

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Kies-, Sand-, Mörtel- und Transportbetonindustrie vom 27. Mai 1974; AZO § 7

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 389/77

Urteil des BAG vom 27. Juni 1978 LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 389/77

9 (7) Sa 346/75 Niedersachsen

Verkündet am
27. Juni 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 27. Juni 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Werner und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. Februar 1977 - 9 (7) Sa 346/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Kies-, Sand-, Mörtel- und Transportbetonindustrie vom 27. Mai 1974 (RTV) Anwendung. Nach § 14 RTV hat der Kläger Anspruch auf eine Jahresabschlußzahlung. Diese Vorschrift lautet wie folgt:

"§ 14

Jahresabschlußzahlung

1. Arbeitnehmer, die bis zum 30. 9. des laufenden Kalenderjahres in den Betrieb eingetreten sind und deren Arbeitsverhältnis am 30. 11. des Jahres noch besteht sowie arbeitnehmerseitig nicht gekündigt ist, erhalten - zahlbar spätestens mit der fälligen Novemberabrechnung - eine Jahresabschlußzahlung.

Die Jahresabschlußzahlung beträgt

1974	30 %
1975	50 %

des tariflichen Monatsverdienstes (Tarifstundenlohn x tarifliche Wochenarbeitszeit x 4,33).

2. Arbeitnehmer nach Ziffer 1 erhalten im Eintrittsjahr für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel der vorgenannten Beträge.
3. Bei Teilzeitbeschäftigten errechnet sich die Jahresabschlußzahlung aus dem Verhältnis der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit.

....."

Der Kläger erhielt von der Beklagten für 1974 eine Jahresabschlußzahlung in Höhe von 419,70 DM. Hierbei wurde eine tarifliche Wochenarbeitszeit von 41 Stunden und ein Tarifstundenlohn von 7,88 DM zugrunde gelegt.

Der Kläger verlangt eine Jahresabschlußzahlung in Höhe von 511,80 DM. Nach seiner Ansicht beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit für ihn 50 Stunden. Während nach § 3 I Nr. 1 RTV die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden betrage, bestehe nach § 3 I Nr. 5 RTV die Möglichkeit, die regelmäßige Arbeitszeit

- 3 -



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



- 3 -

der Kraftfahrer bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft bis zu 9 Stunden wöchentlich zuschlagspflichtig zu verlängern. § 3 RTV hat folgenden Wortlaut:

"§ 3

Arbeitszeit

I. Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen beträgt 8 Stunden, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden.

.....

2. bis 4.

5. Die regelmäßige Arbeitszeit der Lkw-Fahrer, Zugmaschinenfahrer und Beifahrer sowie die der Wieger in Transportbetonwerken kann bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft bis zu 9 Stunden wöchentlich über die nach Ziffer 1 festgelegte Arbeitszeit hinaus zuschlagspflichtig verlängert werden.

Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz seine Arbeitskraft nur zeitweise einzusetzen braucht. Sie liegt nicht vor, wenn die Zeiten, in denen die Haupttätigkeit nicht ausgeübt wird, durch eine andere angeordnete Arbeit ausgefüllt sind.

Für Kraftfahrer darf der reine Dienst am Steuer 8 Stunden täglich nicht überschreiten.

.....

II. Mehrarbeit, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeit (s. Abschnitt I.). Sie ist auf betrieblich bedingte Ausnahmefälle zu beschränken und ist mit dem Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu regeln.

In unvorhergesehenen dringenden Fällen muß Mehrarbeit geleistet werden. Der Betriebsrat ist dann nachträglich zu verständigen.

.....

III. Zuschläge

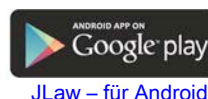
Für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind folgende Zuschläge zu zahlen:

1. Für Mehrarbeit 25 %

....."



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



- 4 -

- 4 -

Der Kläger hat demgemäß beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 92,10 DM
zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert:
Zu Recht sei man bei der Berechnung der Jahresabschlußzahlung von
der in § 3 I Nr. 1 RTV festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit
von 41 Stunden ausgegangen. Man könne der Berechnung nicht an-
stelle der tariflichen die tatsächliche Arbeitszeit jedes ein-
zelnen Kraftfahrers zugrunde legen, da sie einer starken Schwankung
unterworfen sei. Dies sei auch bei dem Kläger der Fall gewesen.
Er habe in der zweiten Jahreshälfte 1974 und den ersten fünf Wochen
1975 unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten abgeleistet; sie
hätten zwischen 22,25 und 68 Stunden gelegen und zeigten somit, daß
von einer regelmäßigen 50-Stundenwoche keine Rede sein könne. Im
Durchschnitt habe zwar die wöchentliche Arbeitszeit für die zweite
Jahreshälfte 1974 ca. 51 Stunden betragen, dies sei jedoch die
tatsächliche Arbeitszeit gewesen, die nicht mit der tariflichen
regelmäßigen Arbeitszeit gleichgesetzt werden könne. Im übrigen
arbeiteten außer den Kraftfahrern auch andere Arbeitnehmergruppen
in Zeiten guter Konjunktur über die regelmäßige Arbeitszeit von
41 Stunden hinaus, ohne daß sich dadurch ihre regelmäßige tarif-
liche Arbeitszeit ändere.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeits-
gericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revi-
sion verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

1. Zwischen den Parteien ist allein die Höhe der Jahresabschluß-
zahlung für 1974 umstritten. Nach § 14 Nr. 1 RTV beträgt sie 30 %
des tariflichen Monatsverdienstes. Dieser tarifliche Monatsverdienst
ist das Produkt aus Tarifstundenlohn, tariflicher Wochenarbeitszeit
und dem Faktor 4,33. Während der Tarifstundenlohn mit 7,88 DM un-
streitig ist, gehen die Ansichten der Parteien über die Länge der ta-
riflichen Wochenarbeitszeit auseinander.

- 5 -



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



- 5 -

Das Landesarbeitsgericht hat die tarifliche Wochenarbeitszeit im Sinne des § 14 RTV mit der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 3 I Nr. 1 RTV gleichgesetzt und kommt somit zu einer Dauer der Arbeitszeit von 41 Stunden. Es lehnt die Auffassung des Klägers ab, die dahin geht, daß die regelmäßige Arbeitszeit sich für ihn nach § 3 I Nr. 5 RTV bestimme. Diese Vorschrift schaffe keine neue regelmäßige Arbeitszeit. Sie gebe dem Arbeitgeber lediglich das Recht, die Arbeitszeit eines Lkw-Fahrers bis zu 50 Stunden wöchentlich zu verlängern, ohne damit gegen die Bestimmung des § 3 der Arbeitszeitordnung (AZO) zu verstoßen.

2. Die gegen diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts gerichteten Angriffe der Revision sind unbegründet.

Die Revision rügt, daß das Landesarbeitsgericht § 3 I Nr. 5 RTV bei der Bestimmung der tariflichen Wochenarbeitszeit nach § 14 Nr. 1 RTV nicht berücksichtigt habe. § 3 I Nr. 5 RTV enthalte eine ausdrückliche Modifizierung der in Nr. 1 dieser Vorschrift enthaltenen wöchentlichen Arbeitszeit für den dort bestimmten Personenkreis. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist zunächst davon auszugehen, daß bei der Berechnung der Jahresabschlußzahlung nach § 14 Nr. 1 RTV unter "tariflicher Wochenarbeitszeit" die "regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit" im Sinne des § 3 RTV gemeint ist. Die Tarifvertragsparteien haben mit dieser Regelung zu erkennen gegeben, daß sie nicht auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit abstellen. Maßgebend soll vielmehr die "tarifliche", d.h. die im Tarifvertrag geregelte, regelmäßige Arbeitszeit sein. Dies wird auch von der Revision nicht in Zweifel gezogen.

Die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt nach § 3 I Nr. 1 RTV 41 Stunden. Diese Zahl ist für die Berechnung der Jahresabschlußzahlung zugrunde zu legen. Entgegen der Ansicht der Revision ist diese regelmäßige Arbeitszeit durch § 3 I Nr. 5 RTV nicht auf 50 Stunden verlängert worden.

- 6 -



- 6 -

Die Formulierung dieser Bestimmung als "Kann-Vorschrift" zeigt, daß es sich hierbei um eine tarifliche Rahmenbestimmung handelt. Nach dem Wortlaut, der sich an § 7 AZO anlehnt, sowie nach dem erkennbaren Zweck der Vorschrift, soll mit ihr erreicht werden, daß nicht nur die tarifliche, sondern auch die gesetzliche regelmäßige Arbeitszeit nach § 3 AZO überschritten werden darf, ohne daß sich der Arbeitgeber hierdurch den Sanktionen des § 25 AZO aussetzt.

§ 3 I Nr. 5 RTV gestattet dem Arbeitgeber, - unter Beteiligung des Betriebsrats (§ 3 II Nr. 1 RTV) - eine entsprechend längere Arbeitsleistung zu verlangen. Diese ihm eingeräumte Befugnis schließt auch das Recht ein, innerhalb der tarifvertraglich festgesetzten Arbeitszeitgrenzen von Fall zu Fall, je nach den betrieblichen Bedürfnissen, Mehrarbeit zu verlangen. Der Arbeitgeber ist nicht darauf beschränkt, den Arbeitszeitraumen voll auszuschöpfen oder eine neue regelmäßige Arbeitszeit festzulegen (Denecke-Neumann, AZO, 9. Aufl., § 7 Anm. 16; Zmarzlik, AZO, § 7 Anm. 16).

Im vorliegenden Falle ist - wie sich aus der nicht bestrittenen Zusammenstellung der Beklagten über die tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden ergibt - auch so verfahren worden. Die regelmäßige Arbeitszeit von 41 Stunden wurde nicht generell angehoben, sondern von Fall zu Fall in unregelmäßiger Höhe überschritten. Dies bestätigt, daß auch nach der Ansicht der Beteiligten die in § 3 I Nr. 1 RTV festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden auch für die unter Nr. 5 fallende Personengruppe - zu der der Kläger gehört - gelten, lediglich ihre Überschreitung von Fall zu Fall in unterschiedlichem Umfang, aber im Rahmen dieser Bestimmung, arbeitszeitrechtlich zulässig sein sollte.

3. Diese Auffassung rechtfertigt sich auch aus dem Gesamtzusammenhang, in den diese Vorschrift gestellt worden ist. § 3 II RTV unterscheidet zwischen regelmäßiger Arbeitszeit und Mehrarbeit.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Für Mehrarbeit wird ein Zuschlag von 25 % gezahlt. Da nach § 3 I Nr. 5 RTV auch die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden hinausgehende Arbeit ausdrücklich als zuschlagspflichtig erklärt wird, handelt es sich hierbei um Mehrarbeit im Sinne des Tarifvertrages. Dies schließt ihre Einordnung in die regelmäßige Arbeitszeit aus.

Wollte man für die in § 3 I Nr. 5 RTV genannten Personen die dort zugelassene Arbeitszeit bei der Berechnung der Jahresabschlußzahlung berücksichtigen, käme man im übrigen auch zu einer nicht vertretbaren Differenzierung zwischen einzelnen Teilen der Gesamtbelegschaft des Betriebs. Die in den oben genannten Vorschriften bezeichneten Personen könnten ihre Mehrarbeit bei der Jahresabschlußzahlung leistungssteigernd berücksichtigen lassen, während allen übrigen Arbeitnehmern, die ebenfalls in gewissem Umfange Mehrarbeit leisten können (§ 3 II Nr. 1 RTV), diese Möglichkeit verschlossen bliebe. Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien ein solches Ergebnis gebilligt hätten. Es ist im Gegenteil anzunehmen, daß es ihnen darauf ankam, in § 14 RTV eine möglichst praktikable und einfache Berechnungsweise vorzusehen, die weder auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit noch auf den effektiv gezahlten Stundenlohn abstellt, sondern allein die sich bereits aus dem Tarifvertrag ergebenden festen Zahlenwerte zugrunde legt.

4. Nach alledem hat das Landesarbeitsgericht zu Recht die Berechnung der Jahresabschlußzahlung auf der Grundlage einer tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden für zutreffend erachtet.

gez.: Dr. Hilger

Werner

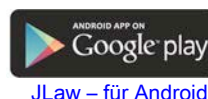
Dr. Heither

Dr. Schönherr

Dr. Fenge



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

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