

Aktenzeichen: 5 AZR 629/08
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 22. April 2009
- 5 AZR 629/08 -

I. Arbeitsgericht
Essen

Urteil vom 28. Juni 2007
- 3 Ca 1427/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 19. März 2008
- 2 Sa 56/08 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Regelarbeitszeit im Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen

Gesetz:

Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 8. Dezember 2005 § 2

Leitsätze:

keine



BUNDEsarBEITSGERICHT



5 AZR 629/08
2 Sa 56/08
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. April 2009

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. April 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Prof. Dr. Mikosch und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Rehwald und Dr. Dombrowsky für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. März 2008 - 2 Sa 56/08 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche.

1

Der Kläger war bis zum 31. Januar 2007 als Sicherheitsmitarbeiter zu einem Stundenlohn von zuletzt 8,46 Euro brutto bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen vom 8. Dezember 2005 (*im Folgenden: MTV NRW*) Anwendung.

2

§ 2 MTV NRW lautet:

3

„§ 2

Arbeitsbedingungen für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer

1. Die tarifliche Mindestarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt monatlich 160 Stunden.
2. Die monatliche Regelarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers beträgt im Durchschnitt eines Kalenderjahres 260 Stunden.
3. Abweichend von Ziffer 2. beträgt die monatliche Regelarbeitszeit im Durchschnitt eines Kalenderjahres für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in kern-technischen Anlagen, im Geld- und Werttransportdienst und für Angestellte 173 Stunden.“



Die Arbeitnehmer der Beklagten waren zu festen Diensten eingeteilt. Im Jahr 2006 arbeitete der Kläger im Durchschnitt weniger als 260 Stunden monatlich. Um einen Durchschnitt von 260 Stunden monatlich zu erreichen, hätte er zu weiteren 374,16 Stunden eingeteilt werden müssen. Im Januar 2007 war der Kläger nach einer Kündigung wegen Betriebsstilllegung unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung freigestellt. Für diesen Monat zahlte die Beklagte ein Urlaubsentgelt entsprechend dem durchschnittlichen Monatsverdienst des Klägers in den letzten drei Monaten.

4

Der Kläger macht geltend, die Beklagte sei gem. § 2 Ziff. 2 MTV NRW verpflichtet gewesen, ihn im Durchschnitt jeden Kalenderjahres 260 Stunden monatlich zu beschäftigen. Er fordert Restlohn für 2006 iHv. 3.165,39 Euro brutto und Januar 2007 iHv. 198,51 Euro brutto auf der Grundlage einer monatlichen Arbeitszeit von 260 Stunden.

5

Der Kläger hat beantragt,

6

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.363,90 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16. März 2007 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie ist der Auffassung, lediglich die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden seien zu vergüten. § 2 Ziff. 2 MTV NRW enthalte keine Stundengarantie.

7

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger weiterhin die Zurückweisung der Berufung.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

9



- I. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung restlicher Vergütung iHv. 3.165,39 Euro brutto nebst Zinsen für das Jahr 2006 sowie iHv. 198,51 Euro brutto nebst Zinsen für den Monat Januar 2007. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, war die Beklagte nicht verpflichtet, den Kläger während des Kalenderjahres 2006 im Durchschnitt mit 260 Stunden monatlich zu beschäftigen. Eine entsprechende Pflicht folgte nicht aus § 2 MTV NRW. Vielmehr beschränkte sich der tarifliche Anspruch des Klägers auf 160 Stunden monatlich (§ 2 Ziff. 1 MTV NRW). 10
1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der MTV NRW Anwendung. Dieser ist - mit Ausnahme von § 11 - mit Wirkung vom 1. Januar 2006 für allgemeinverbindlich iSv. § 5 Abs. 1 TVG erklärt worden. 11
2. § 2 MTV NRW regelt die „Arbeitsbedingungen für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer“. Die tarifliche Mindestarbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers wird in Ziff. 1 bestimmt. Danach sind die Arbeitnehmer verpflichtet, monatlich 160 Stunden zu arbeiten, die Arbeitgeber schulden in diesem Umfang die Beschäftigung der Arbeitnehmer. Darüber hinausgehend eröffnet die in Ziff. 2 geregelte „monatliche Regelarbeitszeit im Durchschnitt eines Kalenderjahres“ den Arbeitgebern die Möglichkeit, die Arbeitnehmer (*unter Beachtung weiterer arbeitszeitrechtlicher Vorschriften*) über 160 Stunden monatlich hinaus zur Arbeit heranzuziehen. Doch verpflichtet die Regelung der Ziff. 2 den Arbeitgeber nicht, alle tarifgebundenen Arbeitnehmer im Durchschnitt 260 Stunden monatlich zu beschäftigen. Dies lässt bereits der Wortlaut der Norm erkennen, folgt aber deutlich aus der Systematik des Tarifvertrags, dem Zweck der Norm sowie ihrer Entwicklung. 12
- a) Die Regelung einer tariflichen „Mindestarbeitszeit“ vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer ist nach ihrer Wortbedeutung so zu verstehen, dass sie den von beiden Arbeitsvertragsparteien bei vereinbarter Vollzeitarbeit geschuldeten Umfang der Hauptleistungspflichten vorgibt. Eine solche tarifliche Vorgabe der auf den Monat bezogenen Mindestarbeitszeit verdeutlicht den Regelungsansatz. Die tarifgebundenen Arbeitgeber müssen die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer jedenfalls im Umfang dieser Mindestarbeitszeit zu Arbeitsleistungen heran- 13



ziehen. Andererseits haben die Arbeitnehmer keinen Anspruch, zu mehr als 160 Stunden monatlich herangezogen zu werden. Die in Ziff. 2 eröffnete Flexibilisierungsmöglichkeit steht allein der Arbeitgeberseite offen, begründet deshalb keine Ansprüche der Arbeitnehmer. Der in Ziff. 2 verwendete Begriff „Regelarbeitszeit“ könnte zwar sprachlich anders verstanden werden, steht aber im Zusammenhang mit der Vorgabe einer Mindestarbeitszeit in Ziff. 1. Er kann nicht losgelöst vom übrigen Wortlaut der tariflichen Regelung betrachtet werden.

Diese Auslegung entspricht der Tarifentwicklung und der Entscheidung des Dritten Senats vom 22. Oktober 2002 (- 3 AZR 664/01 - AP TVG § 1 Auslegung Nr. 185), die den Begriff „Regelarbeitszeit“ im damals gültigen Manteltarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Nordrhein-Westfalen, der in Ziff. 2.1 keine Mindestarbeitszeit, aber eine „monatliche Regelarbeitszeit“ von 173 Stunden vorsah und im weiteren Flexibilisierungsmöglichkeiten enthielt, nicht im Sinne einer Mindestbeschäftigungspflicht ausgelegt hat.

b) Die Ziff. 2 soll den Gegebenheiten im Sicherheitsgewerbe Rechnung tragen. Den Arbeitgebern wird tarifvertraglich die Möglichkeit eröffnet, Arbeitsschichten an den Bedürfnissen der Kunden auszurichten und dabei die tarifliche Mindestarbeitszeit nicht nur vorübergehend zu überschreiten. Diesem Zweck würde es widersprechen, wenn der Tarifvertrag den Arbeitnehmern einen Anspruch auf Beschäftigung im Umfang der Regelarbeitszeit einräumte. Im Übrigen gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorrang, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 25. Oktober 1995 - 4 AZR 478/94 - zu I 1 c aa der Gründe, AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 57 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 116). Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, kann wegen der Vorgaben des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitrechts die in § 2 Ziff. 2 MTV NRW genannte Zahl an Arbeitsstunden überhaupt nur erreicht werden, wenn diese in größerem Umfang Zeiten der Arbeitsbereitschaft enthält. Damit ist nur eine Tarifauslegung vereinbar, die davon ausgeht, § 2 Ziff. 2 MTV NRW umfasse in erheblichem Umfang Zeiten der Arbeitsbereitschaft. Fallen in einem

14

15



Betrieb keine oder nur geringfügige Zeiten der Arbeitsbereitschaft an, ist es dem Arbeitgeber von Rechts wegen verwehrt, den Durchschnitt von 260 Stunden monatlich auch nur annähernd zu erreichen. Deshalb liegt die Vorstellung fern, der MTV NRW gebe den Arbeitnehmern gleichwohl und generell einen Anspruch, im Jahresdurchschnitt 260 Stunden monatlich beschäftigt zu werden.

3. Wird das Vorbringen des Klägers, die Beklagte hätte ihn zumindest im Umfang des Vorjahrs (= 2005) beschäftigen müssen, als Hilfsbegründung gewertet, rechtfertigt auch dies nicht den Klageantrag, denn allein aus der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung folgt kein Anspruch auf gleichbleibende Beschäftigung in Folgejahren. 16
- II. Über den in erster Instanz angekündigten, aber in mündlicher Verhandlung nicht gestellten Hilfsantrag ist bereits deshalb nicht zu entscheiden, weil er vom Kläger nicht in die Revisionsanträge einbezogen worden ist. 17
- III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 18

Müller-Glöge

Mikosch

Breinlinger

R. Rehwald

Dombrowsky



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

