Matthias Prinz
Rechtsanwalt
www.prinz.law

Aktenzeichen: 5 AZR 319/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat	Urteil vom 5. Juni 1985 - 5 AZR 319/82 -
I. Arbeitsgericht Köln	Urteil vom 7. September 1981 - 11 Ca 5755/81 -
II. Landesarbeitsgericht Köln	Urteil vom 19. Mai 1982 - 5 (16) Sa 629/81 -

---

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

Entscheidungsstichwort:
Tarifliches Bestimmungsrecht und Arbeitszeitänderung

Gesetz: TVG § 1 Auslegung, § 1 Tarifverträge: Rundfunk; Manteltarifvertrag für den Deutschlandfunk vom 1. Juni 1966 (MTV 1966) §§ 10, 14; einheitlicher Manteltarifvertrag für den Deutschlandfunk vom 15. Juli 1976 (eMTV) TZ 311, 350, 354 (in Verbindung mit dem TV zur Abänderung und Ergänzung des eMTV, geschlossen ebenfalls am 15. Juli 1976, zu TZ 354 eMTV); BGB § 242 Betriebliche Übung, § 315; BAT §§ 35, 48 a; KSchG 1969 § 4; BPersVG § 75 Abs. 5; Gesetz über die Errichtung von Rundfunkanstalten des Bundesrechts vom 29. November 1960 (BGBl. I S. 862) §§ 5, 16; ZPO § 256

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 5 AZR 123/83 (Herrmann ./. DLF) = Urteil vom 28. November 1984 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Bestimmungsrecht

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

5 AZR 319/82
---
5 (16) Sa 629/81 Köln

Verkündet am
5. Juni 1985

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Juni 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Schneider sowie

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

die ehrenamtlichen Richter Schleinkofer und Dr. Frey für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 19. Mai 1982 - 5 (16) Sa 629/81 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerin und über die Rechtswirksamkeit einer der Klägerin mit Schreiben vom 21. Juli 1981 zum 31. Dezember 1982 ausgesprochenen Änderungskündigung.

Die Beklagte ist eine durch das Gesetz über die Errichtung von Rundfunkanstalten des Bundesrechts vom 29. November 1960 (BGBl. I S. 862) geschaffene gemeinnützige Anstalt des öffentlichen Rechts. Ihre Aufgabe besteht darin, Rundfunksendungen für Deutschland und das europäische Ausland auszustrahlen (§ 5 Abs. 1 aaO). Die Beklagte hat das Recht der Selbstverwaltung (§ 5 Abs. 2 aaO). Sie ist selbständig in ihrer Haushaltswirtschaft (§ 16 Abs. 1 aaO). Jeder Haushalt ist nach den Grundsätzen der Sparsamkeit in der Verwaltung aufzustellen. Die Haushaltsmittel sind wirtschaftlich und sparsam zu verwalten (§ 16 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 aaO). Der Bundesrechnungshof prüft die Haushalts- und Wirtschaftsführung der Beklagten. Seine Prüfungsbemerkungen sind

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

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

zu beachten (§ 16 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 aaO). Die Finanzierungslast für die Beklagte trägt überwiegend der Bund. Der Bundesminister des Innern bewilligt die Zuweisungen als Kassenhilfe. Außerdem erhält die Beklagte eine Finanzhilfe der Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (vgl. BT-Drucks. 9/978, S. 169).

Die Klägerin ist nicht tarifgebunden. Sie ist seit dem 1. April 1971 in der Nachrichtenredaktion der Beklagten laut Arbeitsvertrag vom 15. März 1971 als Nachrichtensekretärin im Schichtdienst beschäftigt und arbeitet seitdem bei vollem Gehaltsausgleich 25 Stunden wöchentlich zuzüglich acht Stunden sogenannter häuslicher Vorbereitungszeit. In der Abteilung, in der die Klägerin tätig ist, wird in Wechselschichten "rund um die Uhr" einschließlich der Wochenenden und der Feiertage gearbeitet, und zwar mit zum Teil täglich wechselnden Schichten. Seit Aufnahme der Sendungen im Januar 1962 räumte die Beklagte den Mitarbeitern einiger Abteilungen zum Ausgleich für erschwerte Arbeitsbedingungen Arbeitszeitverkürzungen bei voller Vergütung ein. Es handelte sich um Angestellte, die in Wechselschicht, sonstigem Schichtdienst oder zeitversetztem Dienst außerhalb der Zeit von 8.00 Uhr bis 17.00 Uhr, zudem teilweise unter äußerlichen Erschwerungen, wie etwa in fensterlosen Räumen, zu arbeiten hatten. Die verkürzten Arbeitszeiten wurden in den jeweils für zwei Wochen aufgestellten Dienstplänen ausgewiesen.

Der schriftliche Arbeitsvertrag der Klägerin enthält keine Regelung der wöchentlichen Arbeitszeit. In § 5 des Arbeitsver-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

trags der Klägerin heißt es jedoch wie folgt:

> "Der Tarifvertrag des Deutschlandfunks sowie Dienstordnungen und Vereinbarungen, die zwischen dem Deutschlandfunk und dem Personalrat abgeschlossen und bekanntgegeben werden, sind Bestandteil des Vertrages, soweit in diesem Vertrag nicht ausdrücklich etwas Abweichendes vereinbart wird."

Die Beklagte ist Tarifvertragspartei. Die arbeitszeitrechtlichen Regelungen der von ihr erstmals seit dem 1. Juni 1966 abgeschlossenen Tarifverträge weisen folgende Entwicklung auf:

Der Manteltarifvertrag vom 1. Juni 1966 (MTV 1966), in Kraft getreten am Tage seines Abschlusses, sah in § 10 Nr. 1 eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 44 1/2 Stunden vor, bestimmte aber gleichzeitig in § 10 Nr. 3 folgendes:

> "Beim Vorliegen erschwerter Arbeitsbedingungen kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in angemessenem Umfang verkürzt werden."

Mit Wirkung vom 1. Oktober 1974 wurde die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch Tarifänderung auf 40 Stunden festgesetzt. Rückwirkend zum 1. April 1976 trat der "einheitliche Manteltarifvertrag für den Deutschlandfunk" (eMTV), abgeschlossen am 15. Juli 1976, in Kraft. Dieser Tarifvertrag behielt in seiner TZ 311 die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden bei. In einer Protokollnotiz zu TZ 311 heißt es:

> "Die Tarifvertragsparteien stimmen darin über-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

> ein, daß für Arbeitnehmer, die unter besonders erschwerten Arbeitsbedingungen tätig sind, eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeit durch Dienstplan festgelegt werden kann; dabei muß die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit auf mindestens ..... Stunden verringert werden. Aus einer so verkürzten Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer bei einem Arbeitsplatzwechsel keine Ansprüche herleiten."

Mit dem 1. Januar 1980 wurde diese Protokollnotiz als Fußnote (FN) 12 zu TZ 311 eMTV weitergeführt und wie folgt geändert:

> "Die Tarifpartner stimmen darin überein, daß für Arbeitnehmer, die unter besonders erschwerten Arbeitsbedingungen tätig sind, eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeit durch Dienstplan festgelegt wird; dabei muß die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit mindestens auf 38 Stunden verringert werden. Aus einer so verkürzten Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer bei einem Arbeitsplatzwechsel keine Ansprüche herleiten.
>
> Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung ist festzulegen, welche Arbeitnehmer unter besonders erschwerten Arbeitsbedingungen tätig sind. Dabei sind Ort und Zeit sowie Art und Weise der Arbeitsleistung zu berücksichtigen."

Die unter dem 4./11. Februar 1981 geschlossene Dienstvereinbarung legte die Arbeitsbereiche mit besonders erschwerten Arbeitsbedingungen fest. Das geschah in der Weise, daß zunächst die besonders erschwerten Bedingungen beschrieben und sodann die betroffenen Arbeitsbereiche aufgezählt wurden. Nr. 4 der Dienstvereinbarung bestimmt:

> "Die nach FN 12 zu TZ 311 eMTV vorzusehende Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist im jeweiligen Dienstplanschema festzu-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

legen, das vom Verwaltungsdirektor und vom Personalrat zu genehmigen ist."

Nach Abschluß der Dienstvereinbarung strebte die Beklagte eine Einigung mit dem Personalrat über den Umfang der künftigen Arbeitszeitverkürzungen an. Dabei ging die Beklagte davon aus, daß sie die bis dahin gewährten Vergünstigungen nicht beibehalten könne. Dies beruhte auf Prüfungsbemerkungen des Bundesrechnungshofes (vgl. Unterrichtung durch den Bundesrechnungshof vom 28. September 1981, BT-Drucks. 9/978, S. 1, 169 ff.). Im Zusammenhang mit der Überprüfung der Haushalts- und Wirtschaftsführung der Beklagten im Haushaltsjahr 1979 hat der Bundesrechnungshof die Arbeitszeitvergünstigungen "wegen ihres unangemessenen Umfanges" (aaO, S. 170, Nr. 89.1.5) beanstandet. Die Verfahrensweise der Beklagten sei im Vergleich zu den entsprechenden Regelungen für andere Bereiche offenkundig übertrieben großzügig und entspreche nicht dem auch für die Beklagte geltenden Gebot des sparsamen Umganges mit öffentlichen Mitteln. Die Beklagte habe Arbeitszeitvergünstigungen in einem Umfang verwirklicht, der angesichts der finanziellen Möglichkeiten der öffentlichen Hand als nicht vertretbar angesehen werden müsse (aaO, S. 170, zu Nr. 89.1.3). Der Bundesrechnungshof hatte der Beklagten bereits mit Schreiben vom 4. November 1980 einen ersten Entwurf seiner Prüfungsfeststellungen zugeleitet und - trotz einer ausführlichen Stellungnahme der Beklagten vom 10. Dezember 1980 - mit Schreiben vom 16. April 1981 an seinen Beanstandungen festgehalten.

Eine Einigung mit dem Personalrat kam jedoch nicht zustande. Der Personalrat stimmte den von der Beklagten vorgelegten

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Dienstplänen, die eine Arbeitszeit von durchschnittlich 38 Wochenstunden auswiesen, nicht zu. Im Hinblick auf die ihr bereits bekannten Beanstandungen des Bundesrechnungshofes erklärte die Beklagte den betroffenen Mitarbeitern Änderungskündigungen mit dem Ziel, zu einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden zu gelangen.

Nach der unter dem 4./11. Februar 1981 abgeschlossenen Dienstvereinbarung fällt die Klägerin unter den Personenkreis, für den besonders erschwerte Arbeitsbedingungen gegeben sind.

Die Beklagte hat der Klägerin mit Schreiben vom 21. Juli 1981 die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1982 ausgesprochen. Gleichzeitig hat sie der Klägerin angeboten, das Arbeitsverhältnis ab 1. Januar 1983 mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden unter Beibehaltung der sonstigen Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Die Beklagte führte in den genannten Kündigungsschreiben an, die rechtlichen Grundlagen für die bei ihr einzuhaltenden Arbeitszeiten seien inzwischen näher bestimmt worden; sie müsse diese Arbeitszeiten daher zugrunde legen. Die früheren Arbeitszeitverkürzungen hätten ihre sachliche Berechtigung auch deswegen verloren, weil die Beklagte die provisorische Unterbringung mit ihren teilweise schwierigen Arbeitsbedingungen inzwischen verlassen und das neue Funkhaus bezogen habe. Aus diesen Gründen sei sie inzwischen auch vom Bundesrechnungshof angehalten worden, die tarifvertraglichen Regelungen über Arbeitszeiten genau anzuwenden. Übertarifliche Leistungen in dem bisher gewährten Umfang ließen sich wegen der

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

aus der allgemeinen wirtschaftlichen Lage folgenden Einsparungszwänge für den Bundeshaushalt nicht länger vertreten. Der Abbau der bisherigen übertariflichen Leistungen durch Änderungskündigung sei angesichts der zunehmenden Verknappung der über den Bundeshaushalt bereitgestellten Mittel notwendig, um den Abbau von Arbeitsplätzen durch Auflösungskündigungen zu vermeiden.

Gegen die ihr erklärte Änderungskündigung hat die Klägerin Klage erhoben. Sie hat das Änderungsangebot der Beklagten unter Vorbehalt nach § 2 KSchG angenommen. In gleicher Weise angenommen hat sie ebenfalls das Angebot einer Arbeitszeit von 36 Wochenstunden. Bei diesem Angebot berücksichtigte die Beklagte den Beschluß der Einigungsstelle vom 8. Dezember 1981. Dieser einstimmig gefaßte Beschluß setzte die Arbeitszeiten der von der Dienstvereinbarung vom 4./11. Februar 1981 betroffenen Bereiche neu fest und bestimmte für die Abteilung der Klägerin eine wöchentliche Arbeitszeit von 36 Stunden.

Die Klägerin hat geltend gemacht, sie habe Anspruch auf Beibehaltung ihrer bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Diese sei bei Abschluß des Arbeitsvertrages durch Hinweis auf die entsprechenden Dienstpläne verbindlich abgesprochen worden. Die Beklagte könne die damals getroffene Abmachung nicht einseitig zu Lasten der Arbeitnehmer ändern. Zumindest sei aber die verkürzte Arbeitszeit kraft jahrelanger betrieblicher Übung Vertragsbestandteil geworden. Außerdem sei es unbillig, die Arbeitszeit auf 36 Stunden anzuheben, da sich die tatsächlichen Umstände nicht geändert hätten. Die Klägerin müsse nach wie vor in Wechsel-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

schicht arbeiten. Gerade zum Ausgleich der damit verbundenen Belastungen sei die Arbeitszeitverkürzung gewährt worden. Deshalb sei auch die Rüge des Bundesrechnungshofes unbeachtlich.

Der Beschluß der Einigungsstelle vom 8. Dezember 1981 beseitige ebenfalls nicht den Anspruch, die bisherige Arbeitzeit beizubehalten. Durch FN 12 zu TZ 311 eMTV sei allein der Beklagten das Recht eingeräumt worden, die Dauer der Arbeitszeit zu bestimmen. Für den Abschluß von Dienstvereinbarungen oder sie ersetzende Beschlüsse einer Einigungsstelle sei daher kein Raum. Schließlich könne die Beklagte die frühere Arbeitszeitregelung auch nicht durch Änderungskündigung beseitigen. Eine ordentliche Kündigung der Klägerin sei angesichts deren Betriebszugehörigkeit von mehr als zehn Jahren überhaupt nicht mehr zulässig. Für eine außerordentliche Kündigung fehle es aber an einem wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB.

Die derzeit angeordnete Arbeitszeit sei zudem arbeitsmedizinisch bedenklich. Darüber hinaus sei die Beklagte neben dem Sender RIAS Berlin die einzige Rundfunkanstalt, die Nachrichten rund um die Uhr ausstrahle.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß die Beklagte nicht kraft ihres Direktionsrechts befugt ist, für das Arbeitsverhältnis der Parteien die bisherige Arbeitszeit per 1. Januar 1983 ohne Änderungskündigung auf 38 Stunden pro Woche als regelmäßige Arbeitszeit zu verlängern,

2. festzustellen, daß die Änderungskündigung vom 21. Juli 1981 sozial ungerechtfertigt

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ist und daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zu unveränderten Arbeitsbedingungen über den 31. Dezember 1982 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat bestritten, der Klägerin eine kürzere als die tarifliche Arbeitszeit zugesichert zu haben. Weiter hat die Beklagte die Auffassung vertreten, sie sei in Anwendung der tariflichen Vorschriften berechtigt gewesen, die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin auf 36 Stunden abzuändern. Die FN 12 zu TZ 311 eMTV enthalte eine Öffnungsklausel, die es ermögliche, Dienstvereinbarungen über die verkürzten Arbeitszeiten abzuschließen. Deshalb habe, nachdem mit dem Personalrat keine Einigung erreicht worden sei, der Beschluß der Einigungsstelle vom 8. Dezember 1981 die Arbeitszeit derjenigen Mitarbeiter verbindlich festlegen können, die nach der Dienstvereinbarung vom 4./11. Februar 1981 unter erschwerten Arbeitsbedingungen tätig sind. Wenn man aber annehmen wolle, die verkürzte Arbeitszeit sei nicht durch Dienstvereinbarung festzulegen, dann sei die Beklagte allein befugt, das ihr eingeräumte tarifliche Bestimmungsrecht hierzu auszuüben. Hiervon habe sie mit der Aufstellung der neuen Dienstpläne Gebrauch gemacht. Dabei habe sie Billigkeitsgesichtspunkte hinreichend beachtet. So habe sie die als tarifliche Mindestgröße vorgesehene Verkürzung der Wochenarbeitszeit um zwei Stunden auf 38 Stunden nochmals um weitere zwei Stunden verringert. Damit habe sie einen angemessenen Ausgleich für die mit der Wechselschicht verbundenen Belastungen gewährt. Dabei sei zu berücksichtigen, daß Arbeitnehmer im Schichtdienst noch zusätzlich drei Urlaubstage im Jahr erhielten (TZ 350, 354.1 eMTV in Verb. mit § 14 Nr. 5 des MTV

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

vom 1. Juni 1966), während sonst im öffentlichen Dienst als Ausgleich für derartige Erschwernisse allein vier zusätzliche Urlaubstage im Jahr gewährt würden (§ 48 a BAT).

Jedenfalls aber sei die vorsorglich ausgesprochene Änderungskündigung gerechtfertigt. Die Beanstandungen des Bundesrechnungshofes müßten von der Beklagten beachtet werden. Zudem nötigten finanzielle Engpässe zum Abbau übertariflicher Leistungen; deshalb seien auch die bisher gewährten Arbeitszeitverkürzungen einzuschränken. Bei dem von der öffentlichen Hand vorgegebenen Dotierungsrahmen sei dies der einzige Weg, um Entlassungen zu vermeiden.

Das Arbeitsgericht hat dem Klageanspruch zu 1) stattgegeben und die Klage im übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und auf die Anschlußberufung der Beklagten die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageansprüche weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, daß die Beklagte berechtigt war, die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin auf 36 Stunden anzuheben.

A.I. Der Feststellungsantrag zu 1) der Klägerin ist zulässig.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Klägerin erstrebt die Feststellung, daß die Beklagte nicht kraft ihres Direktionsrechts befugt sei, die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin auf 36 Stunden anzuheben. Zwar kann nach § 256 ZPO nur auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses geklagt werden; bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses werden nicht als zulässiger Streitgegenstand eines Feststellungsbegehrens angesehen (BGHZ 22, 43, 48; 68, 331, 332). Eine Feststellungsklage muß sich aber nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis im ganzen erstrecken, sie kann vielmehr auch - wie vorliegend - einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis betreffen, wie bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder den Umfang einer Leistungspflicht (BAG Urteil vom 18. November 1968 - 3 AZR 255/67 - AP Nr. 134 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu I 1 und 2 der Gründe, m. w. N.; Urteil vom 17. Januar 1969 - 3 AZR 10/68 - AP Nr. 135 aaO, zu I der Gründe; BGHZ 22, 43, 47, 48; Rosenberg/Schwab, Zivilprozeßrecht, 13. Aufl., § 94 II 1, S. 526; Thomas/Putzo, ZPO, 12. Aufl., § 256 Anm. 3 a).

Die Klägerin hat auch ein rechtliches Interesse an der Feststellung, ob die Beklagte befugt ist, die Arbeitszeit der Klägerin einseitig zu verlängern.

II. Das Feststellungsverlangen zu 1) der Klägerin ist unbegründet. Die Klägerin schuldet eine wöchentliche Arbeitszeit von 36 Stunden. Die Beklagte war berechtigt, diesen zeitlichen Umfang der Arbeitsleistung einseitig festzusetzen. Die Festsetzung stellte die Ausübung eines tariflichen Bestimmungsrechts dar.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Diese entsprach billigem Ermessen und verletzte keine geschützten Rechtspositionen der Klägerin (vgl. hierzu Urteil vom 28. November 1984 - 5 AZR 123/83 - AP Nr. 1 zu § 4 TVG Bestimmungsrecht; auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

1. Auf die Rechtsbeziehungen der Parteien ist Tarifrecht anzuwenden. Das einschlägige Tarifrecht hat die Befugnis, für bestimmte Mitarbeiter eine verringerte wöchentliche Arbeitszeit allgemein festzulegen, auf die Beklagte übertragen.

a) Allerdings ist die Klägerin wegen fehlender Verbandszugehörigkeit nicht tarifgebunden. In dem Arbeitsvertrag der Klägerin vom 15. März 1971 haben die Parteien jedoch vereinbart, daß der Tarifvertrag der Beklagten "Bestandteil des Vertrages" sei. Das Landesarbeitsgericht hat diese - typische und daher revisible - Vertragsklausel zutreffend dahin ausgelegt, daß sich die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin sowohl bei Einstellung als auch in der Folgezeit unmittelbar nach Tarifrecht bestimmte.

b) Die Bezugnahme auf die für den Arbeitgeber geltenden jeweiligen Tarifverträge soll bewirken, daß alle Arbeitnehmer gleichbehandelt werden. Der nicht tarifgebundene Arbeitnehmer soll in allem so gestellt werden, wie das bei Tarifgebundenen der Fall ist. Dies bedeutet aber, daß er nicht nur in den Genuß der für ihn günstigen Regelungen kommt, sondern daß er auch die Regelungen hinnehmen muß, die für ihn eine Verschlechterung darstellen (BAG Urteil vom 1. Juni 1970 - 3 AZR 166/69 - AP Nr. 143 zu

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

§ 242 BGB Ruhegehalt, zu II 2 a der Gründe; BAG 18, 217, 219, 220 = AP Nr. 54 zu § 622 BGB Gratifikation, zu 2 der Gründe; BAG Urteil vom 23. Februar 1967 - 5 AZR 234/66 - AP Nr. 57 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 3 der Gründe; BAG Urteil vom 7. Dezember 1977 - 4 AZR 474/76 - AP Nr. 9 zu § 4 TVG Nachwirkung, Bl. 2 R, jeweils m. w. N.; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 3 Rz 100).

c) Bei Abschluß des Arbeitsvertrages der Klägerin galt noch der Manteltarifvertrag vom 1. Juni 1966. Dessen § 10 Nr. 1 setzte die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 44 1/2 Stunden fest. Als Ausnahmevorschrift eröffnete § 10 Nr. 3 "bei Vorliegen erschwerter Arbeitsbedingungen" die Möglichkeit, die Arbeitszeit "in angemessenem Umfang" zu verkürzen, ohne nähere Regelungen über Voraussetzung, Durchführung und Rechtsfolgen einer solchen Verkürzung zu treffen. Bei dieser Vorschrift handelte es sich um eine tarifliche Bestimmungsklausel.

Es ist eine im Tarifrecht zwar nicht häufig anzutreffende, aber bekannte Erscheinung, daß die Tarifvertragsparteien gewisse Arbeitsbedingungen nicht abschließend und in allen Einzelheiten festlegen, sondern nur Rahmenbestimmungen aufstellen und deren Konkretisierung auf den Arbeitgeber (oder einen Dritten) übertragen (vgl. BAG Urteil vom 28. September 1977 - 4 AZR 743/76 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; BAG Urteil vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier; BAG 30, 281, 289 = AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk; BAG 36, 59, 63 = AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesbahn; Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz 91, 296; aus früherer

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Zeit: Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht, 7. Aufl., II/1, § 15 II 10, S. 287 f., jeweils m. w. N.).

Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit muß die Delegation nach Adressat und Umfang hinreichend deutlich sein (vgl. statt vieler BAG 30, 281, 289 = AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk) und zwingende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (Personalrats) beachten (vgl. Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz 298 m. w. N.). Die in Ausübung des Bestimmungsrechts getroffene Regelung ergänzt den Tarifinhalt und schafft damit Normen, die wie Tarifvorschriften wirken und auch deren rechtliches Schicksal teilen. Sie enden mit dem Auslaufen des Tarifvertrages, der die rechtliche Grundlage ihrer Entstehung geschaffen hat. Sieht der nachfolgende Tarifvertrag keine Bestimmungsklausel mehr vor, ist auch kein Raum mehr für den Fortbestand von Regelungen, die aufgrund einer solchen Klausel entstanden sind, es sei denn, ihr Fortbestand würde einzelvertraglich ausdrücklich vereinbart. Behält der nachfolgende Tarifvertrag dagegen die Bestimmungsklausel verändert oder unverändert bei, so muß der betreffende Adressat von seinem Recht zur Leistungsbestimmung erneut Gebrauch machen. Er kann seine Befugnis dabei ausdrücklich oder - was insbesondere bei unveränderter Rechtslage der Fall sein wird - durch schlüssiges Verhalten ausüben.

Die in § 10 Nr. 3 MTV 1966 enthaltene Bestimmungsklausel benennt zwar nicht ausdrücklich die Beklagte als Adressaten. Nach Lage der Dinge kam aber nur diese in Betracht. So hat die Be-

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

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

klagte die von ihr festgesetzte Arbeitszeitverkürzung ohne Widerspruch der Betroffenen ständig in die Dienstpläne aufgenommen und auf diese Weise die Ausübung ihres Bestimmungsrechts verlautbart.

d) Der MTV 1966 wurde durch den eMTV vom 15. Juli 1976 abgelöst. Dieser behielt die mit Wirkung vom 1. Oktober 1974 eingeführte allgemeine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden (TZ 311) bei und räumte der Beklagten wieder ein Bestimmungsrecht hinsichtlich einer Arbeitszeitverkürzung ein. Nach der Protokollnotiz zu TZ 311 konnte für Arbeitnehmer, die unter besonders erschwerten Arbeitsbedingungen tätig sind, eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeit "durch Dienstplan" festgelegt werden. In die bisherigen Dienstpläne war stets die von der Beklagten vorweg bestimmte Arbeitszeitverkürzung aufgenommen worden. Nach dem erklärten Willen der Tarifvertragsparteien sollte dieses Verfahren fortgesetzt werden. Daraus ergibt sich, daß die Beklagte als Arbeitgeber weiterhin befugt sein sollte, den Tarifvertrag durch eine entsprechende Bestimmung zu ergänzen. Eine Mindestkürzung wurde der Beklagten - ebenso wie im MTV 1966 - nicht vorgeschrieben. Die Beklagte hat das ihr wiederum übertragene Bestimmungsrecht ausgeübt, indem sie unverändert in den Dienstplänen die verkürzte Arbeitszeit für die betreffenden Mitarbeiter festlegte.

e) Zu einer Änderung der Bestimmungsklausel führte die am 1. Januar 1980 in Kraft getretene Neufassung des eMTV. In der

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

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

FN 12 zu TZ 311 ist erstmals angeordnet, daß für Arbeitnehmer, die unter besonders erschwerten Arbeitsbedingungen tätig sind, eine von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abweichende Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeit durch Dienstplan "festgelegt wird", d. h. nicht mehr festgelegt werden "kann", sondern festgelegt werden "muß". Weiter ist nunmehr eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden als Mindestgröße vorgeschrieben. An der Bestimmung der verkürzten Arbeitszeit durch Dienstplan wird festgehalten. Abweichend von den vorangegangenen tariflichen Regelungen ist nunmehr jedoch durch Dienstvereinbarung festzulegen, welche Arbeitnehmer unter besonders erschwerten Arbeitsbedingungen tätig sind, wobei Ort und Zeit sowie Art und Weise der Arbeitsleistung zu berücksichtigen sind. Der Beklagten stand danach nicht mehr zu, den Kreis der Arbeitnehmer abzugrenzen, für die eine Arbeitszeitverkürzung in Betracht kam.

Die tarifliche Neuregelung hat dagegen an der bisherigen alleinigen Befugnis der Beklagten, die verkürzte Arbeitszeit zu bestimmen, nichts geändert. Insbesondere ist insoweit kein Mitwirkungsrecht des Personalrats eingeführt worden. Es braucht nicht erörtert zu werden, ob die wöchentliche Arbeitsdauer überhaupt Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein kann, jedenfalls müßte eine entsprechende rechtliche Möglichkeit durch Tarifvertrag "ausdrücklich" zugelassen werden (§ 75 Abs. 5 Satz 2 BPersVG). Hieran fehlt es in dem ab 1. Januar 1980 gültigen Tarifvertrag. Dieser sieht eine Dienstvereinbarung nur insoweit vor, wie es um den zu begünstigenden Kreis der Mitarbeiter der Beklagten geht. Für die Frage, in welchem Umfang die Arbeitszeit

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

zu verkürzen ist, besagt die Fußnote 12 zu TZ 311 eMTV, daß dies durch Dienstplan festzulegen ist. Da der Tarifvertrag deutlich zwischen Dienstvereinbarung und Dienstplan unterscheidet, kann nicht angenommen werden, daß der Umfang der Kürzung durch Dienstvereinbarung geregelt werden sollte.

f) Nachdem die Neufassung des eMTV ab 1. Januar 1980 das Bestimmungsrecht des Arbeitgebers nach Voraussetzung und Umfang geändert hatte, war die Beklagte nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, ihr Bestimmungsrecht unter Berücksichtigung der Tarifänderung neu auszuüben. Das ist geschehen. Die dabei eingetretene zeitliche Verzögerung geht nicht zu Lasten der Beklagten und hat auf die Wirksamkeit der getroffenen Bestimmung keinen Einfluß.

Zunächst mußte die Beklagte das Zustandekommen der in FN 12 vorgesehenen Dienstvereinbarung abwarten. Nachdem diese im Februar 1981 geschlossen worden war, kam es zwischen den Vereinbarungspartnern zu Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der Nr. 4 der Dienstvereinbarung, die sogar zur Anrufung der Einigungsstelle führten. Im Anschluß an deren Spruch vom 8. Dezember 1981 bestimmte die Beklagte die wöchentliche Arbeitszeit für die Arbeitnehmergruppen, denen auch die Klägerin angehörte, endgültig auf 36 Stunden. Es kann in diesem Zusammenhang dahingestellt bleiben, ob die Einigungsstelle für den von ihr gefällten Spruch zuständig war. Jedenfalls bildete der Spruch für die Beklagte ein erhebliches tatsächliches Geschehen, das sie zum Anlaß nehmen durfte, die mit Schreiben an die Klägerin vom 21. Juli 1981

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

vorgenommene Bestimmung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38 Stunden zu ändern und nunmehr eine Zeit von 36 Stunden festzusetzen.

2. Die Konkretisierung der Arbeitsbedingungen aufgrund einer tariflichen Bestimmungsklausel muß die Grundsätze billigen Ermessens (§ 315 Abs. 1 BGB) wahren (statt vieler Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz 301 m. w. N.). Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn sie die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat (vgl. nur BAG Urteil vom 28. September 1977 - 4 AZR 743/76 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk, Bl. 3, m. w. N.). Ob das geschehen ist, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB). Diese ist in der Revisionsinstanz unbeschränkt nachzuprüfen (BAG aaO, Bl. 2 R und Bl. 3, m. w. N.). Das Landesarbeitsgericht hat - wenn auch von einer unzutreffenden Rechtsgrundlage, nämlich dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, ausgehend - die Leistungsbestimmung der Beklagten an den Maßstäben des § 315 Abs. 1 BGB gemessen und ist zu dem Ergebnis gelangt, die Beklagte habe ihre Entscheidung nach billigem Ermessen getroffen. Dem ist beizupflichten.

a) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht als besonders wichtigen Umstand hervorgehoben, daß der Bundesrechnungshof die von der Beklagten früher zugestandenen Arbeitszeitvergünstigungen nachdrücklich beanstandet hat. Als Anstalt des öffentlichen Rechts muß die Beklagte die Grundsätze der Sparsamkeit in der Verwaltung beachten und ihre Haushaltsmittel wirtschaftlich und sparsam

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

verwalten (§ 16 Abs. 2 des Gesetzes über die Errichtung von Rundfunkanstalten des Bundesrechts vom 29. November 1960). Nach diesen Grundsätzen ist die Beklagte früher nicht verfahren. Die Prüfungsbemerkungen des Bundesrechnungshofes bezeichnen ihre Praxis der Arbeitszeitverkürzung in einleuchtender Weise als übertrieben großzügig. Das wird deutlich bei einem Vergleich mit den Arbeitsbedingungen, die aufgrund des Bundes-Angestelltentarifvertrages und anderer Tarifwerke im öffentlichen Dienst gelten. Hier werden für die Erschwernisse des Schichtdienstes keine allgemeinen Arbeitszeitverkürzungen eingeräumt, sondern nur Zeitzuschläge gezahlt (vgl. § 35 BAT) und zusätzlicher Urlaub bis zu höchstens vier Tagen im Jahre gewährt (§ 48 a BAT, in Kraft seit dem 1. Januar 1981, eingefügt durch § 1 Nr. 8 des 47. Änderungstarifvertrages vom 1. Juli 1981; § 14 c des Tarifvertrages für die Angestellten der Deutschen Bundespost; § 25 Abs. 13 des Tarifvertrages für die Angestellten der Deutschen Bundesbahn). Einen zusätzlichen Urlaub von drei Tagen erhalten die im regelmäßigen Schichtdienst beschäftigten Angestellten der Beklagten aber ebenfalls (TZ 350, 354.1 eMTV in Verb. mit § 14 Nr. 5 des insoweit fortgeltenden MTV), desgleichen Zeitzuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit (TZ 550 eMTV).

Die Beklagte ist nicht bei der obligatorischen Arbeitszeitverringerung von 40 auf 38 Wochenstunden stehengeblieben, sondern hat nach dem 8. Dezember 1981 eine weitere Verkürzung von zwei Stunden zugestanden. Eine Verkürzung um vier Arbeitsstunden die Woche bedeutet im Vergleich zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden, umgerechnet auf ein Jahr, eine

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Dienstbefreiung von etwa fünf Wochen. Folgte man den Vorstellungen der Klägerin, würde sich bei einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung von durchschnittlich sieben Stunden im Jahr eine Dienstbefreiung von umgerechnet acht Wochen ergeben. Diese Überlegungen machen deutlich, daß das Interesse der Klägerin, ihre bisherige Arbeitszeit beizubehalten, gegenüber dem Interesse der Beklagten an einer wöchentlichen Arbeitszeit von 36 Stunden zurücktreten muß.

b) Entgegen der Auffassung der Klägerin hat die Beklagte bei der Ausübung ihres tariflichen Bestimmungsrechts auch nicht im Hinblick auf ihre Stellungnahme gegenüber dem Bundesrechnungshof vom 10. Dezember 1980 treuwidrig gehandelt. Diese Stellungnahme hat die Beklagte im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungsverfahrens in Wahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmern abgegeben. Außerdem mußte die Beklagte besorgt sein, Regreßansprüchen zu begegnen, wie sie in dem mit Schreiben vom 16. April 1981 übersandten Entwurf der Prüfungsfeststellungen erwogen wurden. Wenn der Bundesrechnungshof gleichwohl an seinen Beanstandungen festhielt, dann war die Beklagte gesetzlich (§ 16 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 aaO) verpflichtet, diese Prüfungsbemerkungen zu beachten und ihr Bestimmungsrecht entsprechend auszuüben.

3. Die Leistungsbestimmung der Beklagten griff nicht in geschützte Rechtspositionen der Klägerin ein.

a) Die Beklagte war nach allgemeinen tarifrechtlichen Grund-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sätzen nicht gehindert, eine früher eingeräumte Arbeitszeitverkürzung bei der nunmehr vorzunehmenden Neubestimmung zum Nachteil der begünstigten Arbeitnehmer zu ändern. Im Verhältnis von zwei zeitlich aufeinanderfolgenden Tarifverträgen oder Tarifnormen gilt das Ablösungsprinzip. Die Tarifvertragsparteien können einen von ihnen früher vereinbarten Tarifvertrag oder früher vereinbarte Tarifnormen abändern, einschränken oder aufheben. Das kann mit Verschlechterungen für einzelne Arbeitnehmer verbunden sein (BAG Urteil vom 1. Juni 1970 - 3 AZR 166/69 - AP Nr. 143 zu § 242 BGB Ruhegehalt, zu II 3 c der Gründe; BAG 41, 163, 168, 169 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Besitzstand, zu II 3 der Gründe; Wiedemann/Stumpf, aaO, § 4 Rz 149). Der Ablösungsgrundsatz gilt in gleicher Weise für die Ausübung eines von einem Tarifvertrag übertragenen, der Leistungskonkretisierung dienenden Bestimmungsrechts.

b) Besondere - aus dem Tarifrecht abzuleitende - Rechtspositionen der Klägerin sind nicht berührt. Von der aus dem Ablösungsprinzip folgenden Rechtslage, wonach Tarifänderungen zur Anspruchskürzung führen können, wird eine Ausnahme anerkannt für die Fälle, in denen ein Arbeitnehmer aufgrund bisheriger Kollektivregelung bereits eine feste Rechtsposition erworben hatte, wie etwa die des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber (vgl. BAG Urteil vom 16. Februar 1962 - 1 AZR 164/61 - AP Nr. 11 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip, zu 2 a der Gründe). Eine derartige gesicherte Rechtsstellung hat die Klägerin hinsichtlich der Arbeitszeitverkürzungen jedoch nicht erworben. Arbeitszeitregelungen, besonders für bestimmte Arbeitneh-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

mergruppen, stehen unter dem Vorbehalt künftiger Anpassungen. Daß sich vorliegend die Arbeitsbedingungen verschlechtert haben, steht dem nicht prinzipiell entgegen. Diese besondere Lage ist letztlich nur das Ergebnis einer früheren weitgehenden Großzügigkeit des Arbeitgebers. Jedenfalls ist eine bestimmte Arbeitszeitregelung hinsichtlich des Vertrauensschutzes bei weitem nicht so hoch zu veranschlagen wie wenn das Arbeitsverhältnis durch Ausschluß der ordentlichen Kündigung in seinem Bestand geschützt ist.

c) Für ihr Verlangen, die frühere Arbeitszeitverkürzung beizubehalten, kann die Klägerin sich nicht auf das Bestehen einer betrieblichen Übung berufen. Die betriebliche Übung ist keine Rechtsquelle eigener Art mit normativer Wirkung. Sie vermag lediglich durch eine an alle betroffenen Arbeitnehmer gerichtete konkludente Gesamtzusage die einzelnen Arbeitsverhältnisse zu gestalten. Aus ihr erwachsen vertragliche Ansprüche der Arbeitnehmer auf die üblich gewordene Vergünstigung (statt vieler BAG 23, 213, 217 ff. = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu I der Gründe). Eine betriebliche Übung kommt aber dann nicht in Betracht, wenn, wie hier, die Vergünstigung aufgrund vertraglich vereinbarten Tarifrechts gewährt wird. Bei Bestehen einer bestimmten tarifrechtlichen Regelung ist für eine betriebliche Übung gleichen Inhalts kein Raum (vgl. BAG Urteil vom 28. September 1977 - 4 AZR 743/76 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk, Bl. 4 R).

Anders ist die Rechtslage nur dann zu beurteilen, wenn eine

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

betriebliche Übung über den Rahmen der tarifvertraglichen Regelung hinausgeht. Eine solche Fallgestaltung liegt hier aber nicht vor. Überdies hat die Klägerin auch nicht behauptet, es sei ihr vertraglich zugesichert worden, sie sollte die gewährte Arbeitszeitverkürzung selbst bei tariflicher Verschlechterung behalten.

III. Damit ist der Feststellungsantrag der Klägerin, die Beklagte sei nicht kraft ihres Direktionsrechts zur Verlängerung der Arbeitszeit auf 36 Wochenstunden befugt, unbegründet. Dabei ist die rechtliche Bewertung der Klägerin, die Beklagte habe die Arbeitszeit kraft Direktionsrechts geändert, unerheblich. Wie dargestellt, war die Beklagte aufgrund tariflichen Bestimmungsrechts zur Anhebung der Arbeitszeit berechtigt.

B. Der Feststellungsantrag zu 2) der Klägerin zielt auf die Feststellung, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung der Beklagten vom 21. Juli 1981 nicht wirksam sei und das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zu unveränderten Arbeitsbedingungen mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit fortbestehe. Für eine Klage, die den gerichtlichen Ausspruch erstrebt, die Änderung der Arbeitsbedingungen sei sozial ungerechtfertigt, ergibt sich das Feststellungsinteresse aus § 4 Satz 2 KSchG. Gleichwohl erweist sich das Feststellungsverlangen vorliegend als unzulässig, weil das Rechtsschutzinteresse der Klägerin an der Durchführung des Kündigungsschutzverfahrens nachträglich entfallen ist. Wie oben ausgeführt (A II), war die Beklagte berechtigt, die Arbeitszeitverkürzung der Klägerin schon kraft tariflichen Bestimmungsrechts auch zu deren

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Nachteil zu ändern. Mit der Erklärung der Änderungskündigung vom 21. Juli 1981 und den - nach dem Spruch der Einigungsstelle vom 8. Dezember 1981 - ergänzenden Mitteilungen hat die Beklagte aufgrund des ihr zustehenden tariflichen Bestimmungsrechts die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin auf 36 Stunden festgesetzt. Diese Leistungsbestimmung ist noch vor Auslaufen der Änderungskündigungsfrist wirksam geworden. Wenn aber vor oder gleichzeitig mit Ablauf der Kündigungsfrist ein rechtswirksam festgestellter Änderungstatbestand eintritt, durch den das Ziel der Klage überholt wird, erledigt sich nachträglich das Rechtsschutzbedürfnis an der Verfahrensdurchführung (vgl. dazu BAG Urteil vom 11. Februar 1981 - 7 AZR 12/79 - AP Nr. 8 zu § 4 KSchG 1969, zu II 1 der Gründe und Leitsatz 1).

Dr. Thomas Dr. Gehring Schneider

Schleinkofer Dr. Frey

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS