

Aktenzeichen: 5 AZR 557/86
Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 2. Dezember 1987
- 5 AZR 557/86 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 4. Dezember 1985
Göttingen - 1 Ca 1764/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. September 1986
Niedersachsen - 13 (12) Sa 422/86 -

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



Entscheidungsstichwort:

Freizeitausgleich für Feiertage und Krankheitszeiten im
Freischichtenmodell

Gesetz: FeiertagslohnzahlungsG § 1 Abs. 1 Satz 1; LohnFG § 1 Abs. 1
Satz 1, § 2 Abs. 3; Manteltarifvertrag für die gewerblichen
Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie vom
18. Juli 1984 - MTV - § 2, § 7 Abschnitt I Ziff. 2 Abs. 1;
BetrVG §§ 76, 77, 87

Leitsatz:

Eine Betriebsvereinbarung, die nach § 2 des Manteltarif-
vertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der nieder-
sächsischen Metallindustrie vom 18. Juli 1984 bei einer Be-
triebsnutzungszeit von 40 Stunden den Ausgleich zu einer
niedrigeren individuellen regelmäßigen wöchentlichen Ar-
beitszeit durch Freischichten vorsieht, kann bestimmen, daß
eine Zeitgutschrift nur für jeden geleisteten Arbeitstag
erfolgt. Eine solche Regelung verstößt weder gegen gesetz-
liche noch gegen tarifliche Vorschriften.



5 AZR 557/86

13 (12) Sa 422/86 Niedersachsen

Verkündet am
2. Dezember 1987

Im Namen des Volkes!

Clobes,

Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

T e i l u r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Dezember 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Schleinkofer und Dr. Hirt für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16. September 1986 - 13 (12) Sa 422/86 - wird insoweit zurückgewiesen wie das Landesarbeitsgericht über Freizeitausgleich wegen Feiertagen und Krankheitstagen entschieden hat.
2. Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlußurteil vorbehalten.

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, ob die Klägerin nach der tariflichen Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden wöchentlich im Rahmen eines Freischichtenmodells einen unbezahlten Freizeitausgleich in Höhe von insgesamt 2,4 Stunden für Arbeitstage beanspruchen kann, die infolge von Feiertagen, Urlaub und Krankheit ausgefallen sind.

Die Klägerin ist als gewerbliche Arbeitnehmerin bei der Beklagten beschäftigt; sie ist Mitglied der IG Metall. Durch Anerkennungstarifvertrag vom 18. März 1985 hat die Beklagte mit der IG Metall, Bezirksleitung Hannover, die Anwendung u. a. des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie vereinbart.

Die Tarifvertragsparteien haben in § 2 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie vom 18. Juli 1984 mit Wirkung ab 1. April 1985 folgende Regelung getroffen:



"§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 38,5 Stunden.

Die Arbeitszeit im Betrieb wird im Rahmen des Volumens, das sich aus der für den Betrieb festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden im Durchschnitt der vollzeitbeschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten ergibt, durch Betriebsvereinbarung geregelt. Bei der Durchschnittsberechnung bleiben Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft gemäß Ziff. (5) unberücksichtigt. Dabei können für Teile des Betriebes, für einzelne Arbeitnehmer oder für Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten festgelegt werden.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte zwischen 37 und 40 Stunden.

Die Spanne zwischen 37 und 40 Stunden soll angemessen ausgefüllt werden, dabei sind die betrieblichen Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Wenn keine andere Regelung getroffen wird, beträgt für Vollzeitbeschäftigte die regelmäßige tägliche Arbeitszeit bis zu 8 Stunden.

Der Durchschnitt der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit im Betrieb wird dem Betriebsrat monatlich mitgeteilt. Weicht der Durchschnitt von 38,5 Stunden ab, so ist mit dem Betriebsrat eine Anpassung unverzüglich zu vereinbaren.

- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Pausen werden mit dem Betriebsrat vereinbart.

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf 5 Werktagen verteilt werden. Eine davon abweichende Verteilung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Diese wöchentliche Arbeitszeit muß im Durchschnitt von 2 Monaten erreicht werden.

Ausfallende Arbeitszeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates im Rahmen der Bestimmungen der Arbeitszeitordnung zuschlagsfrei vor- oder nachgeholt werden.



- (3) Aus Anlaß der Neufestlegung der Arbeitszeit wird die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht vermindert. Bei einer Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und der Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer kann der Zeitausgleich auch in Form von freien Tagen erfolgen. Dabei muß zur Vermeidung von Störungen im Betriebsablauf eine möglichst gleichmäßige Anwesenheit der Arbeitnehmer gewährleistet sein. Bei der Festlegung der freien Tage sind die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

....."

Hierzu hat die Beklagte mit dem Betriebsrat am 18. März 1985 vereinbart, daß die wöchentliche Arbeitszeit aller vollbeschäftigten Tarifangestellten und gewerblichen Mitarbeiter ab 1. April 1985 38,5 Stunden beträgt. Die Arbeitszeit ohne Pausen umfaßt von Montag bis Freitag täglich acht Stunden. Weiterhin bestimmt Ziff. 4 der Betriebsvereinbarung:

"Die sich ergebende Zeitdifferenz zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und der tariflich festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit von 38,5 Stunden ist in Form von Freizeit auszugleichen.

Gewerbliche Vollzeitbeschäftigte erhalten demnach für jeden geleisteten Arbeitstag eine Zeitgutschrift von 18 Min. (0,3 Stunden), die aus abrechnungstechnischen Gründen wie zuschlagsfreie Mehrarbeit erfaßt und auch vergütet wird. Eine monatliche DV-Liste über die angesammelten Überzeiten wird jedem Mitarbeiter sowie dem Betriebsrat und der Geschäftsführung zugehen.

Ein Zeitausgleich für die sich kumulierenden Zeitgutschriften erfolgt in Form von unbezahlten freien Tagen. Die Gewährung der freien Tage erfolgt unter Berücksichtigung der persönlichen Wünsche des Mitarbeiters und der betrieblichen Belange. Hierzu ist unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats eine Abstimmung zwischen dem betrieblichen Vorgesetzten und dem Mitarbeiter erforderlich."



In den Monaten April und Mai 1985 arbeitete die Klägerin an fünf Wochenfeiertagen nicht, außerdem hatte sie einen Tag Urlaub und war zwei Tage krank. Die Beklagte leistete hierfür Feiertagslohnfortzahlung, Urlaubsentgelt und Lohnfortzahlung in Höhe von jeweils acht Stundenlöhnen. Die Klägerin begehrt darüber hinaus für diese Ausfalltage je 0,3 Stunden unbezahlte Freizeit. Diesen Freizeitanspruch von 2,4 Stunden verfolgt sie im vorliegenden Rechtsstreit.

Die Klägerin hat hierzu vorgetragen, nach § 1 des Feiertagslohnzahlungsgesetzes, § 7 Abschnitt I Abs. 2 und § 19 Abs. 2 MTV sei eine Arbeitszeit von acht Stunden für die Bezahlung von Feiertagen, Urlaubs- und Krankheitstagen zugrunde zu legen. Wenn aber der ausgefallene Arbeitstag mit acht Stunden zu bezahlen sei, dann könne der Ausfalltag hinsichtlich des Freizeitanspruchs nicht mit nur 7,7 Stunden bewertet werden. Die Regelung in der Betriebsvereinbarung, wonach nur für jeden geleisteten Arbeitstag ein Freizeitanspruch in Höhe von 0,3 Stunden entstehe, sei gesetz- und tarifwidrig.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihr für die Monate April und Mai 1985 einen weiteren Freizeitausgleich in Höhe von 2,4 Stunden zu gewähren.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und hierzu vorge-
tragen, daß nach der Betriebsvereinbarung eine Zeitgutschrift nur für geleistete Arbeitstage erfolge. Damit werde die Differenz zwischen der Betriebsnutzungszeit und der individuellen regel-



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



mäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausgeglichen. Ein solcher Zeitausgleich setze eine Arbeitsleistung bis zur Höhe der Betriebsnutzungszeit voraus, so daß für Feiertage, Urlaubs- und Krankheitstage kein Freizeitanspruch entstehen könne.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Die Klägerin will mit ihrer Revision die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts erreichen. Soweit die Parteien darüber streiten, ob der Klägerin für einen Urlaubstag ein Freizeitausgleich von 0,3 Stunden zusteht, hat der Senat den Rechtsstreit an den für Urlaubsfragen zuständigen Achten Senat abgegeben.

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

Die Revision ist nicht begründet, soweit die Klägerin einen Freizeitausgleich für die an Feiertagen und Krankheitstagen ausgefallene Arbeitszeit fordert. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, daß für den von der Klägerin verfolgten Anspruch keine Rechtsgrundlage besteht.

I. Die Dauer der Arbeitszeit der Klägerin ergibt sich aus der Betriebsvereinbarung vom 18. März 1985. Danach gilt für sie eine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden. Zugleich ist festgelegt, daß im Betrieb der Beklagten weiterhin von Montag bis Freitag täglich acht Stunden und damit wöchentlich 40 Stunden gearbeitet wird. Die sich ergebende Zeitdifferenz zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden



und der durch die Betriebsvereinbarung für alle Arbeitnehmer festgelegten Arbeitszeit von 38,5 Stunden ist in Form von Freizeit auszugleichen. Dabei bestimmt die Betriebsvereinbarung, daß für jeden geleisteten Arbeitstag eine Zeitgutschrift von 18 Minuten erfolgt und die sich kumulierenden Zeitgutschriften in Form von unbezahlten freien Tagen ausgeglichen werden.

1.a) Die vorbezeichnete Regelung über die Arbeitszeit ist rechtswirksam geschehen. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat durch seinen Beschluß vom 18. August 1987 - 1 ABR 30/86 - (AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972 = NZA 1987, 779 = DB 1987, 2257, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) erkannt, daß im Bereich der niedersächsischen Metallindustrie die Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Betriebe, Gruppen von Arbeitnehmern oder einzelne Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung geregelt werden kann, weil die Tarifvertragsparteien in § 2 Ziff. 1 Abs. 2 des auch im vorliegenden Verfahren aufgrund des zwischen der Beklagten und der IG Metall geschlossenen Anerkennungstarifvertrages anzuwendenden Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie vom 18. Juli 1984 ergänzende Betriebsvereinbarungen mit diesem Gegenstand ausdrücklich zugelassen haben. Der erkennende Senat schließt sich der in dem vorgenannten Beschluß des ersten Senats vertretenen Rechtsauffassung an. Daraus folgt, daß die Betriebsvereinbarung vom 18. März 1985 grundsätzlich die Dauer der Arbeitszeit festlegen konnte. Der Manteltarifvertrag besagt in § 2 Ziff. 1 Abs. 1, daß die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit



ohne Pausen 38,5 Stunden beträgt. Wie sich aus dem nachstehenden Absatz derselben Vorschrift ergibt, ist damit jedoch nur tariflich angesprochen und geregelt das Volumen der für den Betrieb für die vollzeitbeschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten im Durchschnitt geltenden wöchentlichen Arbeitszeit. Welche Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer oder für Teile des Betriebes oder für Gruppen von Arbeitnehmern gilt, ist nach § 2 Ziff. 1 Abs. 2 Satz 1 und 3 MTV durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Dabei ist ein Rahmen vorgegeben insofern, als die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte zwischen 37 und 40 Stunden liegen muß (§ 2 Ziff. 1 Abs. 3 MTV; vgl. zur Bedeutung solcher tariflicher Regelungen Buchner, NZA 1986, 377, 379 f.).

b) Die vorliegend erfolgte Gestaltung, daß nämlich an fünf Tagen der Woche je acht Stunden gearbeitet wird und zum Ausgleich für das Überschreiten der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Freischichten gewährt werden, wird durch § 2 Ziff. 3 MTV tariflich gestattet. Das kommt dadurch zum Ausdruck, daß der Tarifvertrag besagt, die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen werde aus Anlaß der Neufestlegung der Arbeitszeit nicht vermindert. Zugleich ist tariflich bestimmt, daß bei einer Differenz zwischen Betriebsnutzungszeit und der Arbeitszeit für die einzelnen Arbeitnehmer der Zeitausgleich auch in Form von freien Tagen erfolgen kann.

2.a) Die Betriebsvereinbarung vom 18. März 1985 hat sonach wirksam festgelegt, daß die Arbeitszeit im Betrieb der Beklagten



von Montag bis Freitag je acht Stunden beträgt. Für die Klägerin hätte eine entsprechende Arbeitszeit auch an den fünf hier strittigen Wochenfeiertagen im April und Mai 1985 und an den beiden Krankheitstagen gegolten. Die Beklagte hat die Vergütung für die an diesen sieben Tagen ausgefallene Arbeitszeit für je acht Stunden gezahlt. Hierzu war sie auch nach § 1 FeiertagslohnzahlungsG und § 7 Abschnitt I Ziff. 1 und 2 des niedersächsischen Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer verpflichtet (vgl. dazu Urteil des BAG vom 2. Dezember 1987 - 5 AZR 602/86 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

b) Eine Freizeitgutschrift für die an den genannten Tagen ausgefallene Arbeitszeit sieht die Betriebsvereinbarung vom 18. März 1985 nicht vor. Sie besagt, daß Vollzeitbeschäftigte für jeden geleisteten Arbeitstag eine Zeitgutschrift von 18 Minuten erhalten. Tage, an denen die Arbeit - aus welchen Gründen auch immer - ausfällt, können nach dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung nicht als "geleistete Arbeitstage" angesehen werden. Wenn der Arbeitnehmer an einem Feiertag oder deshalb, weil er arbeitsunfähig erkrankt ist, keine Arbeitsleistung zu erbringen braucht, dann sind die entsprechenden Tage solche, an denen die Arbeit ausfällt, aufgrund besonderer gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen der Lohnanspruch aber gleichwohl aufrechterhalten bleibt. Wenn die Betriebspartner die Zeitgutschriften nur für geleistete Arbeitstage vorgesehen haben, dann kann nach Wortlaut und Wortsinn nicht angenommen werden, daß eine Zeitgutschrift auch für Tage erfolgen soll, an denen keine Arbeit geleistet wird. Eine solche Regelung kann zudem auch einer gewoll-



ten sinnvollen Gestaltung der durch den Manteltarifvertrag ermöglichten flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit entsprechen: Wenn für die an Feiertagen oder Krankheitstagen ausfallende Arbeitszeit keine Gutschrift für Freischichten erfolgt, kann die Betriebsnutzungszeit von 40 Wochenstunden in größerem Umfang durch tatsächliche Arbeitsleistung ausgenutzt werden. Die fehlende Zeitgutschrift führt dazu, daß in ihrem Umfang die ausfallende Arbeitszeit durch Wegfall entsprechenden Freizeitguthabens nachgeholt wird. Hiergegen bestehen grundsätzlich keine Bedenken, wenn dabei die aus gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen folgende Lohnzahlungspflicht für den Feiertag nicht berührt wird. Bedenken gegen eine solche betriebliche Regelung über die Arbeitszeit können sich nur unter dem Gesichtspunkt ergeben, daß unter Umständen nicht das tariflich vorgegebene Arbeitszeitvolumen von 38,5 Stunden wöchentlich für den Gesamtbetrieb eingehalten wird (vgl. dazu nachstehend zu II 2 b).

II. Wenn die Betriebsvereinbarung, wie dargelegt, für die an Feiertagen und Krankheitstagen ausfallende Arbeitszeit keine Freizeitguthaben für die betreffenden Arbeitnehmer vorsieht, so verstößt dies weder gegen gesetzliche noch gegen tarifliche Bestimmungen.

1. Mit den Folgen der an einem Feiertag ausfallenden Arbeitszeit befaßt sich § 1 Abs. 1 Satz 1 Feiertagslohnzahlungsg, für die mit einer arbeitsunfähigen Erkrankung zusammenhängenden Folgen ist § 1 Abs. 1 LohnFG maßgebend. Beide gesetzlichen Bestimmungen gewährleisten nur, daß der Arbeitnehmer für die ausfal-



lende Arbeitszeit seine Vergütung erhält. Sie verbieten nicht, daß ausfallende Arbeitszeit, in dem nach der Arbeitszeitordnung oder tariflichen Bestimmungen zulässigen Rahmen, mit entsprechender Vergütung an anderen Tagen nachgeholt wird. Die hier zu betrachtende Betriebsvereinbarung hat keine andere als die vorbezeichnete Wirkung, daß nämlich statt sonst für geleistete Arbeitstage vorgesehener Freizeit eine Arbeitsleistung im Rahmen der vorgesehenen Betriebsnutzungszeit erfolgt.

Durch andere gesetzliche Vorschriften, die im übrigen hier ohnehin nicht anwendbar sind (§ 8 Abs. 4 MuSchG, § 17 Abs. 3 JugArbSchG), wird ein Freizeitausgleich nur dann vorgesehen, wenn an einem Feiertag gearbeitet wurde.

2. Auch tarifliche Vorschriften drängen durch eine vorrangige Regelung über die Gewährung von Freizeitausgleich für an Feiertagen oder Krankheitstagen ausgefallene Arbeit nicht die in der Betriebsvereinbarung getroffene Gestaltung zurück.

a) Ein Freizeitausgleich ist durch § 2 Ziff. 6 MTV nur für bestimmte Arbeitnehmer vorgesehen, wenn sie an Feiertagen beschäftigt wurden.

Hinsichtlich der an Feiertagen ausfallenden Arbeit enthält der Manteltarifvertrag keine Bestimmung, insbesondere beschäftigt er sich nicht mit der Frage, ob an Feiertagen ein Freizeitguthaben anfällt. Für die Arbeitsunfähigkeit trifft der Manteltarifvertrag in § 7 Abschnitt I nur Regelungen über die Lohnfort-



zahlung. Über die Folgen der Arbeitsunfähigkeit für den Freizeitausgleich enthält der Tarifvertrag keine Bestimmung.

b) Schließlich verstößt die Betriebsvereinbarung auch nicht gegen die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben des Manteltarifvertrages. Wie vorstehend zu I 1 ausgeführt, bestimmt § 2 Ziff. 1 MTV, daß die Arbeitszeit im Betrieb im Durchschnitt der vollzeitbeschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten 38,5 Stunden beträgt. Innerhalb des sich ergebenden Volumens wird die Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung geregelt. Wenn demgemäß die individuelle wöchentliche Arbeitszeit auf 38,5 Stunden festgelegt wird bei einer Betriebsnutzungszeit von 40 Stunden, dann muß die entsprechende Betriebsvereinbarung grundsätzlich auch regeln, daß und wie die Arbeitszeit, die über 38,5 Stunden hinausgeht, ausgeglichen wird, um insgesamt zu der tariflich vorgegebenen durchschnittlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden zu gelangen. Wenn, wie hier, für die an Feiertagen und Krankheitstagen ausfallende Arbeitszeit kein Freizeitausgleich gewährt wird, die Tage aber mit der ausgefallenen Arbeitszeit vergütet werden, dann kommt der Arbeitnehmer auf eine Arbeitszeit, welche die für ihn festgesetzte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden übersteigt. Das kann von den Betriebspartnern so gewollt sein, um, insbesondere für bestimmte Arbeitnehmer, die Betriebsnutzungszeit in größerem Umfang ausnützen zu können als wenn für die ausgefallene Feiertagsarbeit oder die an Krankheitstagen ausgefallene Arbeitszeit ebenfalls Freizeit gewährt wird. Der Tarifvertrag schließt eine solche Möglichkeit nicht aus, wenn insgesamt die durch Betriebsverein-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

barung getroffene Regelung der Arbeitszeit den Gesamtausgleich auf 38,5 Stunden für den Betrieb herbeiführt. § 2 Ziff. 1

Abs. 6 MTV hat ersichtlich solche Abweichungen von der festgelegten Arbeitszeit im Auge. Dort ist nämlich bestimmt, daß dem Betriebsrat der Durchschnitt der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit im Betrieb monatlich mitzuteilen ist. Weiter heißt es, mit dem Betriebsrat sei eine Anpassung unverzüglich zu vereinbaren, wenn der Durchschnitt von 38,5 Stunden abweicht.

Ob im vorliegenden Fall die Betriebspartner entsprechend der zuletzt angeführten tariflichen Bestimmung verfahren sind und im Hinblick auf die durch Feiertage und Krankheitstage ausgefallene, aber anzurechnende Arbeitszeit neue Festlegungen getroffen haben, durch die die durchschnittliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden, wie sie tariflich vorgeschrieben ist, eingehalten wurde, ist nicht festgestellt. Selbst wenn insoweit die tarifliche Bestimmung über die Einhaltung der für den Betrieb geltenden durchschnittlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden nicht beachtet worden wäre, führt das nicht dazu, die in der Betriebsvereinbarung vom 18. März 1985 über den Freizeitausgleich getroffene Regelung für unwirksam anzusehen. Denn der Tarifvertrag schließt nicht aus, die hier zu beurteilende Regelung so zu handhaben, daß die zwingende tarifliche Vorgabe über die durchschnittliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden eingehalten wird.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

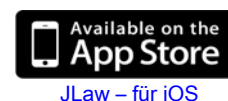
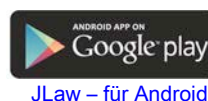
Dr. Olderog

Schleinkofer

Dr. Hirt



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)