

Bundesarbeitsgericht  
Erster Senat

Urteil vom 17. August 2021  
- 1 AZR 338/20 -  
ECLI:DE:BAG:2021:170821.U.1AZR338.20.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 8. Januar 2018  
- 9 Ca 2155/17 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 30. Juni 2020  
- 8 Sa 556/18 -

---

Entscheidungsstichworte:

Überstundenvergütung - Betriebsvereinbarungen zur Dauer der Arbeitszeit und zu Arbeitszeitkonten

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 1 AZR 175/20 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 338/20  
8 Sa 556/18  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
17. August 2021

## URTEIL

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter, Revisionskläger  
und Anschlussrevisionsbeklagter,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin, Revisionsbeklagte  
und Anschlussrevisionsklägerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. August 2021 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt und Dr. Ahrendt

sowie die ehrenamtliche Richterin Wege und den ehrenamtlichen Richter Stemmer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers und auf die Anschlussrevision der Beklagten - unter deren Zurückweisung im Übrigen - wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 30. Juni 2020 - 8 Sa 556/18 - im Kostenauspruch und insoweit aufgehoben, als der Kläger mit dem Antrag zu 1. Überstundenvergütung für die Monate Januar und Februar 2014 iHv. 978,18 Euro, mit dem Antrag zu 2. Überstundenvergütung für das Jahr 2015 iHv. 5.562,04 Euro, mit dem Antrag zu 3. Überstundenvergütung für das Jahr 2016 iHv. 7.178,95 Euro, mit dem Antrag zu 4. Überstundenvergütung für die Monate Januar bis August 2017 iHv. 4.573,78 Euro, mit dem Antrag zu 9. Überstundenvergütung für die Monate September bis Dezember 2017 iHv. 2.328,98 Euro, mit dem Antrag zu 10. Überstundenvergütung für die Monate Januar und Februar 2018 iHv. 1.178,52 Euro sowie mit den Hilfsanträgen zu 5. und 11. die Gutschrift von Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto begehrt.
2. Das genannte Urteil des Landesarbeitsgerichts wird teilweise dahin berichtigt, dass die Beklagte verurteilt wird, an den Kläger 847,44 Euro (statt 847,72 Euro) Schichtzuschläge für das Jahr 2014 nebst den ausgerichteten Zinsen zu zahlen.
3. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten im Wesentlichen über Arbeitsvergütung. 1

Die Beklagte produziert in ihrem Betrieb in B Hydraulikkomponenten, Getriebeelemente und Klimamodule. Sie ist „Mitglied ohne Tarifbindung“ im Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V. Der Kläger ist langjährig 2

bei ihr und ihren Rechtsvorgängerinnen im gewerblichen Bereich tätig. In seinem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 6. Dezember 1996 ist ua. niedergelegt, dass er „einen monatlichen Bruttomonatslohn auf der Basis von 156,60 Stunden“ erhält und er sich bereit erklärt, „in 2 bzw. 3 Schichten zu arbeiten“, wobei sich die „Arbeitszeit ... nach den innerbetrieblichen Regelungen“ richtet.

Mit dem im Betrieb gewählten Betriebsrat schloss eine der Rechtsvorgängerinnen der Beklagten die zum 1. Oktober 2003 in Kraft getretene „Rahmenbetriebsvereinbarung zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit am Standort B“ (RBV), welche auszugsweise lautet:

3

**„1. Ziel**

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist die langfristige Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der L mit einer damit verbundenen weiteren Standortsicherung in B.

**2. Maßnahmenkatalog**

Dieses Ziel wird durch die Umsetzung aller nachfolgend genannten Einzelmaßnahmen realisiert:

- Einführung der Teamarbeit ...
- Erhöhung der Wochenarbeitszeit (vgl. § 3)
- Einführung von Zeitkonten im gewerblichen Bereich (vgl. § 4)
- Alle Mitarbeiter erhalten zum 1. April 2004 eine garantierte Lohn- bzw. Gehaltserhöhung in Höhe von mindestens 1,3 %. ...

**3. Erhöhung der Wochenarbeitszeit**

Mit Wirkung zum 1. Oktober 2003 beträgt die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) für alle Mitarbeiter 40 Stunden. Damit erhöht sich die regelmäßige tägliche Arbeitszeit um 30 Minuten auf 8,0 Stunden zzgl. der bisherigen unbezahlten Pausen. Die Erhöhung der Wochenarbeitszeit erfolgt ohne Lohnausgleich.

Einzelheiten werden in einer separaten Betriebsvereinbarung geregelt.

**4. Einführung von Zeitkonten im gewerblichen Bereich**

Für alle gewerblichen Mitarbeiter wird ein zeitlich unbefristetes Arbeitszeitkonto eingeführt.

Einzelheiten werden in einer separaten Betriebsvereinbarung geregelt. Die Arbeitszeitkonten werden zeitgleich mit der 40-Stunden-Woche eingeführt.

...“

Außerdem schlossen die Betriebsparteien mit Wirkung zum 1. Oktober 2003 die „Betriebsvereinbarung zur Umsetzung der 40-Stunden-Woche und zur Einführung von Zeitkonten im gewerblichen Bereich am Standort B“ (BV). In dieser heißt es ua.:

4

„Zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat der L GmbH & Co. KG wird die nachfolgende **Betriebsvereinbarung zur Umsetzung der 40-Stunden-Woche** und zur **Einführung von Zeitkonten im gewerblichen Bereich** am Standort B abgeschlossen.

#### 1. Zielsetzung

Diese Betriebsvereinbarung hat zum Ziel, die Vorgaben aus der ‚**Rahmenbetriebsvereinbarung zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit am Standort B**‘ vom 15. Juli 2003 in Bezug auf die oben genannten Punkte umzusetzen.

...

#### 3. Arbeitszeiten im gewerblichen Bereich für Stammmitarbeiter

Die Schichteinteilung im Rahmen der 40-Stunden-Woche erfolgt gemäß **Anlage 1**. Der Dreischichtbetrieb setzt sich grundsätzlich zusammen aus:

- **5 Frühschichten**  
Montag bis Freitag à 7 ½ Std. zzgl. der bisherigen unbez. Pausen (45 Min.)
- **5 Spätschichten**  
Montag bis Freitag à 7 ½ Std. zzgl. der bisherigen unbez. Pausen (30 Min.)
- **5 Nachtschichten**  
Montag bis Freitag à 7 ¼ Std. zzgl. der bisherigen unbez. Pausen (30 Min.)

Darüber hinaus ist die Arbeit grundsätzlich innerhalb des Zeitfensters von sonntags 20:00 Uhr bis samstags 15:00 Uhr zulässig. In dieser Zeit ist es dem Mitarbeiter möglich, die Sollarbeitszeit von 40 Stunden auszugleichen.

Die Wahl der Ausgleichsarbeitszeit erfolgt in Absprache mit dem Vorgesetzten und unter Berücksichtigung der betrieblichen und gesetzlichen Belange. Es ist darauf zu achten, dass die Arbeitnehmerinteressen ebenso Berücksichtigung finden.

Der Ein- und Zweischichtbetrieb entspricht den Regelungen zur Früh- und Spätschicht.

#### **4. Einführung von Zeitkonten im gewerblichen Bereich**

##### **4.1 Arbeitszeitkonten**

Für alle gewerblichen Mitarbeiter wird ein zeitlich unbefristetes Arbeitszeitkonto eingeführt. Alle Arbeitszeiten der Mitarbeiter, die über der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) liegen, werden dem Zeitkonto gutgeschrieben. Zeiten, die unterhalb der IRWAZ liegen, werden vom Guthabenkonto abgezogen bzw. dem Minusbereich hinzugerechnet.

Das Arbeitszeitkonto bewegt sich im Bereich von minus 40 Stunden bis plus 80 Stunden.

...

##### **4.2 Zeitausgleich**

Innerhalb und oberhalb des Guthabenbereichs können einzelne Mitarbeiter in Abstimmung mit dem Vorgesetzten und unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse stunden- oder tageweise Gutzeiten abbauen.

...

##### **4.3 Zeitzuschläge**

Für Überstunden, die in den Guthabenbereich fließen, werden keine Grundstunden bzw. Mehrarbeitszuschläge ausbezahlt. Überstunden, die oberhalb des Guthabenbereichs anfallen, werden mit dem individuellen, aktuellen Stundensatz zzgl. einem Pauschalzuschlag von 25 % vergütet.

Zuschläge für Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie bisher vergütet. Auf Wunsch des Mitarbeiters können diese Zuschläge bis auf Widerruf auch in Zeit

umgewandelt und mit dem Zeitkonto verrechnet werden.

...“

Bis zur Einführung der Betriebsvereinbarungen wurden bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen Überstunden von der ersten Stunde an mit einem 25-prozentigen Zuschlag vergütet. Die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer - auch der Kläger - waren bereits seit mehreren Jahren in einem Umfang von 37,5 Wochenstunden tätig.

5

Am 8. Oktober/1. Dezember 2010 schlossen die Parteien eine Vereinbarung zur Wochenendschichtarbeit, in der es auszugsweise wie folgt heißt:

6

**„Versetzung und Wechsel in die Wochenendschicht**

Sehr geehrter Herr L,

wie mit Ihnen besprochen, werden Sie angesichts der Umstrukturierung bzw. Verlagerung der Abteilung Produktion Montage und zur Sicherung Ihres Arbeitsplatzes mit Wirkung vom 01.10.2010 als Maschinenbediener in die Abteilung Produktion Fertigung versetzt.

Gleichzeitig werden Sie bis auf Widerruf in dem Wochenendschichtmodell eingesetzt.

Sie erhalten ab diesem Zeitpunkt Ihren bisherigen Bruttomonatslohn auf der Basis von 121,80 Stunden sowie eine Ausgleichszahlung, die ein Auffüllen bis zu 40 Std./Woche - bzw. auf zurzeit 174 Monatsstunden - beinhaltet.

...“

Ab dem 1. März 2013 wurde der Kläger wieder im Dreischichtbetrieb mit einer Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden eingesetzt; ab März 2014 war er bis auf Widerruf im sog. „Kapa-Flex-Schicht-Modell“ eingesetzt. In einem Schreiben einer der Rechtsvorgängerinnen der Beklagten vom 28. Februar 2014 hierzu heißt es ua.:

7

**„Wechsel in die Kapa-Flex-Schicht**

Sehr geehrter Herr L,

wie bereits mit Ihnen besprochen, werden Sie ab dem 01.03.2014 bis auf Widerruf in dem Kapa-Flex-Schicht-

Modell eingesetzt. Es gilt die diesbezügliche Betriebsvereinbarung vom 31.10.2013.

Sie erhalten ab diesem Zeitpunkt Ihren bisherigen Bruttomonatslohn auf der Basis von 156,60 Stunden sowie eine Ausgleichszahlung, die ein Auffüllen bis zu 40 Std./Woche - bzw. auf zurzeit 174 Monatsstunden - beinhaltet. ...“

Ab dem 1. März 2015 arbeitete der Kläger wieder im Dreischichtbetrieb. 8

Die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerinnen gewährten dem Kläger in den Jahren 2004 bis 2016 - außer 2007 und 2009 - jährliche Erhöhungen des sich aus unterschiedlichen Bestandteilen zusammensetzenden Entgelts. 9

Seit März 2015 bis 2018 arbeitete der Kläger entsprechend den Vorgaben der RBV und BV in einer 40-Stunden-Woche, wobei er in diesem Zeitraum an mehreren Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt war. Im Jahr 2014 nahm er jedenfalls an zwei Tagen, im Jahr 2015 an 23 Arbeitstagen, im Jahr 2016 an 29 Arbeitstagen und im Jahr 2017 an 34 Arbeitstagen Erholungsurlaub. Darüber hinaus leistete er in den Jahren 2014 und 2015 Spät- und Nachtschichten sowie Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, welche mit grundlohnbezogenen Zuschlägen iHv. 10 % für Spätschichten, 25 % für Nachtschichten, 70 % für Sonntagsarbeit, mit einem Feiertagszuschlag iHv. 150 % sowie mit einem Zuschlag für sog. Samstags- und Sonntagsstunden iHv. 100 % vergütet wurden. 10

Unter dem 31. Juli 2014 schlossen die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung „Zum M Vergütungssystem für gewerbliche Mitarbeiter“ (BV Vergütungssystem). Mit dieser wurde zum 1. Januar 2015 anstelle der bisherigen variablen Vergütungsbestandteile eine nach § 3 Abs. 1 Satz 1 BV Vergütungssystem monatlich auszuzahlende Werkerzulage eingeführt. Die BV Vergütungssystem lautet auszugsweise: 11

**„§ 3  
Werkerzulage**

...

- (3) Die Werkerzulage kann infolge der Jahresbeurteilung angepasst werden. Dies erfolgt im Einvernehmen zwischen dem Vorgesetzten des Mitarbeiters (Meister/Teamleiter) und dessen Vorgesetzten (Abteilungsleiter) sowie dem Vertreter der Personalabteilung und



des Betriebsrats. Im Übrigen gilt § 4 dieser Betriebsvereinbarung.

...

#### **§ 4 Individuelle Leistung**

- (1) Die individuelle Leistung wird bei den gewerblichen Mitarbeitern anhand des Leistungsbeurteilungsbogens für gewerbliche Mitarbeiter (siehe Anlage 2a) und gewerbliche Führungskräfte (siehe Anlage 2b) bewertet.
- (2) Die Leistungsbeurteilung findet jährlich im vierten Quartal statt und wird im darauffolgenden Kalenderjahr für die Ermittlung möglicher Auf- und Abschläge auf die Werkerzulage berücksichtigt.“

Die Anlage 2a zur BV Vergütungssystem enthält ein Muster des Leistungsbeurteilungsbogens für gewerbliche Mitarbeiter mit den für die Beurteilung maßgebenden Kriterien und deren Gewichtungen, eine Bewertungsskala sowie nähere Festlegungen zu den inhaltlichen Anforderungen an die einzelnen Kriterien und die verschiedenen Bewertungsstufen. Nach § 7 BV Vergütungssystem kann der Mitarbeiter der Leistungsbeurteilung widersprechen, wenn er nicht mit ihr einverstanden ist. In diesem Fall enthält § 7 BV Vergütungssystem eine näher ausgestaltete „Konfliktregelung“, wonach letztlich - falls keine einvernehmliche Lösung gefunden wird - „zwischen Personalleitung, Führungskraft und Betriebsratsvorsitzenden mehrheitlich entschieden“ wird.

12

In einer Anlage zur Betriebsvereinbarung „M Vergütungssystem für gewerbliche Mitarbeiter“ vom 13. Mai 2015 vereinbarten die Betriebsparteien ua. eine „Ergänzung zu § 3 Werkerzulage“. Danach berechnet sich die Werkerzulage nach der „Überführung in das neue M Vergütungssystem“ ab dem Kalenderjahr 2017 nach der Formel „Grundlohn x Leistungsfaktor x 37,5 % (Direkte) ... x 90 %“. Im Übrigen ist unter „Ergänzung zu § 4 Individuelle Leistung“ festgelegt, dass „je nach Leistungsbeurteilung des Mitarbeiters ... gemäß dem Rangreihenprinzip ein Leistungsfaktor von 0,5 bis 1,5 ermittelt“ wird, „der bei der Berechnung der Werkerzulage Anwendung findet“. Ausweislich der „Rangreihe M BHG“ beläuft sich ab dem ersten Quartal 2017 der individuelle Faktor bei einer Leistungsbewertung von 100 % auf 0,9, bei 101 % auf 1,0 und bei 102 % auf 1,1.

13

Der Kläger erhielt für das Jahr 2014 eine Gesamtbeurteilung von 101 %. 14  
Im Jahr 2015 betrug seine Gesamtbeurteilung 102 %, wobei das Kriterium „Engagement“ mit 100 % bewertet wurde. In der Beurteilung für das Jahr 2016 wird bezüglich der Kriterien „Qualität der Arbeitsergebnisse“ sowie „Wirtschaftliches Denken und Handeln“ eine Erfüllung von je 105 %, bei den „Fachkenntnissen“, der „Teamarbeit“, „Kreativität“, „Flexibilität“ und „Arbeitssicherheit“ eine Erfüllung von je 100 % sowie in der Rubrik „Engagement“ eine Erfüllung von 85 % angegeben. Das Gesamtbeurteilungsergebnis lautete - infolge der unterschiedlichen Gewichtung der einzelnen Kriterien - 100 %. Der Kläger widersprach dieser Bewertung.

Nach § 4 der zum 1. Januar 2018 in Kraft getretenen Betriebsvereinbarung „Zukunftssicherung“ vom 14. Februar 2018 (BV Zukunftssicherung) wird die Werkerzulage zum 1. April 2018 „von 90 % um 12 Prozentpunkte auf 78 % abgesenkt“. Ferner sieht § 5 BV Zukunftssicherung vor, dass nicht die Leistungsbeurteilung 2017, sondern der aktuell bestehende Leistungsfaktor aus dem Jahr 2016 entgeltrelevant ist und festgeschrieben wird. 15

Dem Kläger wurde ab Januar 2017 eine Werkerzulage iHv. 973,45 Euro brutto sowie ab April 2018 iHv. 843,66 Euro brutto gezahlt. 16

Mit seiner Klage hat der Kläger - soweit für die Revision noch von Bedeutung - die Zahlung von Vergütung für Überstunden in den Jahren 2014 bis 2018 einschließlich eines Zuschlags je Stunde iHv. 25 %, hilfsweise hierzu die Gutschrift dieser Überstunden auf seinem Arbeitszeitkonto, die Gewährung höherer Zuschläge für Spät- und Nachtschichten, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie die Zahlung restlicher Werkerzulagen für die Jahre 2017 und 2018 geltend gemacht. 17

Er hat die Auffassung vertreten, Nr. 3 RBV sei wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam; maßgeblich sei seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 156,60 Stunden im Monat. Die darüber hinausgehend erbrachten Überstunden seien - sowohl nach Nr. 4.3 BV als auch im Hinblick auf eine betriebliche Übung mit einem Zuschlag iHv. 25 % - zu vergüten. Zudem 18

habe er Anspruch auf höhere Schichtzuschläge und einer auf der Grundlage eines höheren Leistungsfaktors zu berechnenden Werkerzulage.

Der Kläger hat zuletzt, soweit für die Revision von Bedeutung, beantragt,

19

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.174,50 Euro brutto nebst Zinsen hierauf iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2015 zu zahlen (Überstundenvergütung Januar und Februar 2014);
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.783,80 Euro brutto nebst Zinsen hierauf iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2016 zu zahlen (Überstundenvergütung 2015);
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 7.404,80 Euro brutto nebst Zinsen hierauf iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2017 zu zahlen (Überstundenvergütung 2016);
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.910,50 Euro brutto nebst Zinsen hierauf iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. September 2017 zu zahlen (Überstundenvergütung Januar bis August 2017);
5. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1. bis 4. die Beklagte zu verurteilen, 560 Plusstunden in sein Arbeitszeitkonto einzustellen;
6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.730,48 Euro brutto nebst Zinsen hierauf iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf 216,31 Euro seit dem 1. Februar 2017, auf weitere 216,31 Euro seit dem 1. März 2017, auf weitere 216,31 Euro seit dem 1. April 2017, auf weitere 216,31 Euro seit dem 1. Juni 2017, auf weitere 216,31 Euro seit dem 1. Juli 2017, auf weitere 216,31 Euro seit dem 1. August 2017 und auf weitere 216,31 Euro seit dem 1. September 2017 zu zahlen (Werkerzulagen Januar bis August 2017);
7. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 847,72 Euro brutto nebst Zinsen hierauf iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf 0,11 Euro seit dem 1. Februar 2014, auf weitere 16,10 Euro seit dem 1. März 2014, auf weitere 9,00 Euro seit dem 1. April 2014, auf weitere 79,55 Euro seit dem 1. Mai 2014, auf weitere 158,28 Euro seit dem 1. Juni 2014, auf weitere 91,58 Euro seit dem 1. Juli 2014, auf weitere 137,35 Euro seit dem 1. August 2014, auf weitere

74,04 Euro seit dem 1. September 2014, auf weitere 18,85 Euro seit dem 1. Oktober 2014, auf weitere 99,64 Euro seit dem 1. November 2014, auf weitere 121,03 Euro seit dem 1. Dezember 2014 und auf weitere 41,91 Euro seit dem 1. Januar 2015 zu zahlen (Schichtzuschläge 2014);

8. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 466,67 Euro brutto nebst Zinsen hierauf iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf 59,73 Euro seit dem 1. Februar 2015, auf weitere 65,94 Euro seit dem 1. März 2015, auf weitere 81,61 Euro seit dem 1. April 2015, auf weitere 29,46 Euro seit dem 1. Mai 2015, auf weitere 33,47 Euro seit dem 1. Juni 2015, auf weitere 9,72 Euro seit dem 1. Juli 2015, auf weitere 50,95 Euro seit dem 1. August 2015, auf weitere 21,36 Euro seit dem 1. September 2015, auf weitere 1,95 Euro seit dem 1. Oktober 2015, auf weitere 44,66 Euro seit dem 1. November 2015, auf weitere 43,05 Euro seit dem 1. Dezember 2015 und auf weitere 24,77 Euro seit dem 1. Januar 2016 zu zahlen (Schichtzuschläge 2015);
9. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.385,10 Euro brutto nebst Zinsen hierauf iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2018 zu zahlen (Überstundenvergütung September bis Dezember 2017);
10. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.262,70 Euro brutto nebst Zinsen hierauf iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. März 2018 zu zahlen (Überstundenvergütung Januar und Februar 2018);
11. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 9. und 10. die Beklagte zu verurteilen, weitere 104 Plusstunden in sein Arbeitszeitkonto einzustellen;
12. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.826,46 Euro brutto nebst Zinsen hierauf iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf 216,31 Euro seit dem 1. Oktober 2017, auf weitere 216,31 Euro seit dem 1. November 2017, auf weitere 216,31 Euro seit dem 1. Dezember 2017, auf weitere 216,31 Euro seit dem 1. Januar 2018, auf weitere 216,31 Euro seit dem 1. Februar 2018, auf weitere 216,31 Euro seit dem 1. März 2018, auf weitere 216,31 Euro seit dem 1. April 2018, auf weitere 187,47 Euro seit dem 1. Mai 2018, auf weitere 187,47 Euro seit dem 1. Juni 2018, auf weitere 187,47 Euro seit dem 1. Juli 2018, auf weitere 187,47 Euro seit dem 1. August 2018, auf weitere

187,47 Euro seit dem 1. September 2018, auf weitere 187,47 Euro seit dem 1. Oktober 2018 und auf weitere 187,47 Euro seit dem 1. November 2018 zu zahlen (Werkerzulagen September 2017 bis Oktober 2018).

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, bereits vor Inkrafttreten der RBV habe sich die Arbeitszeit des Klägers auf 37,5 Wochenstunden belaufen. Zumindest mit der Vereinbarung über Wochenendschichtarbeit sei eine vertragliche Arbeitszeit von 174 Monatsstunden geschuldet gewesen. Auch durch die Vereinbarung einer Tätigkeit nach dem „Kapa-Flex-Schicht-Modell“ im Februar 2014 sei die Arbeitszeit des Klägers angehoben worden. Jedenfalls sei der Umfang der Arbeitszeit aufgrund der mehr als 14 Jahre andauernden aktiven Teilnahme an dem in der BV geregelten Arbeitszeitmodell konkludent geändert worden. Zudem habe der Kläger etwaige Ansprüche verwirkt. 20

Zu Unrecht mache der Kläger im Übrigen geltend, die streitbefangene Werkerzulage sei auf Basis eines Gesamtbeurteilungsergebnisses von 102 % zu berechnen. Die nach den Regelungen der BV Vergütungssystem vorgenommene Beurteilung entspreche billigem Ermessen und sei korrekt. 21

Das Arbeitsgericht hat dem Hilfsantrag zu 5. in Höhe einer Gutschrift von 455 Stunden sowie den (der Höhe nach noch weitergehenden) Anträgen zu 6. bis 8. stattgegeben. Die Anträge zu 1. bis 4. hat es abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht den Anträgen zu 1. bis 4. und den - erstmals in der Berufungsinstanz gestellten - Anträgen zu 9. und 10. insoweit stattgegeben, als der Kläger mit ihnen Zuschläge für tatsächlich geleistete Überstunden ohne Berücksichtigung von Urlaubs- und Arbeitsunfähigkeitszeiten begehrt hat. Des Weiteren hat es die Beklagte auf den Hilfsantrag zu 5. verurteilt, 536 Plusstunden in das Arbeitszeitkonto des Klägers einzustellen. Auch den - ebenfalls erstmalig in der Berufungsinstanz gestellten - Anträgen zu 11. und 12. hat es - hinsichtlich des Antrags zu 11. iHv. 100 Plusstunden - entsprochen. Im Übrigen hat es die Berufungen des Klägers und der Beklagten zurückgewiesen. 22

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine Anträge zu 1. bis 4. sowie zu 9. und 10. teilweise - den Antrag zu 1. iHv. 978,18 Euro, den zu 2. iHv. 23

5.562,04 Euro, den zu 3. iHv. 7.178,95 Euro, den zu 4. iHv. 4.573,78 Euro, den zu 9. iHv. 2.328,98 Euro und den zu 10. iHv. 1.178,52 Euro - weiter. Die Beklagte erstrebt mit ihrer Anschlussrevision die vollständige Klageabweisung.

## Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Die zulässige Anschlussrevision der Beklagten hat dagegen nur teilweise Erfolg. Im Ergebnis führt das - unter teilweiser Zurückweisung der Anschlussrevision - zur Aufhebung des angefochtenen Urteils (§ 562 Abs. 1 ZPO) im Übrigen und in diesem Umfang zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 24

A. Die Revision des Klägers hat Erfolg. 25

I. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts durften die Klageanträge zu 1. bis 4. sowie zu 9. und 10. nicht (teilweise) abgewiesen werden, soweit der Kläger mit diesen für die Jahre 2014 bis 2018 die (Grund-)Vergütung von Überstunden geltend macht. 26

1. Der Arbeitgeber ist nach § 611 Abs. 1 BGB (*ab 1. April 2017 § 611a Abs. 2 BGB*) zur Zahlung der vereinbarten Vergütung für die vereinbarte Arbeitsleistung verpflichtet. Legen die Parteien einen bestimmten zeitlichen Umfang der zu erbringenden Arbeitsleistung - Regel- oder Normalarbeitszeit - fest, betrifft die Vergütungspflicht zunächst (nur) die Vergütung der vereinbarten Normalarbeitszeit. Erbringt der Arbeitnehmer Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang, ist der Arbeitgeber nach § 612 Abs. 1 BGB zu deren Vergütung verpflichtet, wenn er die Leistung von Überstunden veranlasst hat oder sie ihm zumindest zuzurechnen ist. Letzteres erfordert, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind (*vgl. BAG 10. April 2013 - 5 AZR 122/12 - Rn. 13 f. mwN*). 27

- a) Der Kläger hat in den streitbefangenen Jahren Arbeitsleistungen in einem seine vereinbarte Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang erbracht. Nach seinem Arbeitsvertrag beträgt die Arbeitszeit 156,60 Stunden im Monat. Diese Normalarbeitszeit wurde weder durch eine entsprechende Vereinbarung der Parteien noch durch Nr. 3 RBV erhöht. 28
- aa) Soweit die Beklagte vorgebracht hat, die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers habe bereits vor Inkrafttreten der RBV 37,5 Wochenstunden betragen, fehlt es an einem hinreichenden Vorbringen für die Annahme einer entsprechenden vertraglichen Änderung der Arbeitszeit. Der bloße Hinweis auf Nr. 3 Abs. 1 Satz 2 RBV, wonach die „regelmäßige tägliche Arbeitszeit“ (nur) „um 30 Minuten“ erhöht sein sollte, genügt nicht. 29
- bb) Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit des Klägers wurde nicht aufgrund einer Betriebsvereinbarung geändert. Zwar beträgt nach Nr. 3 RBV die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für alle Mitarbeiter 40 Stunden (ohne Lohnausgleich). Diese Bestimmung ist aber wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam. 30
- (1) Nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nach Satz 2 der Vorschrift dann nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Die Regelung in § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG verdeutlicht, dass es den Tarifvertragsparteien vorbehalten bleibt, ob sie ergänzende Betriebsvereinbarungen zulassen wollen oder nicht. Eine tarifliche Regelung von Arbeitsbedingungen liegt vor, wenn diese in einem nach seinem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich einschlägigen Tarifvertrag enthalten ist und der Betrieb in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fällt; auf die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers kommt es nicht an. Der Verstoß gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG führt zur Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung. Allerdings greift diese nicht, soweit es um 31

Angelegenheiten geht, die nach § 87 Abs. 1 BetrVG der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 13. August 2019 - 1 AZR 213/18 - Rn. 41 mwN, BAGE 167, 264*).

(2) Danach wird der Regelungsgegenstand der Nr. 3 RBV von der Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG erfasst. 32

(a) Der Betrieb der Beklagten unterfällt dem räumlichen und fachlichen Geltungsbereich des Gemeinsamen Manteltarifvertrags für die Arbeiter und Angestellten in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 15. Januar 1982 in der zum 1. Dezember 2000 in Kraft getretenen Fassung vom 14. November 2000 (GMTV). Nach dessen § 2 Nr. 1 Abs. 1 beträgt die wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen 35 Stunden; ihre Verlängerung auf bis zu 40 Stunden ist nach § 2 Nr. 1 Abs. 2 GMTV nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich. Eine Öffnungsklausel für Abweichungen durch Betriebsvereinbarung enthält die Tarifnorm nicht. 33

(b) Die Sperrwirkung ist nicht unter dem Gesichtspunkt einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit nach § 87 Abs. 1 BetrVG aufgehoben. Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nur über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mitzubestimmen. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG räumt ihm lediglich bei einer vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit ein Mitbestimmungsrecht ein. Seine Mitbestimmungsrechte erstrecken sich damit nicht auf die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (*vgl. BAG 9. Juli 2013 - 1 ABR 19/12 - Rn. 18, BAGE 145, 330; 24. Januar 2006 - 1 ABR 6/05 - Rn. 17 mwN, BAGE 117, 27*). 34

cc) Die Parteien haben den Arbeitsvertrag des Klägers im Hinblick auf den Umfang der geschuldeten Arbeitszeit nicht dadurch konkludent abgeändert, dass sie diesen entsprechend den Vorgaben der RBV faktisch vollzogen haben. Zwar kann die widerspruchslöse Fortsetzung der Tätigkeit durch den Arbeitnehmer nach einem Änderungsangebot des Arbeitgebers gemäß §§ 133, 157 BGB unter bestimmten Umständen als stillschweigende Annahme der Vertragsänderung 35



angesehen werden. Erforderlich hierfür ist jedoch, dass der Arbeitnehmer in einem solchen Fall erkennen kann und muss, dass seine widerspruchslose Weiterarbeit als Einverständnis mit der angebotenen Vertragsänderung verstanden wird (vgl. BAG 1. August 2001 - 4 AZR 129/00 - zu I 1 b bb (2) der Gründe mwN, BAGE 98, 293). Diese Voraussetzungen liegen nicht vor.

(1) Es fehlt bereits an einem konkludenten Angebot einer der Rechtsvorgängerinnen der Beklagten auf Abänderung des Arbeitsvertrags. Ein solches ergibt sich vor allem nicht aus der unwirksamen Regelung der Nr. 3 RBV. Die Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung entsprechend § 140 BGB in eine vertragliche Willenserklärung kommt allenfalls dann in Betracht, wenn deren Regelungsgegenstand die Gewährung einer Leistung betrifft und besondere Umstände die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber wolle sich unabhängig von der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten, diese Leistung zu erbringen (vgl. BAG 19. November 2019 - 3 AZR 127/18 - Rn. 55 mwN; vgl. zur Gesamtzusage BAG 23. Januar 2018 - 1 AZR 65/17 - Rn. 27, BAGE 161, 305). 36

(2) Darüber hinaus konnte der Kläger nicht erkennen, dass seine widerspruchslose Weiterarbeit nach Inkrafttreten der RBV als Einverständnis mit einer Vertragsänderung über den Umfang seiner Arbeitszeit hätte verstanden werden können. Soweit er in der Folgezeit in einem seine vertraglichen Regelungen übersteigenden Umfang Arbeitsleistungen erbracht hat, erfolgte dies aus seiner Sicht in Vollziehung der RBV. Dementsprechend ist es auch unerheblich, dass er regelmäßig die durch den Umfang der Schichtdauer bedingte Ausgleichsarbeit geleistet hat. Ebenso führt der Umstand, dass ihm die in Nr. 2 RBV vorgesehene Lohnerhöhung gewährt wurde, zu keinem anderen Ergebnis. Anhaltspunkte, dass die Vertragsparteien übereinstimmend von einer Unwirksamkeit der Regelung in Nr. 3 RBV ausgegangen sind und sie dennoch verbindlich vollziehen wollten, sind weder vorgetragen noch ersichtlich. 37

dd) Das Landesarbeitsgericht hat in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise angenommen, dass durch die Vereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien vom 8. Oktober/1. Dezember 2010 zur Wochenendschichtarbeit und zur „Kapa-Flex-Schicht“ nach Maßgabe des Schreibens vom 28. Februar 2014 die 38

vertraglich vom Kläger geschuldete Arbeitszeit nicht erhöht wurde. Gegenstand dieser Vereinbarungen war keine dauerhafte Veränderung der im Arbeitsvertrag vom 6. Dezember 1996 geregelten Wochenarbeitszeit. In der Vereinbarung vom 8. Oktober/1. Dezember 2010 sind die Parteien lediglich übereingekommen, dass der Kläger vorübergehend - bis auf Widerruf - im Wochenendschichtmodell mit einer geringeren Arbeitszeit eingesetzt werden sollte. Das Schreiben vom 28. Februar 2014 bezog sich auf seinen Einsatz in der „Kapa-Flex-Schicht“, dessen Grundlage eine Arbeitszeit von 36 Wochenstunden war. Soweit in beiden Schriftstücken eine Ausgleichszahlung angesprochen wird, „die ein Auffüllen bis zu 40 Std./Woche - bzw. auf zurzeit 174 Monatsstunden - beinhaltet“, nimmt dies lediglich auf die Regelungen der RBV und der BV Bezug. Eine eigenständige, die Erhöhung der Wochenarbeitszeit des Klägers betreffende Willensäußerung der Vertragsparteien liegt darin nicht.

b)        Soweit der Kläger Arbeitsleistungen im Rahmen einer seine Normalarbeitszeit übersteigenden (regelmäßigen) 40-Stunden-Woche erbracht hat, hat die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerinnen dies (mit)veranlasst oder zumindest gebilligt. Der Einsatz des Klägers erfolgte im Schichtbetrieb (*vgl. Nr. 3 Abs. 1 BV*); soweit er darüber hinaus „Ausgleichsarbeit“ nach Nr. 3 Abs. 3 BV leistete, hatte dies „in Absprache mit dem Vorgesetzten“ zu erfolgen. 39

c)        Der Kläger konnte auch eine Vergütung für geleistete Überstunden nach § 612 Abs. 1 BGB erwarten, so dass diese - mangels ausdrücklicher Vereinbarung - als stillschweigend vereinbart gilt. Dies ergibt sich schon daraus, dass im betreffenden Wirtschaftsbereich Tarifverträge gelten, die für vergleichbare Arbeiten eine Vergütung von Überstunden vorsehen (*vgl. BAG 27. Juni 2012 - 5 AZR 530/11 - Rn. 19 mwN*). 40

2.        Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, stehen den Vergütungsansprüchen die betrieblichen Arbeitszeitkontenregelungen nicht entgegen. Die Unwirksamkeit von Nr. 3 RBV bedingt die Unwirksamkeit von Nr. 4 Abs. 1 RBV (*wortgleich mit Nr. 4.1 Abs. 1 Satz 1 BV*). Die Bestimmungen zur weiteren Ausgestaltung der Arbeitszeitkonten in Nr. 4 BV sind damit gegenstandslos. Auf die streitige Frage, ob Nr. 4.3 Abs. 1 Satz 2 BV die Vergütung von Überstunden 41

zumindest „oberhalb des Guthabenbereichs“ von 80 Stunden vorsieht oder ob auch diese Überstunden in das Arbeitszeitkonto einzustellen sind, kommt es deshalb ebenso wenig an wie auf die Frage, ob - wie die Revision des Klägers meint - Regelungen über Arbeitszeitkonten zu ihrer Wirksamkeit zwingend Ausgleichszeiträume enthalten müssen.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats führt die Unwirksamkeit einzelner Regelungen einer Betriebsvereinbarung nicht notwendig zu deren Gesamtwirksamkeit. Nach dem Rechtsgedanken des § 139 BGB ist eine Betriebsvereinbarung nur teilunwirksam, wenn der verbleibende Teil auch ohne die unwirksame Bestimmung eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält (vgl. BAG 15. Mai 2018 - 1 ABR 75/16 - Rn. 31, BAGE 162, 379). Das folgt aus ihrem Normcharakter, der es gebietet, im Interesse der Kontinuität eine einmal gesetzte Ordnung aufrechtzuerhalten, soweit sie ihre Funktion auch ohne den unwirksamen Teil noch entfalten kann. 42

b) Danach erweist sich die Regelung in Nr. 4 Abs. 1 RBV (*wortgleich mit Nr. 4.1 Abs. 1 Satz 1 BV*) zur Einführung von Arbeitszeitkonten im gewerblichen Bereich als unwirksam. Sie stellt ohne die Einführung der 40-Stunden-Woche keine sinnvolle und in sich geschlossene, praktikable Regelung mehr dar; insbesondere kann sie die ihr zugedachte Funktion nicht mehr erfüllen. Die Betriebsparteien haben beide Regelungen materiell untrennbar miteinander verknüpft. 43

aa) Das zeigt bereits der Regelungsanlass. Die Einführung der 40-Stunden-Woche und die Einführung von Arbeitszeitkonten im gewerblichen Bereich sind Teil des in Nr. 2 RBV ausgewiesenen Maßnahmenkatalogs zur langfristigen Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und einer damit verbundenen weiteren Standortsicherung. Die Regelungsverknüpfung drückt sich daneben im zeitpunktidentischen Inkrafttreten der RBV und der - diese umsetzende - BV zum 1. Oktober 2003 sowie der zeitgleichen Einführung der Arbeitszeitkonten und der 40-Stunden-Woche aus (*Nr. 4 Abs. 2 Satz 2 und Nr. 8 Abs. 1 Satz 1 RBV; Nr. 6 Abs. 2 BV*). 44

- bb) Auch der sonstige Inhalt beider Betriebsvereinbarungen zeigt, dass die Arbeitszeitdauer (40-Stunden-Woche) mit der Einführung von Arbeitszeitkonten im Betrieb untrennbar verknüpft war. 45
- (1) Hierfür spricht deutlich Nr. 1 BV. Danach dient diese Betriebsvereinbarung der Umsetzung der RBV in Bezug auf die 40-Stunden-Woche und die Einführung von Zeitkonten im gewerblichen Bereich. Beiden Maßnahmen haben die Betriebsparteien damit einen spezifischen Regelungszusammenhang beigegeben. 46
- (2) Die inhaltliche Gestaltung der Regelungen bestätigt, dass ohne Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden die Arbeitszeitkonten im gewerblichen Bereich nicht eingeführt worden wären. Die für alle gewerblichen Arbeitnehmer einzurichtenden Zeitkonten waren nach der erkennbaren Regelungsvorstellung der Betriebsparteien notwendig, weil die Dauer der wöchentlichen Schichtzeiten (*vgl. Nr. 3 BV*) nicht mit der wöchentlichen Soll-Arbeitszeit von (regelmäßig) 40 Wochenstunden korrespondierte. Um die Einhaltung dieser „regelmäßigen“ Wochenarbeitszeit sicherzustellen und gleichzeitig die Umsetzung des in Nr. 3 Abs. 2 und Abs. 3 BV vorgesehenen Mechanismus für die „Ausgleichs-arbeitszeit“ zu ermöglichen, sollten Konten eingeführt werden, in denen diejenigen Zeiten, die unter- oder oberhalb der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach Nr. 3 Abs. 1 Satz 1 RBV lagen (*vgl. Nr. 4.1 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 BV*), erfasst und miteinander „verrechnet“ werden. Damit dienten die Arbeitszeitkonten der erfassungstechnischen Administration der 40-Stunden-Woche. 47
- c) Die Unwirksamkeit von Nr. 4 Abs. 1 RBV hat zur Folge, dass sämtliche Regelungen zur Ausgestaltung der Arbeitszeitkonten in Nr. 4 BV gegenstandslos sind. Da diese maßgeblich auf der Einführung der (regelmäßigen) 40-Stunden-Woche aufbauen, verbleibt für sie ohne wirksame Vereinbarung dieser betrieblichen Arbeitszeit kein sinnvoller Anwendungsbereich. 48

- II. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung, soweit das Landesarbeitsgericht die Klageanträge zu 1. bis 4. sowie zu 9. und 10. abschlägig beschieden hat (§ 562 Abs. 1 ZPO). 49
1. Die diese Streitgegenstände betreffende - abweisende - Entscheidung des Berufungsgerichts erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig (§ 561 ZPO). Die Zahlungsansprüche des Klägers sind entgegen der Ansicht der Beklagten insoweit nicht verwirkt. 50
- a) Die Verwirkung ist ein Unterfall der unzulässigen Rechtsausübung wegen widersprüchlichen Verhaltens. Sie setzt voraus, dass der Berechtigte ein Recht längere Zeit nicht geltend macht, obwohl er dazu in der Lage war (Zeitmoment) und der Verpflichtete sich mit Rücksicht auf das gesamte Verhalten des Berechtigten darauf einrichten durfte und sich darauf eingerichtet hat, dieser werde sein Recht auch künftig nicht mehr geltend machen (Umstandsmoment). Der Berechtigte muss dabei unter Umständen untätig gewesen sein, die den Eindruck erwecken konnten, dass er sein Recht nicht mehr geltend machen wolle, so dass der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Die Inanspruchnahme von Vertrauen setzt die Kenntnis des Schuldners von einem möglichen Anspruch gegen ihn voraus. Fehlt es hieran, kann der Schuldner auf das Ausbleiben einer entsprechenden Forderung vertrauen. Den Schutz vor unbekanntem Forderungen hat das Verjährungsrecht zu gewährleisten, nicht aber Treu und Glauben (vgl. BAG 24. Mai 2006 - 7 AZR 201/05 - Rn. 24 mwN). 51
- b) Danach fehlt es an dem erforderlichen Umstandsmoment. Es ist bereits nicht ersichtlich, dass die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerinnen Kenntnis von etwaigen Ansprüchen des Klägers auf Vergütung von Überstunden hatten. Der widerspruchslose Vollzug der Maßgaben von Nr. 3 und Nr. 4 RBV genügt nicht. Der Umstand, dass die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerinnen in den vergangenen Jahren keine Lohnerhöhungen gewährt hätten, wenn klar gewesen wäre, dass der Kläger einen „Ausgleich für angebliche Mehrarbeit“ beanspruchen würde, führt zu keiner anderen Bewertung. 52

c) Auch ein Verstoß des Klägers gegen den aus § 242 BGB folgenden Grundsatz des Verbots widersprüchlichen Verhaltens (sog. „venire contra factum proprium“) liegt nicht vor. Widersprüchliches Verhalten ist erst dann missbräuchlich, wenn für den anderen Teil ein Vertrauenstatbestand entstanden ist oder wenn andere besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (*vgl. BAG 11. November 2014 - 3 AZR 849/11 - Rn. 64*). Beides ist nicht der Fall. 53

2. Eine eigene Entscheidung des Senats (§ 563 Abs. 3 ZPO) über die mit den Klageanträgen zu 1. bis 4. sowie zu 9. und 10. geltend gemachte (Grund-)Vergütung für Überstunden kann nicht erfolgen, weil es an den erforderlichen Feststellungen zur Anzahl der vom Kläger im streitbefangenen Zeitraum geleisteten Überstunden fehlt. Soweit das Landesarbeitsgericht im Rahmen der von ihm als begründet erachteten Überstundenzuschläge sowie der von ihm ebenfalls als teilweise begründet erachteten - auf Gutschriften von 560 bzw. 104 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gerichteten - Hilfsanträge zu 5. und 11. die Anzahl der geleisteten Überstunden nach § 287 ZPO geschätzt hat, fehlt es an Feststellungen und einer hierauf bezogenen Würdigung, aus welchem Grund es vorliegend die Voraussetzungen für eine Schätzung als gegeben angesehen hat. Auch wenn feststeht, dass Überstunden geleistet wurden, kann eine tatrichterliche Schätzung ihres Umfangs lediglich dann erfolgen, wenn der Arbeitnehmer sich in einem den Umständen nach zumutbaren Maß um eine Substantiierung derselben bemüht hat, seiner Darlegungs- oder Beweislast für jede einzelne Überstunde allerdings nicht in jeder Hinsicht genügen kann (*vgl. BAG 25. März 2015 - 5 AZR 602/13 - Rn. 18, 21, BAGE 151, 180*). 54

B. Die zulässige Anschlussrevision der Beklagten hat nur zum Teil Erfolg. 55

I. Ihre Zulässigkeit begegnet keinen Bedenken. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 554 Abs. 2 Satz 1 ZPO erfordert die Statthaftigkeit einer Anschlussrevision gerade keine hierauf bezogene Zulassung. Auch ein unmittelbarer rechtlicher bzw. wirtschaftlicher Zusammenhang mit den von der Revision erfassten Streitgegenständen ist gegeben (*vgl. dazu nur BAG 25. März 2021 - 2 AZR 508/19 - Rn. 15 mwN*). Den mit der Revision verfolgten Zahlungsansprüchen und 56

den Klageanträgen, die Gegenstand der Anschlussrevision sind, liegt einerseits die Problematik des Umfangs der vom Kläger geschuldeten Arbeitsleistung zugrunde. Andererseits betrifft die Frage, in welcher Höhe der Kläger Anspruch auf eine Werkerzulage für die Jahre 2017 und 2018 hat, unmittelbar auch die Berechnungsgrundlagen der Vergütungsansprüche im Hinblick auf Überstunden und Überstundenzuschläge.

II. Die Anschlussrevision ist begründet, soweit sie sich gegen die Zahlung von Überstundenzuschlägen für die Jahre 2014 bis 2018 (vgl. Anträge zu 1. bis 4. sowie zu 9. und 10.) in der ausgeurteilten Höhe wendet. Auch insoweit unterliegt das angefochtene Urteil der Aufhebung und ist die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. 57

1. Das Landesarbeitsgericht ist zu Unrecht davon ausgegangen, der Kläger könne die verlangten Überstundenzuschläge auf Nr. 4.3 Abs. 1 Satz 2 BV stützen. Diese Regelung ist infolge der Unwirksamkeit von Nr. 4 Abs. 1 RBV (*bzw. Nr. 4.1 Abs. 1 Satz 1 BV*) gegenstandslos. 58

2. Im Übrigen erweisen sich die diesbezüglichen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts deswegen als rechtsfehlerhaft, weil es - wie ausgeführt - an den erforderlichen Feststellungen und einer hierauf bezogenen Würdigung fehlt, aus welchem Grund vorliegend die Voraussetzungen für eine Schätzung gegeben sind. 59

III. Die Anschlussrevision ist unbegründet, soweit sie sich gegen die Verurteilung zur Zahlung von Schichtzuschlägen für das Jahr 2014 sowie iHv. 466,67 Euro brutto für das Jahr 2015, jeweils nebst Zinsen, wendet. Dem Kläger stehen die geltend gemachten Zahlungsansprüche - die ebenfalls nicht verwirkt sind - zu. 60

Die Beklagte hat nicht in Abrede gestellt, dass und in welchem Umfang der Kläger in den Jahren 2014 und 2015 zuschlagspflichtige Spät- und Nachschichten, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit geleistet hat. Auch die prozentuale Höhe der hierfür von ihr zu zahlenden Zuschläge in den fraglichen 61

Monaten steht außer Streit. Da die Beklagte bei ihrer Berechnung der Zuschläge - ausgehend von einer wöchentlichen Arbeitszeit des Klägers iHv. regelmäßig 40 Stunden - einen zu niedrigen Stundenlohn zugrunde gelegt hat, hat der Kläger Anspruch auf Zahlung entsprechender Differenzbeträge. Das Rechenwerk des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Beklagte hat es insoweit auch nicht in Zweifel gezogen. Allerdings ist der auf die Schichtzuschläge für das Jahr 2014 bezogene Entscheidungsausspruch gemäß § 319 Abs. 1 ZPO zu berichtigen. Die Ausführungen des Berufungsgerichts tragen statt der tenorierten 847,72 Euro einen Betrag von 847,44 Euro. Nur diesen hat das Landesarbeitsgericht zugesprochen und lediglich im Sinn einer offensichtlichen Unrichtigkeit einen falschen nominellen Betrag wiedergegeben. Dies kann das Revisionsgericht im eigenen Entscheidungsausspruch korrigieren.

IV. Die Anschlussrevision ist darüber hinaus unbegründet, soweit sie sich gegen die Verurteilung zur Zahlung weiterer Werkerzulagen iHv. 1.730,48 Euro brutto für Januar bis August 2017 sowie iHv. 2.826,46 Euro brutto für September 2017 bis Oktober 2018, jeweils nebst Zinsen, wendet. 62

1. Der Kläger kann dem Grunde nach für die fraglichen Zeiträume die Zahlung einer auf Basis einer Gesamtbeurteilung von 102 % zu berechnenden Werkerzulage verlangen. 63

a) Die Wirksamkeit der für die Gewährung der vorliegend streitigen Werkerzulagen maßgeblichen Bestimmungen in der BV Vergütungssystem sowie der Anlage zur Betriebsvereinbarung „M Vergütungssystem für gewerbliche Mitarbeiter“ begegnet im Hinblick auf § 77 Abs. 3 BetrVG schon deswegen keinen Bedenken, weil diese dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG unterliegen. Die Betriebsparteien haben lediglich abstrakte prozentuale Vorgaben und damit Entgeltgrundsätze geregelt, nach denen sich die zu zahlende Werkerzulage bemisst, jedoch keine absoluten Nominalwerte festgelegt (*vgl. dazu auch BAG 15. Januar 2019 - 1 AZR 64/18 - Rn. 16, mwN*). 64



b) Dem Verlangen des Klägers steht nicht entgegen, dass es an Feststellungen fehlt, ob die Parteien das in § 7 BV Vergütungssystem festgelegte innerbetriebliche Konfliktregelungsverfahren durchlaufen haben. Dieses bildet - ungeachtet einer entsprechenden Regelungskompetenz der Betriebsparteien - schon deshalb kein (Zulässigkeits-)Hindernis für eine sofortige Klageerhebung, weil ihm ein solcher Regelungsinhalt nicht mit der erforderlichen Klarheit zu entnehmen ist. 65

c) Im Ergebnis zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass es sich bei der - die Höhe der Werkerzulage mitbeeinflussenden - Leistungsbeurteilung der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 3 iVm. § 4 Abs. 1 BV Vergütungssystem nicht um eine Leistungsbestimmung iSv. § 315 BGB handelt. Zwar hat der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Leistung des Arbeitnehmers notwendigerweise einen gewissen Beurteilungsspielraum. Die Höhe der an das Beurteilungsergebnis anknüpfenden finanziellen Leistung ist durch die Festlegungen in der Anlage zur Betriebsvereinbarung „M Vergütungssystem für gewerbliche Mitarbeiter“, der Anlage 2a zur BV Vergütungssystem iVm. der „Rangreihe M BHG“ sowie - für die Zeit ab dem 1. April 2018 - in § 4 BV Zukunftssicherung jedoch vorgegeben, ohne dass ein Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers iSd. § 315 BGB vorhanden wäre (vgl. BAG 18. Juni 2014 - 10 AZR 699/13 - Rn. 39 mwN, BAGE 148, 271). Die für die Einhaltung des billigen Ermessens geltenden Grundsätze der Beweislastverteilung kommen daher vorliegend nicht zur Anwendung. 66

d) Das Landesarbeitsgericht hat zudem zutreffend angenommen, dass bei einem Streit, ob die Leistung des Arbeitnehmers nach § 4 Abs. 1 BV Vergütungssystem zutreffend bewertet und damit die Werkerzulage richtig ermittelt worden ist, für die Richtigkeit der Leistungsbeurteilung ein abgestuftes System der Darlegungs- und Beweislast gilt. 67

aa) Grundsätzlich muss der Anspruchsteller die anspruchsbegründenden Tatsachen darlegen und beweisen, also beispielsweise der Arbeitnehmer den Anspruch auf eine höhere Vergütung (st. Rspr., zB BAG 18. Juni 2014 - 10 AZR 699/13 - Rn. 41, BAGE 148, 271; vgl. auch BAG 26. März 2013 - 3 AZR 89/11 - 68

Rn. 14; 23. März 2011 - 5 AZR 7/10 - Rn. 36, BAGE 137, 249). Bei der hier streitbefangenen Werkerzulage besteht jedoch die Besonderheit, dass die Betriebsparteien in der Anlage 2a zur BV Vergütungssystem für jedes der dort vorgegebenen und näher umschriebenen Beurteilungskriterien mit der Kategorie „erfüllt die Erwartungen voll“ eine der Normalleistung entsprechende Durchschnittskategorie mit einem Beurteilungsrahmen von 95 % bis 105 % definiert haben. Das drückt sich bereits in der Bezeichnung dieser Kategorie im Vergleich mit den anderen Kategorien aus. Es folgt aber auch aus der optischen Hervorhebung, mit der ersichtlich eine Durchschnittstufe markiert ist, von der Abweichungen nach oben in Form einer Stufe und nach unten in Form von drei Stufen festgelegt sind. Verdeutlicht wird dies des Weiteren durch die näheren Beschreibungen der Beurteilungsstufen in der Anlage 2a zur BV Vergütungssystem. Dass diese Kategorie nicht die „Mittige“ ist, sondern drei Kategorien „unter“ und nur eine Kategorie „über“ sich hat, ist insoweit ohne Belang. Maßgeblich ist der Erwartungshorizont der Beklagten, der mangels entgegenstehender Anhaltspunkte bei einer 100-prozentigen Leistungserbringung anzusetzen ist. Die hierin liegende materiell-rechtliche Wertung ist bei der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast zu berücksichtigen (vgl. BAG 18. Juni 2014 - 10 AZR 699/13 - Rn. 42, aaO).

bb) Es ist daher von folgenden Grundsätzen auszugehen: Bestreitet der Arbeitnehmer die Richtigkeit der Beurteilung, ist es zunächst Sache des Arbeitgebers, anhand der maßgeblichen Kriterien seine Bewertung soweit wie möglich durch Tatsachen zu konkretisieren und plausibel zu machen. Reine Werturteile bedürfen keines näheren Vortrags, reichen aber für sich genommen nicht aus, um eine negative Bewertung zu stützen. Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, hierzu substantiiert Stellung zu nehmen. Bei Vorliegen einer nicht infrage gestellten vorhergehenden Beurteilung stellt diese zunächst den Ausgangspunkt dar; die Anforderungen an eine Substantiierung können sich deshalb erhöhen, wenn die Beurteilung einer Partei hiervon erheblich abweicht. Bleibt danach die Beurteilung streitig, trägt der Arbeitgeber die Beweislast, wenn er von einer Beurteilung ausgeht, die unterhalb des Durchschnitts liegt, von dem die Betriebsparteien annehmen, dass ihn ein durchschnittlich geeigneter Beschäftigter ohne gesteigerte Anstrengung auf Dauer erreichen kann. Umgekehrt trägt der Arbeitnehmer

69

die Beweislast in den Fällen, in denen er eine Bewertung oberhalb dieses Richtwerts anstrebt (vgl. zur Darlegungs- und Beweislast beim Leistungsentgelt nach dem ERA-TV BAG 18. Juni 2014 - 10 AZR 699/13 - Rn. 43, BAGE 148, 271; ähnlich für die Darlegungs- und Beweislast beim Arbeitszeugnis BAG 14. Oktober 2003 - 9 AZR 12/03 - BAGE 108, 86).

e) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, diesen Anforderungen werde der Vortrag der Beklagten nicht gerecht, ist im Ergebnis nicht zu beanstanden. 70

aa) Entgegen der Auffassung der Beklagten ist auf das für das Jahr 2016 mit 85 % bewertete Kriterium „Engagement“ - dessen zutreffende Beurteilung vorliegend allein streitig ist - und nicht auf die entsprechende Gesamtbeurteilung des Klägers abzustellen, die sich auf 100 % beläuft. Die in § 4 Abs. 1 BV Vergütungssystem vorgesehene Beurteilung der Arbeitnehmer erfolgt nach Maßgabe der in der Anlage 2a zu dieser Betriebsvereinbarung abschließend festgelegten acht Einzelkriterien; ausschließlich für diese sind nähere inhaltliche Beschreibungen vorgesehen, anhand derer die Leistung bemessen werden kann. Die Gesamtbeurteilung bildet lediglich die rechnerische Summe dieser Einzelbewertungen, deren jeweilige prozentuale Gewichtung konkret vorgegeben ist. Ein weiterer Bewertungsspielraum bei der Feststellung des Gesamtbeurteilungsergebnisses besteht nicht. 71

bb) Dass der Kläger die Erwartungen im Hinblick auf das Beurteilungskriterium „Engagement“ nicht zumindest „voll erfüllt“ hat, hat die Beklagte nicht ausreichend aufgezeigt. 72

(1) Insoweit ist allerdings unschädlich, dass sie sich bei ihrem Vortrag auf den Punkt „Bereitschaft zur Unterstützung beim Auffangen von Arbeitsspitzen“ beschränkt hat und eine Stellungnahme zu den Punkten „persönlicher Arbeitsinsatz“, „Interesse an der Arbeit“, „Motivation“ und „aktive Weitergabe von Informationen“ fehlt. Aus der „breiten Fächerung“ des Kriteriums folgt nicht, dass lediglich einige - und nicht sämtliche - Punkte erfüllt sein müssen, um bezogen auf das Kriterium insgesamt zu einer entsprechenden Bewertung zu gelangen. Für eine derartige Einschränkung fehlen valide Anhaltspunkte. 73

- (2) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angeführt, dass sich die Beklagte nur pauschal darauf berufen hat, der Kläger habe - anders als die in seiner Abteilung arbeitenden Mitarbeiter - nur selten in Spitzenzeiten für Wochenenddienste zur Verfügung gestanden. Der Vortrag verdeutlicht weder von welchen „Spitzenzeiten“ die Beklagte ausgeht noch in welchem Umfang ein Einsatz an Wochenenden von ihr „zur vollen Zufriedenheit des Vorgesetzten“ erwartet worden wäre, noch welche Zeiten die anderen Mitarbeiter genau aufgewiesen haben und in welchem Umfang der Kläger an ihn herangetragene Schichtarbeit abgelehnt hat. Die bloße Ablehnung von Zusatzschichten ohne nähere Angaben im soeben beschriebenen Sinne rechtfertigt eine Abwertung nicht. Die Bewertung des Kriteriums „Engagement“ mit „erfüllt die Erwartungen voll“ setzt nicht voraus, dass der Kläger in Bezug auf den Aspekt „Unterstützung beim Auffangen von Arbeitsspitzen“ sämtliche an ihn herangetragenen Zusatzschichten hätte übernehmen müssen. Dass es noch Steigerungspotential geben muss, zeigt die Definition des Kriteriums „Engagement“ in der höchsten - eine prozentuale Gewichtung von 115 % bis 130 % vorsehenden - Stufe „übertrifft die Erwartungen“. Eine solche Beurteilung ist gerechtfertigt, wenn der Einsatz des Mitarbeiters zur Reduzierung anfallender Arbeitsspitzen „kontinuierlich sehr groß“ ist. 74
- (3) Auch konnte die Beklagte zur Begründung eines unterdurchschnittlichen Engagements des Klägers nicht darauf abstellen, dass dessen Arbeitszeitkonto einen Minussaldo von 15 Stunden auswies. Der bloße Stand des Arbeitszeitkontos lässt weder - wie nach der Anlage 2a zur BV Vergütungssystem maßgebend - den Schluss darauf zu, dass der Kläger nicht im gebotenen Maße bei der Aufarbeitung von Arbeitsspitzen unterstützt hat, noch gibt dies für sich genommen Auskunft darüber, dass er „zusätzlichen Aufgaben“ nicht „offen und konstruktiv“ gegenüberstand. Im Übrigen kam dieser Minussaldo vor dem Hintergrund der unwirksamen Einführung der 40-Stunden-Woche durch Nr. 3 RBV zustande. Tatsächlich leistete der Kläger über Jahre hinweg Überstunden, da er nur zur Leistungserbringung iHv. 156,60 Stunden im Monat verpflichtet war. 75
- (4) Soweit die Beklagte vergleichend dazu auf den Durchschnittswert von 60 Plusstunden auf den Arbeitszeitkonten anderer Arbeitnehmer in der Abteilung 76

des Klägers abstellt, fehlt es an Angaben zur objektiven Erwartungshaltung an die Arbeitnehmer. Allein die Benennung absoluter Zahlen ohne einen dazugehörigen Maßstab, der die unterschiedlichen Beurteilungsstufen voneinander abgrenzt, kann eine Abwertung nicht rechtfertigen. Über das Engagement der übrigen Mitarbeiter im Beurteilungszeitraum sagt der angegebene Wert darüber hinaus auch deshalb nichts aus, weil nicht erkennbar ist, ob dieser Wert tatsächlich durch das Abarbeiten von Auftragsspitzen im Beurteilungszeitraum entstanden ist oder ob er sich bereits in davorliegenden Zeiträumen etabliert hat und im Beurteilungszeitraum nur „gehalten“ wurde.

2. Der Höhe nach stehen die Ansprüche nicht in Streit. Die Berechnung des Landesarbeitsgerichts ist nicht zu beanstanden. Die Zinsansprüche beruhen auf § 286 Abs. 2 Nr. 1 iVm. Abs. 1 Satz 1, § 288 Abs. 1, § 614 BGB. 77

C. Für das fortgesetzte Berufungsverfahren erscheinen folgende weitere Hinweise angezeigt: 78

I. Hinsichtlich der mit den Klageanträgen zu 1. bis 4. sowie zu 9. und 10. geltend gemachten Ansprüche wird das Landesarbeitsgericht die erforderlichen Feststellungen zum Umfang der vom Kläger in den streitbefangenen Zeiträumen erbrachten Überstunden nachzuholen haben. Hierbei wird es zu prüfen haben, ob die Voraussetzungen für eine Schätzung nach § 287 ZPO vorliegen. Sollte dies der Fall sein, ist zu beachten, dass die Höhe der Vergütung des Klägers Schwankungen unterlag. Das Landesarbeitsgericht ist insoweit zutreffend davon ausgegangen, dass deshalb bei einer (etwaigen) Schätzung nach den Zeiträumen differenziert werden muss, in denen die Vergütungshöhe unverändert war. Zudem hat es zu Recht angenommen, dass insoweit auch die vorgebrachten Urlaubs- und Arbeitsunfähigkeitszeiten des Klägers außer Betracht zu bleiben haben. 79

II. Hinsichtlich der begehrten Zuschläge für die Überstunden wird das Landesarbeitsgericht davon auszugehen haben, dass bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängerinnen bis zur Einführung der neuen Arbeitszeitregelungen durch 80

die RBV bzw. die BV eine betriebliche Übung bestand, Überstunden von der ersten Stunde an mit einem 25-prozentigen Zuschlag zu vergüten. Auf diese betriebliche Übung kann sich der Kläger weiterhin berufen.

III. Zudem ist zu berücksichtigen, dass mit den Anträgen zu 1. bis 4. sowie zu 9. und 10. auch eine (höhere) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§§ 3, 4 EFZG) sowie (höheres) Urlaubsentgelt (§ 11 BUrlG) beansprucht wird. Im Zusammenhang mit diesen - eigenständige Streitgegenstände bildenden - Ansprüchen sind ua. die sich aus Geld- und Zeitfaktor zusammensetzenden Berechnungsgrundlagen näher zu bestimmen. 81

IV. Im Übrigen wird das Landesarbeitsgericht zu berücksichtigen haben, dass sich der Kläger mit seiner Revision nur teilweise gegen die im Übrigen abweisende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hinsichtlich der mit den Klageanträgen zu 1. bis 4. sowie zu 9. und 10. verfolgten Streitgegenstände gewandt hat. Er begehrt zuletzt nur noch Überstundenvergütung und Zuschläge - jeweils abzüglich der bereits zugesprochenen Beträge - für Januar und Februar 2014 für 33,6 Überstunden (davon 28 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 23,29 Euro, für März 2015 für 17,6 tatsächlich geleistete Überstunden auf Basis eines Stundenlohns iHv. 25,77 Euro, für April bis Dezember 2015 für 152 Überstunden (davon 104,8 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 26,29 Euro, für Januar bis März 2016 für 49,6 Überstunden (davon 40,8 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 28,06 Euro, für April bis Dezember 2016 für 152,8 Überstunden (davon 104,8 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 28,48 Euro, für Januar bis August 2017 für 130,4 Überstunden (davon 85,6 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 28,06 Euro, für September bis Dezember 2017 für 66,4 Überstunden (davon 36,8 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 28,06 Euro sowie für Januar und Februar 2018 für 33,6 tatsächlich geleistete Überstunden auf Basis eines Stundenlohns iHv. 28,06 Euro. 82

D. Der Zurückverweisung unterliegen auch die zu 5. und 11. hilfsweise erhobenen - von der Anschlussrevision der Beklagten umfassten - Anträge. Diese fallen nur an, wenn der Kläger mit den Anträgen zu 1. bis 4 sowie zu 9. und 10. 83

- im noch streitgegenständlichen Umfang - unterliegt. Sollte diese Bedingung eintreten, wären die Anträge allerdings mangels wirksamer Einführung eines Arbeitszeitkontos unbegründet.

Schmidt

K. Schmidt

Ahrendt

D. Wege

Stemmer