

Aktenzeichen: 7 AZR 276/83

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 11. September 1985
- 7 AZR 276/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 23. Juni 1982
Mainz - 3 Ca 837/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 7. Februar 1983
Rheinland-Pfalz - 7 Sa 932/82 -

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



Entscheidungsstichwort:

Arbeitsausfall durch Einführung der Sommerzeit

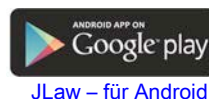
Gesetz: BGB § 615, § 615 Betriebsrisiko, § 616 Abs. 1

Leitsatz:

Die durch Einführung der Sommerzeit entfallende Arbeitsstunde braucht der Arbeitgeber jedenfalls dann nicht nacharbeiten zu lassen und daher auch nicht zusätzlich zu vergüten, wenn der Arbeitnehmer trotz der ausgefallenen Arbeitsstunde die vereinbarte Zahl von Arbeitsstunden und damit die geschuldete Arbeitsvergütung erreicht.



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



7 AZR 276/83

7 Sa 932/82 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
11. September 1985

Im Namen des Volkes!

Haust,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

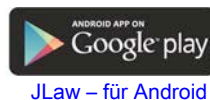
In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. September 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Dr. Sponer für Recht erkannt:



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



Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom
7. Februar 1983 - 7 Sa 932/82 - wird zurück-
gewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger begehrt von der Beklagten Vergütung der durch die
Einführung der mitteleuropäischen Sommerzeit am 28. März 1982
entfallenen Arbeitsstunde.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt.
Kraft Organisationszugehörigkeit beider Parteien findet auf das
Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag für die Feinkost-,
Nahrungsmittel- und Teigwarenindustrie in Hessen und Rheinland-Pfalz
vom 15. September 1981 (MTV) Anwendung. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1
dieses Tarifvertrages beträgt die regelmäßige wöchentliche Ar-
beitszeit 40 Stunden. In der Abteilung Gefriertrocknung, in der
der Kläger tätig ist, beträgt nach der Betriebsvereinbarung und
dem dazugehörigen Wechselschichtplan vom 17. Dezember 1975 die
durchschnittliche Wochenarbeitszeit 42 Stunden im Vierschicht-
rhythmus. Die Frühschicht dauert von 6.00 bis 14.00 Uhr, die
Spätschicht von 14.00 bis 22.00 Uhr und die Nachtschicht von
22.00 bis 6.00 Uhr, wobei die Arbeit an allen sieben Wochenta-
gen aufrechterhalten wird.



Von Samstag, dem 27. März 1982, 22.00 Uhr, bis Sonntag, dem 28. März 1982, 6.00 Uhr, arbeitete der Kläger in der Nachtschicht. In dieser Nacht begann nach § 2 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über die Einführung der mitteleuropäischen Sommerzeit für die Jahre 1981 und 1982 vom 11. August 1980 (BGBl. I, S. 1297) um 2.00 Uhr die mitteleuropäische Sommerzeit. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 der Verordnung wurde die Stundenzählung um eine Stunde von 2.00 Uhr auf 3.00 Uhr vorgestellt. Dadurch entfiel für den Kläger und die übrigen Arbeitnehmer der Nachtschicht eine Schichtarbeitsstunde, d.h. es wurden statt der sonst je Schicht üblichen acht Stunden nur sieben Stunden gearbeitet. Der Kläger hielt sich zusammen mit den neun Arbeitnehmern seiner Abteilung nach Ende der Schichtarbeit von 6.00 bis 7.00 Uhr zur Arbeit bereit, um die weggefallene Stunde nachzuarbeiten. Die Arbeitsleistung wurde aber nicht angenommen. Der finanzielle Ausfall des Klägers in Höhe eines Stundenlohns nebst Zuschlag und Zulage betrug 31,12 DM brutto.

In den Jahren 1980 und 1981 hatte die Beklagte bei der Umstellung auf die Sommerzeit den betroffenen Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben, die durch die Zeitumstellung verkürzte Nachtschicht bis 7.00 Uhr zu verlängern. In ihrem Aushang Nr. 20 vom 17. März 1981 hatte sie darauf hingewiesen, daß "dieses Zugeständnis freiwillig und jederzeit widerrufbar" sei. Ihre Absicht, diese Praxis ab 1982 nicht fortzusetzen, begründete die Beklagte in ihrer Mitteilung an den Betriebsrat vom 22. März 1982 damit, daß langfristig bei der Umstellung auf die Normalzeit im Herbst ein Ausgleich entstehe. Zu berücksichtigen sei, daß im



September für die geleistete neunte Stunde Mehrarbeitszuschlag vergütet werde und für die Mehrzahl der Mitarbeiter bei der Umstellung auf die Sommerzeit keine sinnvolle Arbeitszuteilung möglich sei.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte schulde ihm die Bezahlung der durch die Zeitumstellung weggefallenen achten Arbeitsstunde. In deren Wegfall liege eine Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit, die mangels Zustimmung des Betriebsrats unwirksam sei. Die Beklagte habe dem Kläger in der betreffenden Schicht eine achtstündige Beschäftigung geschuldet. Diese Verpflichtung sei auch erfüllbar gewesen; denn es habe kein Hinderungsgrund bestanden, die Einführung der Sommerzeit außer Betracht zu lassen. Die Beklagte hätte den Schichtrhythmus unverändert weiterführen können, so daß sich nicht die Beschäftigungsdauer, sondern lediglich die Bezeichnung der Zeitstunden geändert hätte. Ob der Kläger im September wieder zur Nachtschicht eingeteilt werde und damit für ihn ein Ausgleich entstehe, sei ungewiß.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
31,12 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Arbeitsleistung des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Klägers hinsichtlich der entfallenen Schichtarbeitsstunde sei aus einem Umstand unmöglich geworden, den keine der Parteien zu vertreten habe. Sie sei daher insoweit auch von ihrer Pflicht zur Lohnzahlung frei geworden. Die tarifliche Arbeitszeit des Klägers von 40 Stunden sei nicht gekürzt worden, da er im Durchschnitt 42 Stunden in der Woche gearbeitet habe. Annahmeverzug liege nicht vor, da sich das Angebot des Klägers denkgesetzlich nicht auf die ausgefallene Stunde habe beziehen können. Es sei auch keine sinnvolle Arbeit vorhanden gewesen. Die Schichtverlängerung in den beiden Vorjahren sei versuchsweise und ohne großen Erfolg praktiziert worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist unbegründet, denn die Vorinstanzen haben die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat schon deshalb keinen Anspruch auf Bezahlung einer achten Arbeitsstunde für die Nachtschicht vom 27. zum 28. März 1982, weil die maßgebliche Arbeitszeit in dieser Nachtschicht nur sieben Stunden betrug.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Klageabweisung damit begründet, für das Klagebegehren gebe es keine Anspruchsgrundlage.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Als mögliche Anspruchsgrundlagen hat es vor allem § 616 Abs. 1 BGB, die Grundsätze über die Tragung des Betriebsrisikos und die Vorschriften über den Annahmeverzug des Arbeitgebers geprüft. Die Anwendung dieser Regelungen hat es im wesentlichen mit der Begründung verneint, hier liege ein weder in der Person des Arbeitnehmers noch im betrieblichen Bereich begründetes Leistungshindernis vor, das auch nicht in die Risikosphäre des Arbeitgebers falle. Zudem sei das Angebot des Klägers, am 28. März 1982 nach Schichtende noch bis 7.00 Uhr weiterzuarbeiten, zur Unzeit erfolgt.

II. Dieser Würdigung kann sich der Senat nur im Ergebnis anschließen. Denn in seiner Entscheidungsbegründung hat das Landesarbeitsgericht nicht hinreichend beachtet, daß es auf das Vorliegen der von ihm erörterten besonderen Voraussetzungen, unter denen der Arbeitnehmer trotz Nichtleistung der Arbeit Vergütung verlangen kann, nur ankommt, wenn der Arbeitnehmer nicht im vertragsgemäßen Umfang beschäftigt worden ist und deshalb ohne das Eingreifen der vom Landesarbeitsgericht erörterten Sonderregelungen die vertragliche Vergütung nicht erreichen würde. Wird hingegen der vertraglich vorgesehene Umfang der Beschäftigung und Vergütung auch dann erreicht, wenn der Arbeitnehmer infolge der Einführung der Sommerzeit eine Stunde weniger arbeitet und vergütet erhält, so muß der Arbeitgeber diese Stunde selbst dann nicht nacharbeiten lassen und daher auch nicht zusätzlich vergüten, wenn – was der Senat mithin nicht zu entscheiden braucht – der durch die Einführung der Sommerzeit verursachte Ausfall einer Arbeitsstunde im Einzelfall in die Risikosphäre des Arbeitgebers



fallen sollte.

Im Entscheidungsfall hat der Kläger die ihm nach den für sein Arbeitsverhältnis maßgeblichen Bestimmungen zustehende Vergütung erreicht. Nach dem MTV - einzelvertragliche Vergütungsvereinbarungen hat der Kläger nicht vorgetragen - erhält der Kläger keine feste, nach bestimmten Zeitabschnitten (Monat, Woche, Arbeitsschicht) berechnete Vergütung, sondern einen Stundenlohn für jede zu leistende Arbeitsstunde. In der Nacht vom 27. auf den 28. März 1982 waren nach den für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Regelungen jedoch nur sieben Arbeitsstunden zu leisten.

1. Im Entscheidungsfall bestimmt sich die maßgebliche Länge der Arbeitszeit nach der Betriebsvereinbarung vom 17. Dezember 1975 (im folgenden als Schichtplan bezeichnet).

a) In der Regel ist allerdings für die zeitliche Menge der vom Arbeitnehmer zu leistenden und vom Arbeitgeber entgegenzunehmenden Arbeit nicht eine Betriebsvereinbarung maßgebend, die wie der vorliegende Schichtplan Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit regelt. Eine solche Betriebsvereinbarung hat sich vielmehr an den verbindlichen Vorgaben der tarif- bzw. einzelvertraglichen Vereinbarungen zu orientieren und die sich hieraus ergebende Arbeitszeitmenge auf die einzelnen Arbeitstage zu verteilen und Beginn und Ende der auf den einzelnen Arbeitstag entfallenden Arbeitszeit festzusetzen (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG).



Bleibt die sich aus einer solchen Betriebsvereinbarung ergebende Arbeitszeitmenge hinter der nach den maßgeblichen tarif- bzw. einzelvertraglichen Vereinbarungen vom Arbeitgeber abzunehmenden Arbeitszeitmenge zurück, so kann sich die Frage stellen, ob die hierin liegende Arbeitszeitverkürzung (etwa unter dem Gesichtspunkt der Einführung von Kurzarbeit) wirksam ist oder ob der Arbeitgeber hinsichtlich der fehlenden Arbeitszeit in Annahmeverzug geraten kann. Übersteigt sie dagegen die nach Tarif- bzw. Arbeitsvertrag maßgebliche Arbeitszeitmenge, so liegt hierin die Anordnung von Mehrarbeit. Auch dabei kann sich zwar die Frage stellen, ob diese Mehrarbeitsanordnung wirksam ist; einen noch weitergehenden Beschäftigungsanspruch, als er sich aus der die Mehrarbeit anordnenden Betriebsvereinbarung ergibt, kann der Arbeitnehmer jedoch nicht haben.

b) Im Entscheidungsfall übersteigt die sich aus dem Schichtplan ergebende Arbeitszeit die tarif- bzw. einzelvertraglich vorgesehene Arbeitszeitmenge. Entgegen der Darstellung des Klägers sieht der MTV keine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden, sondern in seinem § 3 Abs. 1 Satz 1 lediglich eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden vor; nach dem Schichtplan betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit dagegen 42 Stunden. Das Bestehen einer einzelvertraglichen Vereinbarung hat der Kläger auch hinsichtlich der von ihm zu leistenden Stundenzahl nicht behauptet. Auch eine betriebliche Übung des Inhalts, daß die Beklagte wöchentlich 42 Arbeitsstunden abzunehmen hätte, ist schon deshalb nicht entstanden, weil die Arbeitnehmer der Beklagten angesichts der tariflich geregelten 40-Stunden-Woche



nicht auf einen Verpflichtungswillen der Beklagten schließen durften, auch in aller Zukunft die Schichtpläne gemeinsam mit dem Betriebsrat so zu gestalten, daß sich stets eine 42-Stunden-Woche ergäbe.

Selbst bei Anordnung einer nur siebenstündigen Arbeitszeit für die Nachtschicht vom 27./28. März 1982 und damit einer Arbeitszeit von 41 Stunden für die betreffende Arbeitswoche übersteigt mithin der Schichtplan die einschlägige tarif- bzw. einzelvertragliche Regelung, so daß der Kläger im Höchsthalle einen Beschäftigungs- und damit Vergütungsanspruch nach Maßgabe des Schichtplans erwerben konnte.

2. Der Schichtplan sah für die Nacht vom 27./28. März 1982 nur eine Beschäftigung von sieben Stunden und damit für die betreffende Woche gegenüber der tariflichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nur eine Mehrarbeitsstunde vor.

a) Mit den in ihm angegebenen Uhrzeiten meint ein Schichtplan erkennbar auch für den Fall, daß sich - wie bei der Einführung der Sommerzeit - durch staatliche Uhrzeitumbenennungen die Zahl der zwischen den für Beginn und Ende der Arbeitszeit im Schichtplan angegebenen Uhrzeiten verstreichenden Zeitstunden ändert, die jeweils gültige staatliche Uhrzeitbenennung; nicht soll demgegenüber an die Stelle der im Schichtplan angegebenen Uhrzeit eine andere treten, durch die gewährleistet würde, daß die zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende liegende Zeitspanne stets gleich bleibt. Denn durch die im Schichtplan festgelegten An-



fangs- und Endzeitpunkte der täglichen Arbeitszeit soll - wie oben dargestellt - im Zweifel nicht der zeitliche Umfang der vom Arbeitnehmer zu leistenden und vom Arbeitgeber entgegenzunehmenen Arbeit festgelegt werden. Für die Wahl der im Schichtplan festgelegten Anfangs- und Endzeitpunkte der Arbeitszeit stehen vielmehr regelmäßig Zweckmäßigkeitsüberlegungen im Vordergrund. Aus Unternehmenssicht ist betrieblichen Notwendigkeiten, wie z.B. zu erwartendem Kundenbesuch und den Öffnungszeiten von Behörden und Lieferfirmen Rechnung zu tragen; der Betriebsrat wird beispielsweise darauf achten, daß die Arbeitnehmer ohne Zeitverlust günstige Verkehrsmittel erreichen können. Da sich im Falle der staatlich angeordneten Umstellung auf die Sommerzeit das gesamte öffentliche Leben, insbesondere also die öffentlichen Verkehrsmittel, Behörden, Zulieferer- und Kundenbetriebe nach der neuen Zeitrechnung richten, ist mithin wegen der sonst entstehenden Schwierigkeiten davon auszugehen, daß auch die Betriebspartner in ihren Arbeitszeitvereinbarungen stets die staatlich eingeführte Zeitrechnung als maßgeblich ansehen.

b) Speziell bei Mehrschichtplänen wie dem vorliegenden Schichtplan kommt die Aufgabe hinzu, den reibungslosen Wechsel zwischen den einzelnen Arbeitnehmerschichten zu gewährleisten; sowohl Lücken als auch Überschneidungen zwischen den einzelnen Schichten sollen vermieden werden. Auch im Entscheidungsfall kann daher nicht angenommen werden, die Betriebspartner hätten bei Vereinbarung des Schichtplans gewollt, daß die Nachtschicht des Klägers eine Stunde später enden sollte, als die nachfolgende Schicht begonnen hatte.



c) Aufgrund des Schichtplans endete daher die Arbeitszeit des Klägers am 28. März 1982 um 6.00 Uhr der eingeführten Sommerzeit. Der fehlerhafte Ausgangspunkt der Revision, der Kläger habe in dieser Nacht einen Beschäftigungsanspruch von acht Stunden gehabt, findet daher auch im Schichtplan keine Stütze. Auf die weiteren Ausführungen der Revision, die Beklagte hätte den Kläger in dieser Nacht acht Stunden beschäftigen können, wenn sie den Schichtplan ohne Rücksicht auf die Einführung der Sommerzeit unverändert fortgeführt hätte, kommt es nicht an, weil die Beklagte zu einer solchen, vom dargestellten Inhalt des Schichtplans abweichenden Handhabung nicht verpflichtet war. Auch insoweit ist durch die in den Vorjahren geübte Praxis schon deshalb keine betriebliche Übung entstanden, weil die Beklagte diese Praxis ausdrücklich als freiwilliges und jederzeit widerrufbares Zugeständnis bezeichnet hatte.

3. Entgegen der Ansicht der Revision liegt in der Entscheidung der Beklagten, abweichend von der Praxis der Vorjahre im Jahre 1982 in der Nacht der Zeitumstellung die Nachtschicht nicht um eine Stunde zu verlängern, keine "vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit" im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, so daß sich die Frage einer Mitwirkung des Betriebsrats an dieser Entscheidung nicht stellt. Wie bereits dargelegt, ergibt sich im Entscheidungsfall die betriebsübliche Arbeitszeit aus dem bereits seit 1975 unverändert geltenden Schichtplan, der für die Nacht der Einführung der Sommerzeit nur eine siebenstündige Nachtschicht vorsieht. Diesen Schichtplan und damit die ihm zugrunde liegende Einigung mit dem Betriebsrat hat die Beklagte



im Jahre 1982 lediglich vollzogen. Zum einen fehlt es mithin bereits am Merkmal der "Verkürzung" der betriebsüblichen Arbeitszeit; zum anderen liegt das Einverständnis des Betriebsrats durch die Vereinbarung des Schichtplans vor.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Seiler

Dr. Sponer

