

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 29. Juni 2016
- 5 AZR 696/15 -
ECLI:DE:BAG:2016:290616.U.5AZR696.15.0

I. Arbeitsgericht Oldenburg

Urteil vom 21. Januar 2015
- 3 Ca 314/14 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 29. September 2015
- 11 Sa 237/15 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Annahmeverzug - regelmäßige Arbeitszeit - unregelmäßige Arbeitszeit-
verteilung

Bestimmungen:

BGB §§ 293, 611 Abs. 1, § 615 Satz 1; Rahmenvereinbarung für Geld-
und Wertdienste in der Bundesrepublik Deutschland (vom 11. November
2013) § 3

BUNDESGERICHTSHOF



5 AZR 696/15

11 Sa 237/15

Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Juni 2016

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Juni 2016 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöße, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Weber und Dr. Volk sowie den ehrenamtlichen Richter Feldmeier und die ehrenamtliche Richterin Reinders für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. September 2015 - 11 Sa 237/15 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütung wegen Annahmeverzugs. 1

Der Kläger ist als Fahrer bei der Beklagten im Geld- und Werttransport beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit die tariflichen Regelungen für Geld- und Wertdienste in der Bundesrepublik Deutschland Anwendung. 2

Der Mantelrahmentarifvertrag vom 1. Dezember 2006 für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland (im Folgenden MRTV) regelt ua.: 3

„§ 6 Arbeitszeit

- 1.1. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit soll 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann ohne Vorliegen von Arbeitsbereitschaft auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 12 Kalendermonaten im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. ...

...

- 1.5. ... Die monatliche Regelarbeitszeit im Geld- und Werttransport und für Angestellte beträgt 173 Stunden im Durchschnitt des Kalenderjahres.

...

§ 7 Freizeit

1. Jeder Arbeitnehmer hat pro Woche einen Anspruch auf mindestens eine unbezahlte Freischicht. ...“

Am 11. November 2013 schlossen die Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste (BDGW) e. V. und der ver.di Bundesvorstand eine „Rahmenvereinbarung für Geld- und Wertdienste in der Bundesrepublik Deutschland“ (im Folgenden Rahmenvereinbarung), die ua. bestimmt:

„§ 2 Besitzstandsfortschreibung und Arbeitsortprinzip

...

1. Die Tarifparteien vereinbaren für die Laufzeit dieser Tarifvereinbarung, dass zunächst alle bis 31. Dezember 2013 für die Geld- und Wertdienstleistungsunternehmen gültigen oder nachwirkenden regionalen Tarifverträge und der Mantelrahmentarifvertrag vom 1. Dezember 2006 für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland für die Geld- und Wertdienstleistungsunternehmen ab 1. Januar 2014 weitergelten, sofern nachfolgend nichts anderes vereinbart ist.

...

§ 3 Arbeitszeit

(Punkt I.3. des abschließenden Verhandlungsergebnisses vom 11.11.2013)

Die regelmäßige tarifliche monatliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte ist für 5 Tage an den Werktagen von Montag bis Samstag zu leisten und errechnet sich aus der entsprechenden Anzahl der Arbeitstage/Monat/Bundesland multipliziert x 8 Stunden pro Arbeitstag.

...

§ 6 Mehrarbeitszuschlag

(Punkt I.6. des abschließenden Verhandlungsergebnisses vom 11.11.2013)

Bei Fortschreibung des Besitzstandes im Übrigen ist in Änderung der bisherigen Tarifregelung ein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen für jede, über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffer 1. hinaus angeordnete und geleistete Arbeitszeit im

- a) Bundesland Nordrhein-Westfalen ab der 186. Monatsarbeitsstunde ...“

Der Rahmenvereinbarung ist als Anlage das zuvor zwischen den Tarifvertragsparteien erzielte „Abschließende Verhandlungsergebnis zwischen der

BDGW und Ver.di Bund anlässlich der 6. Tarifverhandlungsrunde am 11. November 2013 in Fulda“ (im Folgenden Verhandlungsergebnis) beigefügt, das ua. beinhaltet:

„I. Mantel

...

3. Arbeitszeit: verstetigtes Einkommen: Arbeitstage /
Monat x 8 h für Vollzeitkräfte ...“

Betriebliche Regelungen zur Arbeitszeitverteilung bestehen bei der Be- 6
klagten nicht. Die Zuweisung von Arbeitstagen, abzuarbeitenden Touren und
dienstfreien Tagen erfolgt durch mit dem Betriebsrat abgestimmte Dienstpläne.

In der dritten und siebten Kalenderwoche 2014 beschäftigte die Beklag- 7
te den Kläger jeweils an vier Tagen, in der achten Kalenderwoche 2014 an drei
Tagen.

Nach erfolgloser Geltendmachung eines „Nachzahlungsanspruchs“ hat 8
der Kläger im Juli 2014 Klage auf Zahlung weiterer Vergütung iHv. 422,40 Euro
brutto erhoben.

Der Kläger meint, die Beklagte sei verpflichtet, ihn an fünf Tagen in der 9
Woche einzusetzen. Obwohl er seine Arbeitskraft angeboten habe, sei er nicht
entsprechend beschäftigt worden, womit ihm für weitere vier Tage Vergütung
wegen Annahmeverzugs zustehe.

Der Kläger hat beantragt, 10
die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 422,40 Euro
brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem
Basiszinssatz seit dem 22. Juli 2014 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Tarifvertraglich bestehe 11
keine Pflicht zur Beschäftigung der Arbeitnehmer an fünf Tagen in der Woche.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht 12
hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsge-
richt zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

- Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das die Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Ein Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs gemäß § 611 Abs. 1, § 615 Satz 1 BGB für weitere vier Tage im Januar und Februar 2014 besteht nicht. Die Beklagte war nicht verpflichtet, den Kläger an diesen Tagen zu beschäftigen. 13
- I. Der Vergütungsanspruch folgt nicht aus Annahmeverzug. Das Landesarbeitsgericht hat einen solchen Anspruch, gestützt auf § 611 Abs. 1, § 615 Satz 1 BGB, zu Recht verneint. 14
1. Nach § 615 Satz 1 BGB kann der Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung verlangen, wenn der Arbeitgeber mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug kommt. Gemäß § 293 BGB kommt der Gläubiger in Verzug, wenn er die ihm angebotene Leistung nicht annimmt. In welchem zeitlichen Umfang der Arbeitgeber in Annahmeverzug geraten kann, richtet sich grundsätzlich nach der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Diese bestimmt den zeitlichen Umfang, in welchem der Arbeitnehmer berechtigt ist, Arbeitsleistung zu erbringen und der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitsleistung anzunehmen (*vgl. BAG 16. April 2014 - 5 AZR 483/12 - Rn. 13; 25. Februar 2015 - 5 AZR 886/12 - Rn. 14, BAGE 151, 45*). 15
2. Die Beklagte war an den streitgegenständlichen Tagen nicht verpflichtet, den Kläger zu beschäftigen. 16
- a) § 3 Rahmenvereinbarung begründet keine Pflicht, Arbeitnehmer an fünf Tagen in der Woche zu beschäftigen. Das ergibt die Auslegung der Rahmenvereinbarung. 17

- aa) Bei der Rahmenvereinbarung handelt es sich um einen Tarifvertrag iSv. § 1 Abs. 1 TVG. Die Tarifvertragsparteien wählen in § 1 und § 2 Rahmenvereinbarung diese Bezeichnung. Nach ihrem Willen sollen durch Modifikation der Regelungen des MRTV unmittelbar Rechte und Pflichten für die tarifunterworfenen Arbeitsverhältnisse begründet werden (*vgl. BAG 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 16, BAGE 124, 110*). 18
- bb) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit 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 Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. 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 (*st. Rspr., vgl. nur BAG 24. Februar 2016 - 5 AZR 225/15 - Rn. 15 mwN*). 19
- cc) Danach ergibt die Auslegung, dass § 3 Rahmenvereinbarung zum Zweck der Einführung eines verstetigten monatlichen Einkommens eine monatliche Mindestarbeitszeit festlegt. Die Tarifnorm enthält jedoch keine Regelung zur Verteilung dieser Arbeitszeit auf einzelne Tage. 20
- (1) Nach § 3 Rahmenvereinbarung ist „die regelmäßige tarifliche monatliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte [...] für 5 Tage an den Werktagen von Montag bis Samstag zu leisten und errechnet sich aus der entsprechenden An- 21

zahl der Arbeitstage/Monat/Bundesland multipliziert x 8 Stunden pro Arbeitstag“.

Bereits der Wortlaut regelt lediglich eine regelmäßige „monatliche“, nicht aber eine „wöchentliche“ oder „tägliche“ Arbeitszeit. Der Begriff der Regelmäßigkeit setzt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine gewisse Stetigkeit und Dauer voraus, auf den Rhythmus der Wiederholungen kommt es jedoch nicht an, Schwankungen und Ausnahmen sind möglich (*vgl. BAG 3. Mai 1989 - 5 AZR 249/88 - zu I der Gründe zur „regelmäßigen Arbeitszeit“ nach § 2 Abs. 1 Satz 1 LFZG aF; 5. November 1992 - 6 AZR 228/91 - zu II 4 der Gründe zum Begriff der „regelmäßigen Arbeitsstelle“; 24. September 2008 - 10 AZR 106/08 - Rn. 20*).

Die Formulierung „für 5 Tage“ statt „an 5 Tagen“ zeigt, dass die Angabe der Anzahl der Tage der Berechnung der monatlichen Arbeitszeit dient. Eine Verpflichtung zur Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche enthält die Regelung nicht (*vgl. LAG Hamm 11. März 2015 - 3 Sa 1502/14 - zu B II 4 der Gründe in Bezug auf eine tägliche Mindestarbeitszeit*). Zudem spricht das Wort „errechnet“ für die Bestimmung einer Berechnungsgrundlage der monatlichen Arbeitszeit. Schließlich lässt sich nichts anderes aus der Formulierung herleiten, wonach die monatliche Arbeitszeit „zu leisten [ist]“. Die Verwendung des Indikativs kann zwar eine Verpflichtung ausdrücken, zwingend ist dies jedoch nicht (*vgl. BAG 21. Januar 2003 - 1 ABR 5/02 - zu B II 2 a der Gründe; 30. September 2014 - 1 ABR 79/12 - Rn. 20*).

(2) Auch tarifliche Systematik und Gesamtzusammenhang sprechen für die Festlegung einer monatlichen Arbeitszeit, nicht aber der wöchentlichen Mindestarbeitstage.

Rahmenvereinbarung und MRTV beziehen sich auch an anderer Stelle auf eine monatliche und nicht auf eine wöchentliche/tägliche Arbeitszeit. Nach § 6 Rahmenvereinbarung entsteht ein Anspruch auf Zahlung eines Mehrarbeitszuschlags nicht bei Überschreiten einer Arbeitszeit von 40 Wochenstunden, sondern nach einer näher bestimmten Anzahl geleisteter Monatsarbeitsstunden. Auch die Regelung zu Freischichten in § 7 Ziff. 1 MRTV

entspricht dieser Systematik. Die Tarifnorm sieht zwar einen Anspruch jedes Arbeitnehmers auf mindestens eine unbezahlte Freischicht pro Woche vor, aus der Verwendung des Wortes „mindestens“ folgt aber, dass eine darüber hinausgehende Anzahl an unbezahlten Freischichten nicht ausgeschlossen ist.

(3) Regelungszweck und Entstehungsgeschichte des Verhandlungsergebnisses bestätigen das Ergebnis. 26

Zweck der Neuregelung der Arbeitszeit war nach Ziff. I.3. des Verhandlungsergebnisses die Sicherung eines verstetigten (monatlichen) Einkommens. Dieser Zweck wird schon durch Festlegung einer monatlichen Arbeitszeit erreicht. Eine Regelung der Verteilung der Arbeitszeit auf bestimmte Tage ist hierfür nicht erforderlich. Ein Wille der Tarifvertragsparteien zur weiteren Einschränkung der zuvor im MRTV vorgesehenen, weitgehenden Flexibilisierung der Arbeitszeit (*vgl. hierzu BAG 14. September 2011 - 10 AZR 358/10 - Rn. 23*), lässt sich weder dem Verhandlungsergebnis noch der Rahmenvereinbarung mit der erforderlichen Deutlichkeit entnehmen (*vgl. hierzu BAG 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 - Rn. 32, BAGE 124, 110*). 27

b) Die Arbeitseinteilung durch die Beklagte verstößt nicht gegen andere Rechtsvorschriften. Es gibt keinen allgemeinen Grundsatz, dass jeder Arbeitnehmer von Montag bis Freitag bzw. an fünf Tagen beschäftigt werden müsse. Ist die Verteilung der Arbeitszeit - wie hier - arbeitsvertraglich nicht geregelt und auch kollektivrechtlich oder gesetzlich nicht beschränkt, legt der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit durch Weisung kraft seines Direktionsrechts fest (*vgl. BAG 14. April 2014 - 5 AZR 483/12 - Rn. 18 mwN*). 28

c) Weder der Klägervortrag noch die Lohnabrechnungen lassen erkennen, der Kläger sei in geringerem Umfang als durch § 3 Rahmenvereinbarung vorgesehen eingesetzt worden. Die Richtigkeit der Lohnabrechnungen ist unstreitig. 29

II. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 30

Müller-Glöge

Weber

Volk

Feldmeier

Reinders