Matthias Prinz
Rechtsanwalt
www.prinz.law

Aktenzeichen: 6 AZR 389/87

Bundesarbeitsgericht 6. Senat	Urteil vom 28. Juli 1988 - 6 AZR 389/87 -
I. Arbeitsgericht Hannover	Urteil vom 28. März 1985 - 3 Ca 725/84 -
II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen	Urteil vom 29. Januar 1986 - 4 Sa 66/85 -

---

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

Entscheidungsstichwort:

Wegfall der bezahlten Mittagspause bei der Deutschen Bundespost

Gesetz:

Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) i.d.F. vom 25. September 1974 § 5 Abs. 1; Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundespost (TV Ang) i.d.F. vom 27. September 1974 § 13 Abs. 1; VO über die Arbeitszeit der Bundesbeamten (AZVO) i.d.F. vom 24. September 1974 (BGBl I S. 2357) § 8 Abs. 3; BGB §§ 242, 328

Leitsätze:

K e i n e

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

6 AZR 389/87
---
4 Sa 66/85 Niedersachsen

Verkündet am
28. Juli 1988

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juli 1988 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhsler, die Richter Prof. Dr. Jobs und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Mergenthaler und Carl für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. Januar 1986 - 4 Sa 66/85 - 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 über die Anrechnung einer Mittagspause von 30 Minuten auf die Arbeitszeit.

Die Klägerin ist seit dem Jahre 1980 bei der Beklagten als Angestellte beschäftigt. In der Beschäftigungsdienststelle arbeiten Arbeiter, Angestellte und Beamte. Bis zum 5. September 1982 wurde der Klägerin arbeitstäglich eine Mittagspause von 30 Minuten auf die Arbeitszeit angerechnet.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundespost (TV Ang) Anwendung. Gemäß § 13 Abs. 1 TV Ang beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen für die vollbeschäftigten Angestellten, zu denen die Klägerin zählt, 40 Stunden im wöchentlichen Durchschnitt (Wochenarbeits-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

zeit). Im übrigen regelt sich ihre Arbeitszeit nach den für die Beamten der Deutschen Bundespost jeweils geltenden Vorschriften, soweit dieser Tarifvertrag nichts anderes bestimmt. Gemäß § 8 Abs. 3 der Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten (AZVO) in der Fassung vom 24. September 1974 (BGBl I S. 2357) werden Pausen auf die Arbeitszeit nicht angerechnet. In Abs. 5 b letzter Satz der von der Beklagten für ihren Geschäftsbereich hierzu erlassenen Ausführungsbestimmungen heißt es: "Sofern Pausen ausnahmsweise auf die Arbeitszeit angerechnet werden können, wird dies durch besondere Verfügung geregelt."

Aus Anlaß der Tarifverträge Nr. 334 und Nr. 335 über die Neuregelung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen und der Zeitzuschläge für Arbeiter und Angestellte der Deutschen Bundespost vom 25. September 1974 (für Arbeiter) und vom 27. September 1974 (für Angestellte) wurde eine gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien vom 20. September 1974 erstellt, in der u.a. ausgeführt wird:

> "Es besteht Einvernehmen darüber, daß eine Änderung der am 1. Oktober 1974 für die Beamten im Hauptamt hinsichtlich der Arbeitszeit geltenden Gesetze, Verordnungen, Ausführungsbestimmungen und Verfügungen mit negativen Auswirkungen vor ihrer Anwendung auf Arbeiter und Angestellte der DBP der Zustimmung der Deutschen Postgewerkschaft bedarf."

Zum 30. September 1980 wurden die mit den Tarifverträgen Nr. 334/335 vereinbarten Arbeitszeitbestimmungen des § 13 TV Ang und § 5 Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) gekündigt. Mit Tarifvertrag Nr. 364 vom 23. November 1980 über die Gewährung von Freischichten an Angestellte und Ar-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

beiter wurden § 13 TV Ang und § 5 TV Arb rückwirkend ab 1. Oktober 1980 wieder in Kraft gesetzt. Die Erklärung vom 20. September 1974 war nicht Gegenstand der Verhandlungen zum Tarifvertrag Nr. 364.

Mit Einführung der Fünf-Tage-Woche ordnete die Beklagte gemäß Verfügung vom 11. Mai 1965 bei allen Dienststellen mit durchgehender Arbeitszeit, in denen im Durchschnitt von sechs Wochen mindestens fünf Sonnabende und fünf Sonntage dienstfrei waren, den Wegfall der auf die Arbeitszeit anzurechnenden Mittagspause an. Lediglich den Beschäftigten von bestimmten Dienststellen wurde die Anrechnung der Mittagspause auf die Arbeitszeit weitergewährt. Diese Anrechnungspraxis wurde bei Einführung der neuen Ausführungsbestimmungen zur AZVO mit Verfügung vom 30. Dezember 1970 erneut bestätigt. Nachdem der Bundesrechnungshof diese praktizierte Pausenanrechnung kritisierte und der Rechnungsprüfungsausschuß des Deutschen Bundestages die Aufhebung der Regelung forderte, wurde vom Ministerium für das Post- und Fernmeldewesen mit Verfügung vom 25. November 1981 generell der Wegfall der bezahlten Mittagspause angeordnet. Nach dieser Verfügung wurde der Dienstplan in der Beschäftigungsstelle der Klägerin mit Zustimmung des Personalrats geändert. Die Arbeitszeit erhöhte sich dementsprechend.

Die Klägerin ist der Auffassung, sie habe Anspruch auf Bezahlung der seit Umstellung des Dienstplans zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden. Durch die gewährte Anrechnung der Mittagspause auf die Arbeitszeit sei eine betriebliche Übung entstanden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Regelung des Tarifvertrages stehe der betrieblichen Übung nicht entgegen. Insoweit gelte das Günstigkeitsprinzip. Der Tarifvertrag regele nämlich nur Mindestarbeitsbedingungen. Auch § 8 Abs. 3 AZVO sehe vor, daß ausnahmsweise die Pause auf die Arbeitszeit angerechnet werden könne. Es sei unerheblich, daß für die Beamten tatsächlich eine entsprechende Umstellung erfolgt sei. Eine Gleichbehandlung von Beamten und Angestellten bzw. Arbeitern brauche rechtlich wegen der unterschiedlichen Rechtsgrundlagen nicht erfolgen. Der Verfügung vom 25. November 1981 stehe auch die gemeinsame und auch rechtswirksame Erklärung vom 20. September 1974 entgegen. Der Wegfall der Anrechnung der Mittagspause auf die Arbeitszeit sei von der Deutschen Postgewerkschaft mit Nachdruck abgelehnt worden.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

an sie 146,63 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 28. März 1985 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und vorgetragen, die Klägerin könne ihre Ansprüche nicht auf eine betriebliche Übung stützen. Es sei allgemein bekannt gewesen, daß die Anrechnung der Pause auf die Arbeitszeit letztlich bei allen entfallen werde. Ein Vertrauen der Arbeitnehmer auf Fortgeltung einer derartigen Praxis habe nicht entstehen können, zumal im öffentlichen Dienst im Zweifel Normvollzug bestehe. Durch den Tarifvertrag sei eine zwingende Regelung geschaffen worden. Die gemeinsame Erklärung vom 20. September 1974 könne nicht verhindern, daß die Be-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

klagte Maßnahmen ergreife, den nicht gesetzeskonformen Zustand der Anrechnung der Mittagspause auf die Arbeitszeit zu beseitigen. Die Erklärung sei darüber hinaus durch die Kündigung der Arbeitszeitbestimmungen des § 13 TV Ang und § 5 TV Arb gegenstandslos geworden. Im übrigen habe die Deutsche Postgewerkschaft den Erlaß der Verfügung über den Wegfall der Anrechnung der Mittagspause auf die Arbeitszeit nicht beanstandet.

Das Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Anrechnung der Mittagspause von 30 Minuten auf die Arbeitszeit und damit auch nicht auf Zahlung des eingeklagten Betrages.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Begehren der Klägerin könne nicht auf § 13 Abs. 1 TV Ang gestützt werden. Die Arbeitszeit sei in dieser Vorschrift dahin geregelt, daß sie ausschließlich der Pausen im wöchentlichen Durchschnitt vierzig Stunden betrage. Durch die gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien vom 20. September 1974 sei diese tarifvertragliche Regelung rechtlich nicht abgeändert worden. Der Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen habe sich rechtlich nicht der

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Deutschen Postgewerkschaft gegenüber verpflichten können, gesetzliche Regelungen über die Arbeitszeit von Bundesbeamten nur mit Zustimmung der Deutschen Postgewerkschaft zu ändern. Insoweit bestehe die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz des Bundes. Eine fehlerhafte Ermessensausübung bei Erlaß der Verfügung der Beklagten, mit denen sie einheitlich für Beamte, Arbeiter und Angestellte eine Nichtanrechnung der Pausen anordnete, sei nicht gegeben. Grundlage für die im Tarifvertrag festgelegte Bindung der Arbeitszeitregelungen für Arbeiter und Angestellte an die für die Beamten geltenden Regelungen sei der gemeinsame Einsatz von Angestellten, Arbeitern und Beamten und die durch die Eigenart der Postdienste bestimmte Ablauforganisation, die sachbezogene gemeinsame Dienstpläne erfordere. Sämtliche für die Dienstplangestaltung maßgebenden Arbeitszeitregelungen müßten einheitlich sein.

Auch auf eine betriebliche Übung könne die Klägerin ihre Ansprüche nicht stützen. Ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes müsse in aller Regel davon ausgehen, daß sein Arbeitgeber nur die Leistungen gewähren wolle, zu denen er rechtlich verpflichtet sei. Er dürfe deshalb auch bei langjähriger Gewährung einer zusätzlichen Vergünstigung nicht darauf vertrauen, diese sei Vertragsinhalt geworden. Da eine Leistungsgewährung gegenüber den Beamten im Ermessen der Beklagten gestanden habe und sie in innerdienstlichen Richtlinien auch Arbeiter und Angestellte einbeziehe, sollten diese Arbeitnehmer den Beamten gleichgestellt werden. Ein Verpflichtungswille der Beklagten, den Arbeitern und Angestellten auch dann die Mittagspause zu bezahlen oder sie auf

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

die Arbeitszeit anzurechnen, wenn dies aufgrund gesetzlicher Vorschriften für die Beamten nicht mehr möglich sei, könne nicht festgestellt werden. Die Beklagte habe nie zu erkennen gegeben, daß sie Arbeiter und Angestellte einerseits und Beamte andererseits unterschiedlich behandeln wolle.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung im Ergebnis und weitestgehend auch in der Begründung stand.

1. Gemäß § 13 Abs. 1 TV Ang regelt sich die Arbeitszeit - soweit der Tarifvertrag nichts anderes bestimmt - für die Angestellten nach den für die Beamten der Deutschen Bundespost jeweils geltenden Vorschriften. Das gleiche gilt für die Arbeiter gemäß § 5 Abs. 1 TV Arb. Damit finden auf das Arbeitsverhältnis der Parteien auch § 8 Abs. 3 der Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten (AZVO) in der Fassung vom 24. September 1974 (BGBl I S. 2357) und die hierzu ergangenen Ausführungsbestimmungen Anwendung. Rechtsgrundlage für die Gewährung der Anrechnung der Mittagspause von 30 Minuten auf die Arbeitszeit waren somit § 13 Abs. 1 TV Ang in Verbindung mit § 8 Abs. 3 AZVO nebst Abs. 5 b letzter Satz der Ausführungsbestimmungen zu § 8 AZVO und die dazu erlassenen Verfügungen vom 11. Mai 1965 und 30. Dezember 1970 (vgl. erkennender Senat, Urteil vom 14. August 1986 - 6 AZR 427/85 - BAGE 52, 340, 344 = AP Nr. 1 zu § 13 TV Ang Bundespost = EzA § 242 BGB Betriebliche Übung Nr. 19).

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

a) Gegen die Rechtswirksamkeit der Verweisung auf das Beamtenrecht bestehen im öffentlichen Dienst grundsätzlich keine Bedenken, jedenfalls dann nicht, wenn sie - wie im vorliegenden Fall - eindeutig ist und das in Bezug genommene Recht mit der tariflichen Regelung in einem engen sachlichen Zusammenhang steht. Die Verweisung auf das Beamtenrecht und seine Durchführungsverordnungen und Erlasse stellt insbesondere auch keine unzulässige Delegation der Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien dar, denn die Tarifvertragsparteien können die Verweisung jederzeit aufheben. Auch steht einer Inbezugnahme nicht entgegen, daß Erlasse einseitig vom Arbeitgeber geschaffene Verwaltungsvorschriften sind. Insoweit hängt die Rechtsgeltung als Tarifnorm ebenfalls allein von dem Willen der Tarifvertragsparteien ab (vgl. BAGE 41, 47, 51 = AP Nr. 7 zu § 44 BAT).

b) Der Wirksamkeit der Verweisung auf die für Beamte geltenden Gesetze, Verordnungen und Erlasse steht auch nicht entgegen, daß Tarifverträge schriftlich abgeschlossen werden müssen (§ 1 Abs. 2 TVG). Die gesetzlich angeordnete Schriftform dient nur der Klarstellung des Tarifinhalts. Die notwendige Klarheit der Normen wird aber erreicht, unabhängig davon, ob in einem Tarifvertrag ein anderer Tarifvertrag oder Vorschriften des Beamtenrechts in Bezug genommen werden (BAGE 34, 42, 46 = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form; BAGE 41, 47, 51 = AP Nr. 7 zu § 44 BAT).

2. Aufgrund dieser tarifvertraglichen Verweisung war die Beklagte berechtigt, durch Verfügung vom 25. November 1981 den Wegfall der bezahlten Mittagspause anzuordnen, so daß der Anspruch der Klägerin mit Änderung der Dienstpläne endete.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

a) Wie der Senat bereits in der Entscheidung vom 14. August 1986 (aaO) ausgeführt hat, können zwar sowohl die genannten Verfügungen als auch die Ausführungsbestimmungen zur AZVO für sich genommen die Beendigung des Anspruchs auf Anrechnung der bezahlten Mittagspause auf die Arbeitszeit nicht unmittelbar herbeiführen, weil ihnen keine unmittelbare arbeitsrechtliche Bedeutung zukommt (vgl. auch BAGE 49, 31, 35 = AP Nr. 19 zu § 242 BGB Betriebliche Übung m.w.N.). Die Tarifvertragsparteien haben aber durch die Verweisung in § 5 Abs. 1 TV Arb bzw. § 13 Abs. 1 TV Ang insoweit einen Tatbestand geschaffen, der es dem Arbeitgeber erlaubt, durch Verfügung und damit durch einseitige Erklärung den Wegfall der bezahlten Mittagspause anzuordnen. Verweist ein Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes auf die für die Beamten des Arbeitgebers geltenden Bestimmungen, so soll dem Arbeitnehmer insoweit dieselbe Rechtsstellung wie den Beamten eingeräumt werden. Der Arbeitgeber soll in den Stand versetzt werden, seine in den verschiedenen Behörden und Dienststellen zusammenarbeitenden Beamten und Arbeitnehmer nach denselben Grundsätzen und Rechtsnormen zu behandeln. Hinsichtlich der Voraussetzungen des Umfangs und der Dauer der zu gewährenden Leistungen soll der Arbeitnehmer nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt werden als der vergleichbare Beamte. Dabei müssen Beamte und Angestellte oder Arbeiter nach den Grundsätzen des Verwaltungsermessens gleichbehandelt werden.

b) Die in § 5 TV Arb bzw. § 13 TV Ang getroffene Regelung, nach der sich die Arbeitszeit nach den für die Beamten jeweils

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

geltenden Vorschriften richtet, beinhaltet, daß sich sowohl die formelle Beendigungsmöglichkeit als auch der materielle Beendigungsgrund nach den genannten beamtenrechtlichen Vorschriften richtet. Grundlage für die Bindung der Arbeitszeitregelungen für die Arbeitnehmer der Beklagten an die für die Beamten geltenden Regelungen ist - wie der erkennende Senat im Urteil vom 14. August 1986 (aaO) ebenfalls bereits ausgeführt hat - der gemeinsame Einsatz von Arbeitern, Angestellten und Beamten und die durch die Eigenart der Post- und Fernmeldedienste bestimmte Ablauforganisation, die sachbezogene Dienstpläne erfordert und auf Personengruppen bezogene Dienstpläne nicht zuläßt (vgl. auch Distel, TV Ang, § 13 Rz 1; Bolck, Kommentar zum Tarifrecht für die Arbeitnehmer der Deutschen Bundespost, Stand Oktober 1987, Vorbemerkung zu Abschnitt 4, Anm. 3.2.2 Rz 1 bis 3). Daraus folgt, daß sämtliche für die Dienstplangestaltung maßgebenden Arbeitszeitregelungen einheitlich sein müssen. Die Beklagte hat ihr Ermessen für Beamte und für die übrigen Arbeitnehmer einheitlich ausgeübt. Gesichtspunkte für eine fehlerhafte Ermessensausübung im Zusammenhang mit der Verfügung vom 25. November 1981 über den Wegfall der bezahlten Mittagspause sind nicht ersichtlich.

3. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aufgrund der gemeinsamen Erklärung der Tarifvertragsparteien vom 20. September 1974, bei der - weil sie nicht losgelöst von § 5 TV Arb 1974 bzw. § 13 TV Ang beurteilt werden darf - schon zweifelhaft sein kann, ob sie im Zeitpunkt der Verfügung vom 25. November 1981 überhaupt noch rechtswirksam war. Es spricht jedenfalls viel dafür, daß mit der Kündigung der Tarifnormen zum 30. September

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1980 auch die Wirkung der Vereinbarung vom 20. September 1974 endete (§§ 158, 163 BGB), da diese eine auf den zeitlichen Endpunkt der Wirksamkeit der jeweiligen Tarifnormen bezogene Befristung beinhaltet hat.

a) Die gemeinsame Erklärung ist nicht Teil der Tarifverträge geworden, da sie zeitlich vor dem TV Arb vom 25. September 1974 und dem TV Ang vom 27. September 1974 vereinbart worden ist. In den Tarifverträgen ist im Gegensatz zu anderen dort enthaltenen und dem Wortlaut beigefügten "Protokollnotizen" auch nicht auf die Erklärung vom 20. September 1974 Bezug genommen worden. Sie ist damit keine Tarifnorm, aus der sich für die Klägerin anspruchsbegründend unmittelbar tarifliche Wirkungen herleiten lassen (vgl. BAGE 52, 398, 404 = AP Nr. 28 zu § 7 BUrlG Abgeltung; BAG Urteil vom 3. Dezember 1986 - 4 AZR 19/86 - AP Nr. 6 zu § 51 TVAL II).

b) § 5 TV Arb und § 13 TV Ang können aufgrund der gemeinsamen Erklärung vom 20. September 1974 auch nicht dahingehend ausgelegt werden, daß sie unter der Bedingung der Zustimmung durch die Deutsche Postgewerkschaft zu einer nachträglichen Änderung stehen. Gemeinsame Erklärungen können zwar als Auslegungshilfe für die Ermittlung des Tarifinhalts herangezogen werden (BAGE 52, 398, 404), sie dürfen sich aber nicht in Widerspruch mit Wortlaut und Sinn des Tarifvertrages setzen (vgl. BAG Urteil vom 3. Dezember 1986, aaO; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 426). Nach dem klaren Wortlaut der Tarifnormen regelt sich die Arbeitszeit nach den für die Beamten der Deutschen Bundespost je-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

weils geltenden Vorschriften. Eine Auslegung dahingehend, daß dies nur eingeschränkt unter bestimmten Bedingungen oder Voraussetzungen der Fall ist, würde sowohl dem Wortlaut als auch dem Sinn der Tarifnormen, einheitliche Arbeitszeitregelungen zu schaffen, zuwiderlaufen. Würde sich die Arbeitszeit der Angestellten und Arbeiter bei nachträglichen Änderungen nur dann nach den für die Beamten der Deutschen Bundespost jeweils geltenden Vorschriften richten, wenn die Deutsche Postgewerkschaft zugestimmt hat, würde dies zwangsläufig zu unterschiedlichen Regelungen führen, die die Tarifvertragsparteien beseitigen wollten.

c) Die Erklärung vom 20. September 1974 kann auch nicht als eine die Tarifverträge ergänzende Vereinbarung die von der Klägerin begehrte Nichtanrechnung der Mittagspause erwirken. Zwar können Tarifvertragsparteien im Rahmen von Art. 2 Abs. 1 GG im Zusammenhang mit oder aus Anlaß des Tarifabschlusses Abreden verschiedenster Art treffen, aus denen sich auch Verpflichtungen und Ansprüche ergeben können (vgl. BAGE 6, 321, 341 = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht; BAGE 28, 225, 230 = AP Nr. 6 zu § 1 TVG Form; BAGE 39, 346, 348 = AP Nr. 23 zu § 72 a ArbGG 1979 Grundsatz = EzA § 72 a ArbGG 1979 Nr. 41 - die beiden letzteren zu Vorverträgen der Tarifvertragsparteien). Diese Abreden bedürfen - zumindest dann, wenn es sich um Vorverträge handelt - auch nicht der Schriftform (vgl. BAGE 28, 225, 230; BAGE 39, 346, 349).

aa) Die gemeinsame Erklärung kann jedoch nicht als Vertrag der Tarifvertragsparteien zugunsten Dritter im Sinne von § 328 BGB

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gewertet werden. Gemäß § 328 Abs. 1 BGB kann durch Vertrag eine Leistung an einen Dritten mit der Wirkung bedungen werden, daß der Dritte unmittelbar das Recht erwirbt, die Leistung zu fordern. Voraussetzung für einen Vertrag zugunsten Dritter ist mithin die Verpflichtung des Schuldners, an einen Dritten zu leisten (vgl. u.a. BGH Urteil vom 15. Mai 1959 - VI ZR 109/58 - AP Nr. 1 zu § 328 BGB). Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Denn in der Erklärung vom 20. September 1974 wird lediglich eine Regelung getroffen, die sich auf die Tarifvertragsparteien selbst bezieht. Dritte werden nicht erwähnt. Auch läßt sich aus ihr nicht herleiten, daß Dritte - etwa die Arbeitnehmer der Beklagten - unmittelbar einen Anspruch erwerben sollen. Ein derartiger unmittelbarer Anspruch von Dritten scheitert schon daran, daß es nach der Erklärung noch völlig offen ist, ob die Zustimmung und ggf. unter welchen Bedingungen erteilt wird. Darüber hinaus ist sie auch dem Vertragspartner gegenüber zu erteilen. Aus der Erteilung oder Nichterteilung der Zustimmung und aus den in diesem Zusammenhang getroffenen Abreden der Tarifvertragsparteien können sich allenfalls mittelbare Auswirkungen für die Arbeitnehmer der Beklagten ergeben.

bb) Die Annahme eines Vertrages mit Schutzwirkung zugunsten Dritter scheidet ebenfalls aus.

In der Rechtsprechung ist anerkannt, daß auch an einem Vertrag nicht unmittelbar beteiligte Personen in dessen Schutzbereich miteinbezogen werden können. Dritte erwerben zwar nicht wie beim echten Vertrag zugunsten Dritter gemäß § 328 Abs. 1 BGB

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

einen eigenen Leistungsanspruch, ihnen erwächst aber ein vertraglicher Schadenersatzanspruch, falls der Schuldner durch schuldhaftes vertragswidriges Handeln ihnen einen Schaden zufügt (vgl. u.a. BGHZ 49, 350, 353; BGHZ 51, 91, 96; BGH Urteil vom 12. Juli 1977 - VI ZR 136/76 - AP Nr. 8 zu § 328 BGB m. w. N.). Die Einbeziehung Dritter in die Schutzwirkung eines Vertrages beruht darauf, daß - dem Schuldner erkennbar - mit seiner Leistung ein Dritter in Berührung kommt, demgegenüber der Gläubiger in dem Bereich, in den das Schuldverhältnis hineinragt, seinerseits fürsorge- und obhutspflichtig ist. Dann nämlich entspricht es Sinn und Zweck des Vertrages sowie Treu und Glauben, daß dem Dritten der Schutz des Vertrages in gleicher Weise zugute kommt wie dem Gläubiger selbst (vgl. BGHZ 49, 350, 354). Die Einbeziehung Dritter muß sich aus Sinn und Zweck des jeweiligen Vertrages und einer nach den Grundsätzen von Treu und Glauben erfolgten Auslegung ableiten lassen (BGH Urteil vom 12. Juli 1977, aaO).

Vorliegend ist jedoch Sinn und Zweck der in der Erklärung vom 20. September 1974 enthaltenen Vereinbarung der Tarifvertragsparteien sicherzustellen, daß vor Verschlechterungen der am 1. Oktober 1974 bestehenden Positionen, die sich aufgrund der im Tarifvertrag getroffenen Regelung ergeben können, die eine Tarifvertragspartei die Zustimmung der anderen Tarifvertragspartei einholt. Es sollen weder Leistungen erbracht werden, mit denen Dritte in Berührung kommen noch kann sich aus dem vertragswidrigen Verhalten der einen Partei unmittelbar ein Schaden der Arbeitnehmer entwickeln, der nach Treu und Glauben vom Schuldner zu

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ersetzen wäre. Wenn es die eine Tarifvertragspartei unterläßt, die Zustimmung der anderen einzuholen, sich also vertragswidrig verhält, bedeutet dies nicht, daß dies zwangsläufig zu einem Schaden führt, da es - wie bereits oben ausgeführt - noch offen ist, ob die Zustimmung erteilt worden wäre bzw. unter welchen Voraussetzungen.

4. Die Klägerin kann entgegen der Auffassung der Revision ihr Begehren auch nicht auf eine betriebliche Übung stützen.

a) Eine betriebliche Übung liegt vor, wenn der Arbeitgeber bestimmte Verhaltensweisen regelmäßig wiederholt, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, daß ihnen eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden soll. Aufgrund einer Willenserklärung, die von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen dann vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Vergünstigungen (ständige Rechtsprechung seit BAGE 23, 213, 217 ff. = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; aus letzter Zeit vgl. u.a. BAGE 52, 340, 345 = aaO). Wie der erkennende Senat in der bereits genannten Entscheidung vom 14. August 1986 (BAGE 52, 340) ausgeführt hat, ergänzt die betriebliche Übung die vertraglichen Bestimmungen. Deshalb kann eine betriebliche Übung nur dann entstehen, wenn es an einer inhaltsgleichen Rechtsgrundlage für die Gewährung fehlt (vgl. dazu auch erkennender Senat BAGE 49, 151, 159 = AP Nr. 14 zu § 77 BetrVG 1972 = EzA § 77 BetrVG 1972 Nr. 16). Vorliegend war aber in § 13 Abs. 1 TV Ang in Verbindung mit den beamtenrechtlichen Regelungen eine Rechtsgrundlage für die Anrechnung

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der Mittagspause auf die Arbeitszeit gegeben. Neben dieser Rechtsgrundlage war kein Raum mehr für die Entwicklung einer betrieblichen Übung.

b) Darüber hinaus mußte die Klägerin aus der bereits dargelegten Notwendigkeit einer einheitlichen Arbeitszeitregelung als Folge des gemeinsamen Einsatzes von Arbeitern, Angestellten und Beamten auch davon ausgehen, daß die an den öffentlichen Haushalt gebundene und an einem normgerechten Verhalten interessierte Beklagte die eingeräumte Vergünstigung der Anrechnung einer Mittagspause von 30 Minuten auf die Arbeitszeit nicht ohne Rücksicht und auch nicht unabhängig von der für die Beamten geübten Handhabung den Arbeitern oder Angestellten weitergewähren wird. Die Beklagte, die nach den beamtenrechtlichen Vorschriften in der Lage ist, gegenüber ihren Beamten eine Änderung der bisherigen Handhabung herbeizuführen, kann - und auch dessen mußte sich die Klägerin bewußt gewesen sein - schon aus Gründen der Gleichbehandlung bei den Arbeitern und Angestellten nicht anders verfahren. Bei zusammen mit Beamten arbeitenden Arbeitnehmern kann sich demnach eine betriebliche Übung grundsätzlich nicht in Widerspruch zu der für die Beamten maßgebenden Regelung entwickeln (vgl. erkennender Senat BAGE 52, 340, 346 = aaO), zumal dann, wenn die vom Arbeitgeber gewährten Leistungen sich als Vollzug von Regelungen darstellen, die für Beamte und Arbeitnehmer einheitlich gelten.

c) Schließlich kann - entgegen der Ansicht der Revision - die gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien vom 20. September

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1974 auch nicht als besonderer Anhaltspunkt gewertet werden, aufgrund dessen die Klägerin davon ausgehen durfte, daß sich eine betriebliche Übung auch im Widerspruch zu den für die Beamten geltenden Regelungen entwickeln könne. Die Arbeitnehmer konnten trotz der gemeinsamen Erklärung der Tarifvertragsparteien vom 20. September 1974 keineswegs annehmen, daß sie entgegen dem Wortlaut des Tarifvertrages bei einer Änderung zu Lasten der Beamten auf Dauer besser als diese behandelt werden würden. Die Erforderlichkeit der Zustimmung der Deutschen Postgewerkschaft bedeutete weder, daß eine Änderung nicht erfolgen würde noch daß zusammenarbeitende Arbeiter, Angestellte und Beamte arbeitszeitlich ungleich behandelt werden würden.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

810

Dr. Jobs Schneider

zugleich für den durch Kur
an der Unterschriftsleistung
verhinderten Dr. Röhsler

Carl Mergenthaler

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS