

Aktenzeichen: 5 AZR 484/87

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 29. Juni 1988
- 5 AZR 484/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 29. April 1986
Bremen - 2 Ca 2003/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 19. Mai 1987
Bremen - 1 Sa 222/86 -

Für die Amtliche Sammlung : Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort: Arbeitszeit - Verlängerung durch
konkludentes Handeln

Gesetz: BGB § 242 Betriebliche Übung

Leitsätze:

K e i n e



5 AZR 484/87

1 Sa 222/86 Bremen

Verkündet am
29. Juni 1988

Im Namen des Volkes!

Noll,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Juni 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Fischer und Arntzen für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 19. Mai 1987 - 1 Sa 222/86 - 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 darüber, welche Arbeitszeit die Klägerin beanspruchen kann.

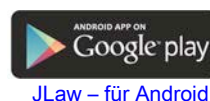
Die Klägerin ist seit dem 10. August 1970 als Raumpflegerin bei der Beklagten tätig. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Vorschriften des Manteltarifvertrages für die Arbeiter der Länder (MTL II) Anwendung.

Im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 3. März 1978 ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden vereinbart. Die Klägerin kann weitere 2,5 Arbeitsstunden wöchentlich für die gelegentliche Vertretung ihres als Schulhausmeister tätigen Ehemannes verlangen.

Die Klägerin hat bis zum 1. September 1985 über die ver-



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



traglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus weitere Arbeitsstunden für eine "Bedarfsreinigung" geleistet. Die Bedarfsreinigung erfolgte für Turnhallen nach ihrer Benutzung durch Sportvereine außerhalb der Unterrichtszeit. Der Zeitaufwand hierfür war unterschiedlich hoch. Die Klägerin errechnet hieraus einen durchschnittlichen Zeitaufwand von neun Stunden wöchentlich.

Die Beklagte hat die Bedarfsreinigung aufgrund eines Senatsbeschlusses im Zuge von Sparmaßnahmen ab 1. September 1985 eingestellt. Seitdem beschäftigt sie die Klägerin nur noch im Umfang der vertraglich festgelegten Arbeitszeit von 20 Stunden zuzüglich der 2,5 Wochenstunden zur gelegentlichen Vertretung ihres Ehemannes.

Die Klägerin ist der Auffassung, sie habe über die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit hinaus Anspruch auf Beschäftigung von weiteren neun Stunden im Umfang der Bedarfsreinigung. Dieser Zeitaufwand von insgesamt durchschnittlich wöchentlich 29 Stunden sei durch tatsächliche Umstände zum Vertragsinhalt geworden. Die Beklagte hätte zur Herabsetzung der Arbeitszeit auf den ursprünglich vereinbarten Umfang eine Änderungskündigung aussprechen müssen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß sie sich in einem Arbeitsverhältnis als Raumpflegerin mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 29 Stunden zu der Beklagten befindet,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin



zu diesen Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und hierzu ausgeführt, die Klägerin habe im Jahre 1984 im Jahresdurchschnitt nur 7,77 Stunden wöchentlich und im Jahre 1985 lediglich 5,02 Stunden wöchentlich für die Bedarfsreinigung gearbeitet. Die vertraglich festgelegte Arbeitszeit sei hierdurch weder ausdrücklich noch stillschweigend erhöht worden. Die Klägerin habe eine Beschäftigung mit diesen Reinigungsarbeiten nur erwarten können, solange die Beklagte sie für die Sportvereine durchführte. Nach Wegfall dieser Arbeiten könne die Klägerin keine Weiterbeschäftigung im zeitlichen Umfang wie vorher verlangen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Die Klägerin verfolgt mit der Revision ihr Klageziel weiter.

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

Die Revision ist nicht begründet, denn die Klägerin kann nicht verlangen, im Umfang der Bedarfsreinigung weiterbeschäftigt zu werden. Es ist vielmehr die im schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit maßgebend.

I. Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß sich aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 3. März 1978 eindeutig ergibt, daß die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin 20 Stunden beträgt. Diese Vereinbarung haben die Parteien unstreitig nicht ausdrücklich verändert.



1. Das Berufungsgericht hat in diesem Zusammenhang geprüft, ob die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit stillschweigend (durch konkludentes Handeln) abgeändert worden ist und hat das zutreffend verneint.

Zwar kann in einem bestimmten Verhalten die Erklärung des Einverständnisses zu einer angetragenen oder gewollten Vertragsänderung liegen, jedoch ist das weitgehend eine Frage der tatsächlichen Beurteilung des Sachverhalts (BAG Urteil vom 8. Juli 1960 - 1 AZR 72/60 - AP Nr. 2 zu § 305 BGB, zu II der Gründe). Diese tatsächliche Würdigung obliegt dem Gericht der Tatsacheninstanz. In der Revisionsinstanz kann in diesem Zusammenhang nur nachgeprüft werden, ob das Gericht der Tatsacheninstanz bei seiner Wertung Rechtsbegriffe unberücksichtigt gelassen oder verkannt hat, ob die Auslegung gegen Auslegungsnormen, Denkgesetze oder die Lebenserfahrung verstößt oder ob sie in sich widerspruchsvoll ist (BAG aaO).

2. Die Vorinstanz hat gegen diese Auslegungsmaßstäbe nicht verstoßen. Das Landesarbeitsgericht entnimmt aus der zusätzlichen Arbeitsleistung (Bedarfsreinigung) nur die stillschweigende Vereinbarung, daß die Klägerin sich verpflichtet habe, weitere Reinigungsarbeiten nach Arbeitsanfall zu leisten. Die Bezeichnung "Bedarfsreinigung" deute darauf hin, daß die Reinigung nur im Bedarfsfall erfolgen sollte, und der Bedarf in Zukunft auch entfallen konnte, wenn die Sportvereine die Turnhalle nicht mehr nutzten oder den Sportvereinen die Reinigung selbst auferlegt wurde. Diese Orientierung am Bedarf sei für die Klägerin dadurch



deutlich geworden, daß sie jeden Monat in unterschiedlichem Umfang angefallen sei. Die Klägerin habe wegen der Bezeichnung dieser Arbeitsleistung als Bedarfsreinigung und der schwankenden Zahl der Arbeitsstunden nicht darauf vertrauen können, sie werde in Zukunft im bisherigen Umfang hierfür weiter in Anspruch genommen. Schließlich könne die Klägerin nichts daraus herleiten, daß sie keinen Mehrarbeitszuschlag erhalten habe, denn dazu sei die Beklagte nicht verpflichtet.

3. Die Angriffe der Revision gegen diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts sind unbegründet. Die Heranziehung zu einer Bedarfsreinigung läßt sich mit dem Landesarbeitsgericht durchaus so verstehen, daß die Klägerin sich nur zur Leistung dieser Arbeiten verpflichtet hat, ohne daß gleichzeitig die im Arbeitsvertrag vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit geändert werden sollte. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang zutreffend darauf hingewiesen, daß der Zeitaufwand der Klägerin entsprechend dem Bedarf stark geschwankt hat. Das spricht gegen die Auffassung der Klägerin, hierdurch habe sich die wöchentliche Arbeitszeit in einem regelmäßigen Umfang erhöht, denn sie geht selbst von einer Durchschnittsberechnung aus. Die Parteien waren unter diesen Umständen gar nicht in der Lage, selbst wenn sie es gewollt hätten, die wöchentliche Arbeitszeit um eine feste Stundenzahl im Arbeitsvertrag heraufzusetzen.

II. Die Klägerin hat ihre Revision nur damit begründet, die Vorinstanz habe eine Erhöhung der vertraglichen Arbeitszeit durch konkludentes Verhalten zu Unrecht verneint. Das Revisionsgericht



ist aber an die geltend gemachten Revisionsgründe nicht gebunden (§ 559 Abs. 2 Satz 1 ZPO). Deswegen ist zu prüfen, ob die Klägerin ihren Anspruch auf eine betriebliche Übung stützen kann. Das ist aber im Ergebnis abzulehnen.

1. Ob eine betriebliche Übung kraft stillschweigender einzelvertraglicher Vereinbarung in die einzelnen Arbeitsverhältnisse eingeht und die Inhalte der Arbeitsverträge ergänzt (so BAG Urteil vom 1. März 1972 - 4 AZR 200/71 - AP Nr. 11 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, m.w.N.) oder ob sie - wie die neuere zivilrechtliche Lehre annimmt - kraft ihres Vertrauenstatbestandes selbständige Ansprüche begründet (BAG Urteil vom 5. Juli 1968 - 3 AZR 134/67 - AP Nr. 6 zu § 242 BGB Betriebliche Übung und BAGE 23, 213, 218 = AP Nr. 10, aaO, sowie BAG AP Nr. 11, aaO), kann auf sich beruhen. Unabhängig hiervon versteht man unter einer betrieblichen Übung die regelmäßige Wiederholung eines bestimmten Verhaltens, das bei den Betriebsangehörigen den Eindruck einer Gesetzmäßigkeit oder eines Brauchs erweckt (BAGE 40, 126, 133 = AP Nr. 1 zu § 3 TV Arb Bundespost, zu III 1 a der Gründe). Durch diese an die betroffenen Arbeitnehmer gerichtete konkludente Gesamtzusage erwachsen ihnen Ansprüche auf die üblich gewordenen Vergünstigungen (BAGE 23, 213, 217 = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAGE 40, 126, 133 = AP Nr. 1 zu § 3 TV Arb Bundespost, zu III 1 a der Gründe). Hierfür ist aber Voraussetzung, daß der Arbeitgeber nach Treu und Glauben aus der Sicht der begünstigten Arbeitnehmer das Vertrauen erweckt hat, daß er sich binden wolle (§§ 133, 157 BGB; BAGE 40, 126, 133). Sein Verhalten ist dann als rechtsgeschäftlich erhebliche,



bindende Erklärung zu bewerten unabhängig davon, ob er sich binden wollte und ob er die bindende Wirkung der betrieblichen Übung erkannt hat.

Bei der Frage, worauf ein Arbeitnehmer vertrauen kann, ist zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst zu unterscheiden: Ein Arbeitgeber der Privatwirtschaft ist in der Gestaltung der Arbeitsverträge seiner Mitarbeiter deutlich freier als der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes. Der an die Anweisung vorgesetzter Dienststellen, Verwaltungsrichtlinien, Verordnungen und gesetzliche Regelungen, vor allem aber an die Festlegungen des Haushalts gebundene öffentliche Arbeitgeber ist sehr viel stärker als ein privater Arbeitgeber gehalten, die Mindestbedingungen des Tarifrechts bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen zu beachten. Im Zweifel gilt Normvollzug. Unter diesen Umständen kann etwa ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes nicht ohne besondere Anhaltspunkte darauf vertrauen, eine übertarifliche Vergünstigung werde dauernd weiter gewährt (BAG Urteil vom 29. November 1983 - 3 AZR 491/81 - AP Nr. 15 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, unter II 2 a der Gründe; BAGE 49, 31, 38 = AP Nr. 19 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, unter 5 der Gründe).

2. Die Annahme einer betrieblichen Übung und die Auslegung der danach ausgestalteten Einzelarbeitsverträge folgt den Grundsätzen des Vertragsrechts (BAG Urteil vom 1. März 1972 - 4 AZR 200/71 - AP Nr. 11 zu § 242 BGB Betriebliche Übung). Hiernach ist es nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht die Heranziehung zur Bedarfsreinigung so verstanden hat, daß sich das Aufgabenge-



biet der Klägerin um diese Arbeiten erweitert hat, solange sie angefallen sind. Diese Festlegung ist selbst bei Annahme einer betrieblichen Übung zur Heranziehung zu diesen Arbeiten rechtlich möglich und denkbar, ohne daß die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit geändert werden müßte. Nur das Arbeitsgebiet hat sich durch die Heranziehung zur Bedarfsreinigung geändert, ohne daß die Klägerin Anspruch auf Beschäftigung im selben zeitlichen Rahmen nach Wegfall dieser zusätzlichen Arbeiten hätte.

Das Berufungsgericht hat in den Entscheidungsgründen auf das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 27. September 1983 (1/4 Sa 500/83) Bezug genommen und dazu ausgeführt, der vom Landesarbeitsgericht Köln zu beurteilende Sachverhalt unterscheide sich von diesem Rechtsstreit. Ob das so zutrifft, das kann dahingestellt bleiben. Es ging jedoch um eine ähnliche Streitfrage, nämlich um die Heranziehung der Hausmeister zu einem Bereitschaftsdienst bei außerdienstlichen Veranstaltungen.

Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln inzwischen zurückgewiesen und einen Anspruch auf Heranziehung zum Bereitschaftsdienst aufgrund einer betrieblichen Übung zwar bejaht, andererseits aber einen Anspruch auf eine bestimmte Zahl von Überstunden aufgrund einer betrieblichen Übung ausdrücklich verneint (BAG Urteil vom 13. November 1986 - 6 AZR 567/83 - AP Nr. 27 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, zu II 3 b der Gründe). Im Ergebnis deckt sich das mit der Auffassung des angefochtenen Urteils in diesem Rechtsstreit, wonach nur ein Anspruch auf Her-



- 10 -

anziehung zur Bedarfsreinigung bestanden hat, solange dafür ein Bedarf vorhanden war, jedoch kein ständiger Anspruch auf Beschäftigung für eine bestimmte Zeit mit diesen Arbeiten besteht, wenn sie nicht anfallen.

Dr. Thomas

Fischer

Dr. Gehring

Arntzen

Dr. Olderog



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)