ende der täglichen Arbeitszeit wie folgt festgelegt:

Dienstbeginn: Montag bis Samstag = 5.00 Uhr

Dienstende: Montag bis Freitag = 16.00 Uhr

Samstag = 15.00 Uhr

Pausen: von 9.00 bis 9.30 Uhr und
von 12.00 bis 14.00 Uhr

- (2) Außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit am Wochenende (Samstag/Sonntag) regeln sich Rufbereitschaft, Bereitschafts- und Arbeitszeiten nach den Erfordernissen des Belegungsplanes für die Sportübungs-, Lehrgangs- und Festveranstaltungen."

Bei Abschluß der Nebenabrede vom 10. Dezember 1974 gingen die Parteien davon aus, daß in die Arbeitszeit des Klägers in bestimmtem Umfang Arbeitsbereitschaft falle.

Der Kläger hat gegen die Beklagte für die Zeit vom 20. Januar bis 31. Mai 1976 Überstundenvergütung geltend gemacht. Er hat vorgetragen, die angefallenen Arbeiten seien so umfangreich gewesen, daß er während der gesamten Arbeitszeit und auch darüber hinaus voll gearbeitet habe. Arbeitsbereitschaft sei zu keiner Zeit angefallen. Wenn ihm klar gewesen wäre, daß er Arbeitsbereitschaft zu machen gehabt hätte, hätte er diese auch gemacht. Dann hätte er eben bestimmte Arbeiten liegen gelassen und hierfür Handwerker bestellt. Weil keine Arbeitsbereitschaft angefallen sei, sei die Beklagte verpflichtet, jede über 40 Stunden in der Woche hinaus geleistete Arbeitsstunde als Überstunde zu vergüten. Auf der Basis einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden habe er im Januar 1976 19,2 Überstunden, im Februar 1976

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

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

59,75 Überstunden, im März 1976 59,2 Überstunden, im April 1976 40,3 Überstunden und im Mai 1976 49,15 Überstunden geleistet. Für die Überstunden im Januar 1976 beanspruche er einen Stundengrundlohn von 8,52 DM und für die Überstunden ab Februar 1976 einen Stundengrundlohn von 8,94 DM sowie einen Zuschlag von 30 % zum jeweiligen Stundengrundlohn und einen weiteren Zuschlag von 0,75 DM je Stunde für Arbeitsstunden an Samstagen zwischen 13 und 21 Uhr. Der Kläger hat demgemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.510,43 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit 19. Juli 1976 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, die mit dem Kläger in der Nebenabrede vom 10. Dezember 1974 getroffene Vereinbarung über eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden sei zulässig und wirksam, da in die Arbeitszeit des Klägers in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft falle.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger für die Monate März bis Mai 1976 Überstundenvergütung für 136 Überstunden zugesprochen und demgemäß die Beklagte verurteilt, an den Kläger 1.578,50 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit 19. Juli 1976 zu zahlen. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Gegen die Verurteilung durch das Landesarbeitsgericht richtet sich die Revision der Beklagten. In Höhe eines Betrages von 69,73 DM (sechs Überstunden) hat sie die Revision nicht begründet und deshalb in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat die Revision insoweit eingeschränkt. Sie beantragt nunmehr Abweisung der Klage,

- 5 -



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



- 5 -

soweit sie zur Zahlung eines höheren Betrages als 69,73 DM verurteilt wurde. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Die Verurteilung der Beklagten durch das Landesarbeitsgericht zur Zahlung von 1.508,77 DM (1.578,50 abzüglich 69,73 DM), gegen die sich die Revision allein noch wendet, ist zu Recht erfolgt.

Der Kläger kann von der Beklagten für die Monate März bis Mai 1976 Überstundenvergütung für 130 Arbeitsstunden verlangen. Denn er hat in diesem Zeitraum von 13 Wochen wöchentlich zehn Überstunden geleistet. Überstunden im tariflichen Sinne sind die auf Anordnung des Arbeitgebers über die dienstplanmäßige oder betriebsübliche tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden (§ 67 Nr. 39 Abs. 1 BMT-G II). Mit der Festsetzung der Dienstzeit in § 1 Abs. 1 der Nebenabrede vom 10. Dezember 1974 hat die Beklagte für den Kläger die über die 40-Stunden-Woche hinausgehenden Arbeitstunden, nämlich 10 Stunden wöchentlich, angeordnet. Durch die Nebenabrede ist aber die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers nicht wirksam auf 50 Stunden wöchentlich verlängert worden. Vielmehr betrug sie in dem streitigen Zeitraum (März bis Mai 1976) nach wie vor 40 Stunden wöchentlich (§ 14 Abs. 1 Satz 1 BMT-G II). Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bildet die Grundlage für die Festsetzung der regelmäßigen täglichen Dienstzeiten und einen entsprechenden Dienstplan. Die Beklagte durfte nur für eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich einen auf Dauer angelegten Dienstplan für den Kläger erstellen. Andernfalls könnte die Beklagte durch dienstplanmäßige Festsetzung oder Vereinbarung von (täglichen) Arbeitszeiten die regelmäßige (wöchentliche) Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer praktisch erhöhen. Das ist ihr aber

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

- 6 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

nur unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt, die hier nicht vorliegen. Die Beklagte kann sich daher nicht darauf berufen, daß durch die Nebenabrede vom 10. Dezember 1974 die dort genannten täglichen Arbeitszeiten, die eine wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden ergeben, "dienstplanmäßig" festgelegt seien. Sie muß sich vielmehr so behandeln lassen, als seien nur Arbeitszeiten von insgesamt 40 Stunden wöchentlich dienstplanmäßig festgesetzt. Dann aber sind die vom Kläger darüber hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden zu vergüten.

Die Vereinbarung einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Klägers von durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich in der Nebenabrede vom 10. Dezember 1974 ist unwirksam. Die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit über durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich hinaus bis zu durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich ist nur zulässig, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt (§ 14 Abs. 2 BMT-G II). Die Arbeitsbereitschaft muß aber - wenn sie nicht tariflich geregelt ist - durch schriftliche Nebenabrede zum Arbeitsvertrag festgelegt werden, was hier nicht geschehen ist. Das folgt zwar nicht aus § 16 Abs. 1 Satz 2 BMT-G II ("ob und in welchem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, wird bezirklich oder betrieblich vereinbart"), den das Landesarbeitsgericht erörtert, sondern aus § 2 Abs. 1 BZT-G/NRW, den das Landesarbeitsgericht übersehen hat, worauf die Revision mit Recht hinweist. § 2 Abs. 1 BZT-G/NRW trifft zu § 16 Abs. 1 BMT-G II folgende ergänzende Regelung: "Ob und in welchem Umfange Arbeitsbereitschaft vorliegt und wie danach die Arbeitszeit festzusetzen ist, wird betrieblich oder durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vereinbart." Beide Parteien sind kraft Organisationszugehörigkeit an § 16 BMT-G II und § 2 BZT-G/NRW

- 7 -



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



- 7 -

gebunden (vgl. § 2, § 3 Abs. 1 TVG). Damit liegt ein Fall der Tarifkonkurrenz vor, der nach dem Grundsatz der Spezialität zu lösen ist. Dieser besagt, daß bei Tarifkonkurrenzen jeweils der Tarifvertrag gültig sein soll, der den Erfordernissen und Eigenarten des betreffenden Betriebes und der darin tätigen Arbeitnehmer am besten gerecht wird (vgl. BAG 3, 351 = AP Nr. 2 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; BAG AP Nr. 11 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz). Das ist im Zweifel der Tarifvertrag, der dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten steht (Wiedemann-Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 5. Aufl. 1977, § 4 Rz. 165). Im vorliegenden Fall findet demnach der auf den Bereich Nordrhein-Westfalen begrenzte BZT-G/NRW als der den Parteien räumlich nächststehende Tarifvertrag gegenüber dem BMT-G II Anwendung, soweit er eine über den BMT-G II hinausgehende Regelung trifft. Dem steht nicht entgegen, daß die Tarifvertragsparteien, die den BZT-G/NRW abgeschlossen haben, den Tarifvertragsparteien, die den BMT-G II abgeschlossen haben, untergeordnet sind. Auf Gewerkschaftsseite ist die ÖTV, Bezirk Nordrhein-Westfalen I und Bezirk Nordrhein-Westfalen II, eine gegenüber dem Hauptvorstand der ÖTV untergeordnete Organisation. Auf Arbeitgeberseite ist die AV Nordrhein-Westfalen Mitglied der VKA. Auch in einem solchen Falle hat der dem Betrieb am nächsten stehende Tarifvertrag Vorrang (vgl. Wiedemann-Stumpf, aaO, § 4 Rz. 165). § 2 Abs. 1 BZT-G/NRW geht somit dem § 16 Abs. 1 Satz 2 BMT-G II vor.

Eine danach zulässige Nebenabrede zum Arbeitsvertrag, ob und in welchem Umfange Arbeitsbereitschaft vorliegt, haben die Parteien nicht wirksam abgeschlossen. Es fehlt an der erforderlichen Schriftform. Wenn die Tarifparteien in einem Tarifvertrag bestimmen, daß die Frage, ob und in welchem Umfange Arbeitsbereitschaft vorliegt, durch Nebenabrede ~~zum~~ Arbeitsvertrag zu regeln ist, so bringen sie damit zum Ausdruck, daß sie eine Nebenabrede im tariflichen

- 8 -



- 8 -

Sinne meinen. Nach § 4 Abs. 2 BMT-G II, zu dessen Ergänzung der BZT-G/NRW abgeschlossen wurde, sind Nebenabreden nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Damit ist - ebenso wie nach § 4 Abs. 2 BAT - die Schriftform für Nebenabreden zum Arbeitsvertrag konstitutiv vorgeschrieben. Dabei handelt es sich um eine gesetzliche Schriftform i. S. von § 126 BGB; denn eine tarifvertraglich vorgeschriebene Schriftform ist ein Fall der gesetzlichen Schriftform i. S. des BGB. Das folgt aus Art. 2 EGBGB, wonach "Gesetz" i. S. des BGB jede Rechtsnorm ist. Der normative Teil des Tarifvertrages enthält aber nach § 1 Abs. 1 TVG solche Rechtsnormen (vgl. BAG AP Nr. 1, 4 und 5 zu § 4 BAT mit weiteren Nachweisen). Eine entgegen der Formvorschrift des § 4 Abs. 2 BMT-G II abgeschlossene Abrede ist nichtig (§ 134 BGB). Es ist daher unerheblich, daß die Parteien bei Abschluß der Nebenabrede vom 10. Dezember 1974 davon ausgingen, es werde in einem bestimmten Umfange Arbeitsbereitschaft anfallen.

Zur Wahrung der Schriftform für die Regelung, ob und in welchem Umfange Arbeitsbereitschaft vorliegt, genügt es nicht, daß in § 1 Abs. 1 Satz 1 der schriftlichen Nebenabrede vom 10. Dezember 1974 die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers auf durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich festgesetzt ist. § 2 Abs. 1 BZT-G/NRW unterscheidet ausdrücklich zwischen der Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit und der Festsetzung der Arbeitszeit einerseits sowie dem Vorliegen von Arbeitsbereitschaft andererseits. Wenn dann der Tarifvertrag für das Vorliegen von Arbeitsbereitschaft eine Nebenabrede zum Arbeitsvertrag verlangt, so folgt daraus, daß eine bloße Vereinbarung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die Festsetzung der Dienstzeiten hierfür nicht ausreicht. Im übrigen läßt sich aus der Vereinbarung einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit noch nicht zwingend darauf schließen, daß die

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

- 9 -



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



- 9 -

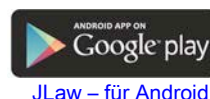
Arbeitsvertragsparteien damit Arbeitsbereitschaft in einem bestimmten Umfange festgelegt haben. § 14 Abs. 2 Satz 1 BMT-G II erlaubt zwar die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich nur, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt. Daraus folgt aber noch nicht, daß Vertragsparteien, die die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich vereinbaren, damit auch Arbeitsbereitschaft vereinbaren wollen. Es ist durchaus denkbar, daß es Arbeitsvertragsparteien gibt, die eine Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich ohne Arbeitsbereitschaft vereinbaren, was zwar tarifwidrig ist, aber nicht jeder Lebenserfahrung widerspricht. Aber auch Vertragsparteien, die sich tarifgemäß verhalten wollen und die es tatsächlich tun, brauchen mit der Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich nicht stets Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich "mindestens 2 Stunden" festzulegen. Sie können durchaus in Übereinstimmung mit der tariflichen Regelung Arbeitsbereitschaft von 2, 3 oder 4 Stunden täglich vereinbaren. Somit kann aus der Vereinbarung einer regelmäßigen Arbeitszeit von durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich nicht zwingend auf die Vereinbarung eines bestimmten Umfanges von Arbeitsbereitschaft geschlossen werden. Schließlich wird der Zweck der Schriftform, den Parteien bei Nebenabreden vor Augen zu halten, welche Arbeitsbedingungen für sie gelten, nicht erreicht, wenn man für die Vereinbarung des Vorliegens und des Umfanges von Arbeitsbereitschaft die Vereinbarung der regelmäßigen Arbeitszeit in § 1 Abs. 1 Satz 1 der Nebenabrede vom 10. Dezember 1974 genügen lassen wollte. Das verdeutlicht besonders die Erklärung des Klägers vor dem Arbeitsgericht, wenn ihm klar gewesen wäre, daß er Arbeits-

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

- 10 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

bereitschaft zu machen gehabt hätte, hätte er diese auch gemacht.

Die Auffassung von Scheuring-Lang (Kommentar zum BMT-G II, 5. Aufl. 1977, § 16 Anm. 1), die Parteien des Arbeitsvertrages könnten bei Vertragsschluß die Leistung von Arbeitsbereitschaft stillschweigend vereinbaren, ist mit dem Wortlaut von § 2 Abs. 1 BZT-G/NRW und dem von Scheuring-Lang (aaO, § 16 Anm. 5) selbst erwähnten Zweck der Regelung unvereinbar. Dieser Zweck besteht darin, jegliche Unklarheit darüber auszuschließen, ob und in welchem Umfang Arbeitsbereitschaft gegeben ist. Mit einer schriftlichen Nebenabrede zum Arbeitsvertrag wird dieser Zweck erreicht. Eine stillschweigende Vereinbarung hingegen kann wieder Anlaß zu Zweifelsfragen über den Inhalt der Vereinbarung geben.

Gegen die Notwendigkeit, Bestehen und Umfang von Arbeitsbereitschaft durch schriftliche Nebenabreden zum Arbeitsvertrag festzulegen, kann auch nicht eingewendet werden, § 14 Abs. 2 Satz 1 BMT-G II, der die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich zuläßt, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt, schreibe eine schriftliche Festlegung der Arbeitsbereitschaft nicht vor. Diesem von der Revision in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vorgetragenen Einwand steht der Sinn und Zweck der tariflichen Regelung über die Arbeitsbereitschaft in § 16 Abs. 1 Satz 2 BMT-G II und in dem ihn ergänzenden § 2 Abs. 1 BZT-G/NRW entgegen. Diese Vorschriften regeln zwar unmittelbar nur die Vergütung von Arbeitsbereitschaft. Die hier getroffene Regelung über das Bestehen und den Umfang von Arbeitsbereitschaft gilt aber auch, wie schon das Landesarbeitsgericht zutreffend hervorge-

- 11 -



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



- 11 -

hoben hat, für den Anwendungsbereich des § 14 BMT-G II. § 16 BMT-G II bzw. § 2 Abs. 1 BZT-G/NRW wollen nach ihrem erkennbaren Sinn jegliche Unklarheiten bei der Feststellung von Arbeitsbereitschaft ausschließen. Diese Unklarheiten, die § 16 BMT-G II bzw. § 2 Abs. 1 BZT-G/NRW ausschließen, kehrten aber bei Anwendung des § 14 BMT-G II wieder, wenn dort über das Vorliegen und den Umfang von Arbeitsbereitschaft gestritten werden könnte, weil es an einer schriftlichen Regelung fehlt. Im übrigen ist davon auszugehen, daß die Tarifpartner einen bestimmten Begriff (hier: Arbeitsbereitschaft) in einem Tarifvertrag im selben Sinne verstehen, wenn sich nichts anderes aus dem Tarifvertrag ergibt. Nach § 16 Abs. 1 Satz 2 BMT-G II bzw. § 2 Abs. 1 BZT-G/NRW ist das Vorliegen von Arbeitsbereitschaft nur bei einer schriftlichen (tariflichen oder einzelvertraglichen) Vereinbarung zu bejahen. Das muß dann auch für § 14 BMT-G II gelten.

Die Beklagte hat an den Kläger für jede Überstunde den auf die Arbeitsstunde umgerechneten Monatsgrundlohn der Stufe IV der jeweiligen Lohngruppe zuzüglich 30 v. H. zu zahlen (§ 25 Abs. 3, § 22 Abs. 1 e BMT-G II). Dieser beträgt nach § 4 MLT Nr. 8 für die Lohngruppe 4, in die der Kläger eingruppiert ist, in der Stufe 4 DM 9,42. Da der Kläger nur einen Stundenlohn von 8,94 DM forderte, konnte ihm das Landesarbeitsgericht auch nur diesen Betrag zusprechen (§ 308 Abs. 1 ZPO). 130 Überstunden ergeben eine Vergütung von 1.510,86 DM (130 x 8,94 x 1,3). Da das Landesarbeitsgericht dem Kläger für 130 Stunden nur 1.508,77 DM Vergütung zugesprochen hat und der Kläger keine Revision eingelegt hat, muß es bei der Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 1.508,77 DM bleiben. Die Beklagte hat diesen Betrag seit Rechtshängigkeit (19. Juli 1976) mit 4 v. H. zu verzinsen (§ 291, § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB). Gegen die von dem Landesarbeitsgericht

- 12 -



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



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

