

Aktenzeichen: 5 AZR 841/07
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 8. Oktober 2008
- 5 AZR 841/07 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 5. Dezember 2006
- 3 Ca 6499/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 23. Mai 2007
- 15 Sa 424/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Verkürzung der Arbeitszeit durch Dienstvereinbarung

Gesetze:

GG Art. 12 Abs. 1; PersVG Berlin § 75; Manteltarifvertrag Banken (MTV)
Öffnungsklausel nach § 19

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen 8. Oktober 2008 - 5 AZR 707/07 - (führend), - 5 AZR
841/07 - (vorliegend)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 841/07
15 Sa 424/07
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Oktober 2008

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Oktober 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, den 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, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Zoller und Heyn für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 23. Mai 2007 - 15 Sa 424/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Umfang der Arbeitszeit.

1

Der Kläger war seit Mai 1991 als technischer Angestellter bei der rechtlich selbständigen W (WBK) beschäftigt. Zunächst fand der Bundes-Angestelltentarifvertrag (im Folgenden: BAT) kraft einzelvertraglicher Vereinbarung Anwendung. Zum 1. Januar 1993 wurde die WBK als rechtlich unselbständige Abteilung in die Lb B (im Folgenden: LBB) eingegliedert. Die Arbeitsverhältnisse wurden auf die LBB übergeleitet. Nach der von der LBB mit den zuständigen Gewerkschaften geschlossenen Überleitungsvereinbarung vom 18. Januar 1993 sollten für die Beschäftigten der eingegliederten Abteilung grundsätzlich die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken Anwendung finden. Jedoch sollte in Abweichung vom Manteltarifvertrag Banken (MTV) die bisherige regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden „bis zu einer entsprechenden tarifvertraglichen Veränderung“ weitergelten. Am 24. März 1993 vereinbarte die LBB mit dem Kläger einzelvertraglich eine Bezugnahme auf die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken in der jeweiligen Fassung.

2

Am 1. September 2004 gingen die Arbeitsverhältnisse der in der Abteilung Beschäftigten infolge einer landesgesetzlich geregelten Ausgliederung auf die beklagte Anstalt des öffentlichen Rechts über. Anlässlich dieser Um-

3



strukturierung schloss die LBB mit dem Personalrat der Beklagten am 30. Juni 2004 eine „Restrukturierungsvereinbarung“, die Maßnahmen zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit einschließlich eines Arbeitsplatzabbaus vorsah, dabei aber ausdrücklich den Besitzstand der Beschäftigten aus der Überleitungsvereinbarung 1993 sicherte.

In Umsetzung der Restrukturierungsvereinbarung ermittelte die Beklagte Anfang September 2005 in der Tätigkeitsvergleichsgruppe (TVG) 114, der sie den Kläger zugeordnet hatte, einen Personalüberhang. Sie traf die Entscheidung, neun Kündigungen auszusprechen. Zur Vermeidung dieser Kündigungen schloss die Beklagte am 28. September 2005 mit dem Personalrat auf dessen Initiative eine bis zum 31. Dezember 2011 befristete „Dienstvereinbarung zur Beschäftigungssicherung“ zur Absenkung der Arbeitszeit der Mitarbeiter in den TVG 114 (Techniker/innen) und 115 (Wertermittler/innen) auf 31 Wochenstunden. Diese zum 1. April 2006 wirksam gewordene Dienstvereinbarung stützt sich auf eine im MTV enthaltene Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel). Diese lautet in der letztgültigen Fassung:

„Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, einzelne Abteilungen oder ganze Betriebsteile auf bis zu 31 Stunden in der Woche verkürzt werden; die Bezüge und sonstigen Leistungen werden grundsätzlich entsprechend gekürzt. Für die gekürzte Zeit wird ab dem 1. Januar 2004 ein finanzieller Ausgleich von 20 % des zugehörigen Stundensatzes geleistet. Zuvor sollen in dem betreffenden Bereich die Möglichkeiten zum Abbau von Mehrarbeit und zur Förderung von Teilzeitarbeitsverhältnissen genutzt werden. Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Angestellten keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen ausgesprochen werden.

...

Diese Regelung ist befristet bis 31. Dezember 2008“.

Mit Schreiben vom 2. Dezember 2005 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er ab 1. April 2006 bis auf Weiteres mit 80,52 % der für voll-



beschäftigte Arbeitnehmer/innen jeweils vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit tätig sein und unter Berücksichtigung eines finanziellen Ausgleichs von 20 % 84,42 % seiner derzeitigen Vergütung erhalten werde.

Der Kläger hält die Verkürzung seiner Arbeitszeit für unwirksam. Die Dienstvereinbarung sei durch die tarifliche Öffnungsklausel nicht gedeckt, weil diese lediglich Betriebsvereinbarungen zulasse.

Der Kläger hat - sinngemäß - beantragt

1. festzustellen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die „Dienstvereinbarung zur Beschäftigungssicherung“ vom 28. September 2005 unwirksam ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.375,08 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz gestaffelt nach Fälligkeitsterminen zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

I. Die Verkürzung der Arbeitszeit mit der entsprechenden Gehaltsanpassung ab 1. April 2006 ist rechtswirksam.

1. Aufgrund der am 28. September 2005 geschlossenen „Dienstvereinbarung zur Beschäftigungssicherung“ wurde die Arbeitszeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den TVG 114 und 115, zu denen der Kläger gehört, wirksam auf 31 Stunden wöchentlich verkürzt. Die Dienstvereinbarung beruht auf der im MTV normierten tariflichen Öffnungsklausel, die ihrerseits wirksam ist.



- a) Insbesondere verstößt die Klausel nicht gegen Art. 12 Abs. 1 GG. 13

Der MTV ermöglicht zwar einen Eingriff in die Hauptleistungspflichten der Tarifunterworfenen und beeinträchtigt damit die Berufsfreiheit der Arbeitnehmer, doch ist der verfassungsrechtlich gebotene Mindestschutz nicht unterlaufen worden (vgl. hierzu BAG 25. Februar 1998 - 7 AZR 641/96 - BAGE 88, 118; 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - BAGE 88, 162; 23. September 2004 - 6 AZR 442/03 - BAGE 112, 64). Die vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit und der Vergütung ist geeignet, die Beschäftigung der durch betriebsbedingte Kündigung bedrohten Arbeitnehmer zu sichern. Die Erforderlichkeit des Eingriffs ist anzuerkennen, weil den Tarifvertragsparteien bei der Bestimmung der zur Verfolgung ihrer Ziele geeigneten und erforderlichen Maßnahmen ein weiter Gestaltungsspielraum zusteht und die tarifliche Regelung eine gestufte Vorgehensweise vorgibt, also mildere Mittel jeweils vorzuziehen sind. Die Regelung ist auch angemessen, denn die Arbeitszeit wird maximal um 20 % abgesenkt, wobei die Vergütung unter Berücksichtigung der Ausgleichszahlung im ungünstigsten Fall um ca. 16 % sinkt, so dass von einem vertretbaren Eingriff in die Leistungsaustauschbeziehung der Arbeitsvertragsparteien auszugehen ist (vgl. hierzu Senat 7. Dezember 2005 - 5 AZR 535/04 - BAGE 116, 267, 281 f.; 11. Oktober 2006 - 5 AZR 721/05 - Rn. 23, AP BGB § 308 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 6). Dabei wird die Angemessenheit der Regelung durch ihren vorübergehenden Charakter und die Kompensation in Form des Ausschlusses betriebsbedingter Beendigungskündigungen unterstrichen (vgl. zu früheren Fällen BAG 25. Oktober 2000 - 4 AZR 438/99 - BAGE 96, 168 ff., 176 f.; 28. Juni 2001 - 6 AZR 114/00 - BAGE 98, 175; 1. August 2001 - 4 AZR 388/99 - BAGE 98, 303). Darüber hinaus ist zu beachten, dass das Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) gilt und dem Arbeitnehmer günstigere einzelvertragliche Vereinbarungen zum Umfang der Arbeitszeit fortgelten.

- b) Die Dienstvereinbarung verstößt nicht gegen § 75 PersVG Berlin. 15
Hiernach können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegen-



stand einer Dienstvereinbarung sein. Dies gilt aber nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Nach § 75 PersVG Berlin ist es den Tarifvertragsparteien vorbehalten, ob sie eine vom Tarifvertrag abweichende Betriebsvereinbarung zulassen wollen oder nicht. Sie allein haben darüber zu befinden, inwieweit sie den Betriebsparteien die ihnen entzogene Gestaltungsmacht zurückgeben (*BAG 29. Januar 2002 - 1 AZR 267/01 - EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 71*).

2. Die tarifvertragliche Öffnungsklausel lässt die Arbeitszeitverkürzung mittels Dienstvereinbarung zu. 16

a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (*20. Februar 2008 - 10 AZR 126/07 - Rn. 13*). Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*BAG 28. Mai 2008 - 10 AZR 265/07 - Rn. 19; 19. Januar 2000 - 4 AZR 814/98 - BAGE 93, 229, 233*). 17

b) Nach dem Wortlaut der Öffnungsklausel ist zwar nur eine Änderung der Arbeitsbedingungen „durch Betriebsvereinbarung“ möglich. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch zutreffend erkannt, dass eine allein am Wortlaut haftende Auslegung dem Gesamtzusammenhang, dem Zweck der tariflichen Regelung 18



und der Entstehungsgeschichte der Norm nicht gerecht wird. Da das von den Tarifparteien Gemeinte im tariflichen Gesamtzusammenhang objektiv erkennbar zum Ausdruck gekommen ist, hat diese Auslegung Vorrang vor dem Tarifwortlaut (vgl. BAG 31. Oktober 1990 - 4 AZR 114/90 - BAGE 66, 177; 18. Mai 1994 - 4 AZR 412/93 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 175; 12. Dezember 2007 - 4 AZR 991/06 -; Krause in Jacobs/Krause/Oetker Tarifvertragsrecht 2007 § 4 Rn. 183). Die Terminologie des MTV legt überhaupt die Annahme nahe, dass jeweils mit der Verwendung betriebsverfassungsrechtlich geprägter Begriffe die entsprechenden personalvertretungsrechtlichen Kategorien mitumfasst sind. So greift der MTV trotz seines fachlichen Geltungsbereichs nicht durchweg die für den Bereich des öffentlichen Rechts spezifischen Bezeichnungen auf. Durchgängig wird beispielsweise der Begriff „Betrieb“ und nicht der Begriff „Dienststelle“ verwendet. Auch sollen beispielsweise nach § 9 Nr. 9 Abs. 2 MTV bei Teilzeitvereinbarungen lediglich die Regelungssperren des Betriebsverfassungsgesetzes greifen, obwohl in § 9 Nr. 9 Abs. 1 MTV noch von den Rechten des Betriebs- bzw. Personalrats die Rede ist.

c) Der tarifliche Gesamtzusammenhang spricht für eine Anwendung der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung auch in öffentlichen Banken. Zunächst gilt nach § 1 MTV der Tarifvertrag fachlich für alle privaten Kreditinstitute oder Dienstleistungsunternehmen, die Leistungen auf dem Gebiet des Geld- und Kreditwesens oder bestimmungsgemäß für Kreditinstitute erbringen sowie die in der Anlage zum MTV aufgeführten öffentlichen Banken und sonstigen Einrichtungen. Der MTV und die Änderungstarifverträge wurden nicht nur vom Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes, sondern stets auch vom Verband öffentlicher Banken als Tarifpartei auf der Arbeitgeberseite unterzeichnet. Das gilt auch für die streitige Öffnungsklausel, die erstmals zum 1. Juli 1996 in Kraft trat. Hinzu kommt, dass nach der Protokollnotiz zu § 9 des Rationalisierungsschutzabkommens, welches Teil V des einheitlichen Tarifwerks für die Banken darstellt, mit Wirkung ab 8. Juli 2004 eine Tarifergänzung vereinbart wurde, die die Öffnungsklausel in Bezug nimmt und ausdrücklich auf den Abschluss von Dienstvereinbarungen verweist. Zudem wurde die Protokollnotiz in derselben Tarifrunde vereinbart wie die Verlängerung der Geltungs-

19



dauer der Öffnungsklausel selbst. Damit haben die Tarifparteien in einer bezugnehmenden Regelung selbst verdeutlicht, dass die Öffnungsklausel auch im Bereich öffentlicher Banken gelten soll.

d) Diese Auslegung wird vor allem vom Zweck der Öffnungsklausel getragen. Arbeitsplätze waren und sind nicht nur bei privaten, sondern auch bei öffentlichen Banken gefährdet. Es ist nicht anzunehmen, dass bei öffentlichen Banken die mit der Öffnungsklausel ermöglichte Beschäftigungssicherung keine Anwendung finden sollte. Insbesondere ist dem Argument des Klägers, wegen der stärkeren wirtschaftlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrats sei eine Regelung durch Betriebsvereinbarung zwar im Bereich der privaten Banken, nicht dagegen im Bereich der öffentlichen Banken gewollt gewesen, nicht zu folgen. Der Schutz der Arbeitnehmerschaft durch das Betriebsverfassungsrecht beim Abbau objektiv bestehender personeller Überkapazitäten führt nicht stärker zum Erhalt von Arbeitsplätzen als personalvertretungsrechtliche Regelungen. Im Übrigen wird die am Normzweck orientierte Auslegung durch die von der Beklagten zu den Akten gereichten schriftlichen Erklärungen der Tarifvertragsparteien bestätigt, die übereinstimmend davon ausgehen, Dienstvereinbarungen seien durch die Öffnungsklausel gedeckt.

20

3. Die Dienstvereinbarung hält sachlich den Rahmen der tariflichen Öffnungsklausel ein. Sie dient der Vermeidung ansonsten konkret vorgesehener Entlassungen und der Sicherung der Beschäftigung aller Mitarbeiter in der TVG 114. Der Vorstand der Beklagten hatte bereits mit Schreiben vom 9. September 2005 das personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsverfahren zur Durchführung von neun betriebsbedingten Kündigungen eingeleitet. Hiervon nahm die Beklagte nach Abschluss der Dienstvereinbarung Abstand. Die Möglichkeiten zur Förderung von Teilzeitarbeitsverhältnissen und alle mildereren Mittel, die nach der Restrukturierungsvereinbarung in Betracht kamen, wurden abschließend genutzt, um den Personalüberhang in der TVG 114 zu beseitigen. Dennoch verblieb prognostisch zum März 2006 ein Personalüberhang von 8,62 Mitarbeiterkapazitäten. Die Dienstvereinbarung betraf die TVG 114 und 115, also zwei bestimmte Arbeitnehmergruppen. Der Umfang der

21



Reduzierung hält sich im tariflich vorgesehenen Rahmen. Die Frage der Laufzeit stellt sich derzeit noch nicht.

4. Die Dienstvereinbarung ist im Verhältnis der Parteien wirksam geworden. Zwischen den Parteien besteht keine dem Kläger günstigere einzelvertragliche Abrede zum Umfang der Arbeitszeit. 22

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 23

Müller-Glöge

Mikosch

Laux

Zoller

Heyn

