

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 17. August 2021
- 1 AZR 350/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:170821.U.1AZR350.20.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 15. Januar 2018
- 9 Ca 2153/17 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 30. Juni 2020
- 8 Sa 703/18 -

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 350/20
8 Sa 703/18
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. August 2021

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger, Revisionskläger
und Anschlussrevisionsbeklagter,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte, 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 703/18 - im Kostenauspruch und insoweit aufgehoben, als der Kläger mit dem Antrag zu 1. Überstundenvergütung für das Jahr 2014 iHv. 3.571,43 Euro, mit dem Antrag zu 2. Überstundenvergütung für das Jahr 2015 iHv. 3.680,43 Euro, mit dem Antrag zu 3. Überstundenvergütung für das Jahr 2016 iHv. 3.780,86 Euro, mit dem Antrag zu 4. Überstundenvergütung für das Jahr 2017 iHv. 2.508,45 Euro sowie mit dem Hilfsantrag zu 5. die Gutschrift von Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto begehrt.
2. 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 bei ihr und ihren Rechtsvorgängerinnen im gewerblichen Bereich tätig. In seinem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 3. März 1987 ist unter § 6 Satz 1 niedergelegt, dass die regelmäßige Arbeitszeit „wöchentlich 38,5/täglich 7,7 Stunden“ beträgt. § 9 des Arbeitsvertrags lautet: 2

„Sie sind bereit, Mehrarbeit über die jeweils festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit hinaus im Anschluss an die tägliche, regelmäßige Arbeitszeit oder an arbeitsfreien Tagen auf Anforderung zu leisten.

Mehrarbeit wird mit einem Zuschuss von 25 % für die erste bis sechste und 40 % ab der siebten Stunde vergütet, aber nur dann, wenn sie ausdrücklich angeordnet worden ist.“

Nach § 11 des Arbeitsvertrags sind Ergänzungen für diesen Vertrag nur 3
zulässig, wenn sie vom Arbeitgeber schriftlich bestätigt worden sind.

Mit dem im Betrieb gewählten Betriebsrat schloss eine der Rechtsvor- 4
gängerinnen der Beklagten die zum 1. Oktober 2003 in Kraft getretene „Rahmen-
betriebsvereinbarung zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit am Standort
B“ (RBV), welche auszugsweise lautet:

„1. Ziel

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

2. Maßnahmenkatalog

Dieses Ziel wird durch die Umsetzung aller nachfol-
gend genannten Einzelmaßnahmen realisiert:

- Einführung der Teamarbeit ...
- Erhöhung der Wochenarbeitszeit (vgl. § 3)
- Einführung von Zeitkonten im gewerblichen Be-
reich (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 individu-
elle 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 Betriebsver-
einbarung geregelt.

**4. Einführung von Zeitkonten im gewerblichen Be-
reich**

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.:

5

„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 Schichtenteilung 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 Guthabekonto 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 Guthabebereichs 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 Guthabebereich fließen, werden keine Grundstunden bzw. Mehrarbeitszuschläge ausbezahlt. Überstunden, die oberhalb des Guthabebereichs 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 im Übrigen seit mehreren Jahren bereits in einem Umfang von 37,5 Stunden wöchentlich tätig, wobei sich die Vergütung des Klägers aufgrund der Verringerung der Arbeitszeit im Vergleich zu den in § 6 Satz 1 seines Arbeitsvertrags vorgesehenen 38,5 Wochenstunden nicht reduziert hatte. 6

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. Der Kläger arbeitete in den Jahren 2014 bis 2017 entsprechend den Vorgaben der RBV und BV in einer 40-Stunden-Woche, wobei er in diesem Zeitraum an mehreren Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt war. In den Jahren 2014 und 2015 nahm er an jeweils 30 Arbeitstagen, im Jahr 2016 an 34 Arbeitstagen und im Jahr 2017 an 36 Arbeitstagen Erholungsurlaub. Darüber hinaus leistete er in den Jahren 2014 und 2015 Spät- und Nachtschichten sowie Sonntags- und Feiertagsarbeit, welche mit grundlohnbezogenen Zuschlägen iHv. 10 % für Spätschichten, 25 % für Nachtschichten und 70 % für Sonntagsarbeit sowie mit einem Feiertagszuschlag iHv. 150 % vergütet wurden. 7

Mit seiner Klage hat der Kläger - soweit für die Revision noch von Bedeutung - die Zahlung von Vergütung für Überstunden in den Jahren 2014 bis 2017 einschließlich eines Zuschlags je Stunde iHv. 25 %, hilfsweise hierzu die Gutschrift dieser Überstunden auf seinem Arbeitszeitkonto, sowie die Gewährung höherer Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsschichten geltend gemacht. 8

Er hat die Auffassung vertreten, Nr. 3 RBV sei wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam; maßgeblich sei die betriebsübliche Arbeitszeit von wöchentlich 37,5 Stunden. Die darüber hinausgehend erbrachten 9

Überstunden seien - sowohl nach Nr. 4.3 BV als auch im Hinblick auf eine betriebliche Übung - mit einem Zuschlag iHv. 25 % zu vergüten. Zudem habe er Anspruch auf höhere Schichtzuschläge.

Der Kläger hat zuletzt, soweit für die Revision von Bedeutung, beantragt, 10

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.764,50 Euro brutto nebst Zinsen hierauf iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2015 zu zahlen (Überstundenvergütung 2014);
2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.800,88 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 3.921,13 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 2.612,97 Euro brutto nebst Zinsen hierauf iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. September 2017 zu zahlen (Überstundenvergütung 2017);
5. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1. bis 4. die Beklagte zu verurteilen, 477,50 Plusstunden in sein Arbeitszeitkonto einzustellen;
6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 116,04 Euro brutto nebst Zinsen hierauf iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf 9,02 Euro seit dem 1. Februar 2014, auf weitere 12,46 Euro seit dem 1. März 2014, auf weitere 10,20 Euro seit dem 1. Mai 2014, auf weitere 22,90 Euro seit dem 1. Juni 2014, auf weitere 13,73 Euro seit dem 1. Juli 2014, auf weitere 22,29 Euro seit dem 1. August 2014, auf weitere 6,25 Euro seit dem 1. September 2014, auf weitere 3,77 Euro seit dem 1. November 2014, auf weitere 1,72 Euro seit dem 1. Dezember 2014 und auf weitere 13,70 Euro seit dem 1. Januar 2015 zu zahlen (Schichtzuschläge 2014);
7. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 92,03 Euro brutto nebst Zinsen hierauf iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf 8,18 Euro seit dem 1. Februar 2015, auf weitere 10,82 Euro seit dem 1. März 2015, auf weitere 5,93 Euro seit dem 1. April

2015, auf weitere 12,95 Euro seit dem 1. Mai 2015, auf weitere 11,95 Euro seit dem 1. Juni 2015, auf weitere 12,48 Euro seit dem 1. Juli 2015, auf weitere 10,45 Euro seit dem 1. August 2015, auf weitere 6,62 Euro seit dem 1. September 2015, auf weitere 1,81 Euro seit dem 1. Oktober 2015, auf weitere 7,23 Euro seit dem 1. November 2015, auf weitere 3,12 Euro seit dem 1. Dezember 2015 und auf weitere 0,49 Euro seit dem 1. Januar 2016 zu zahlen (Schichtzuschläge 2015).

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, 11
die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers betrage nach Nr. 3 RBV 40 Stunden in der Woche. Vor Einführung der 40-Stunden-Woche habe sie 38,5 Stunden betragen. 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.

Das Arbeitsgericht hat dem Hilfsantrag zu 5. in Höhe einer Gutschrift von 385,50 Stunden sowie den Anträgen zu 6. und 7. vollumfänglich stattgegeben. 12
Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten - unter ihrer Zurückweisung im Übrigen - das erstinstanzliche Urteil hinsichtlich der Schichtzuschläge abgeändert und diese iHv. 105,35 Euro für das Jahr 2014 und iHv. 90,70 Euro für das Jahr 2015 - jeweils nebst Zinsen - zuerkannt. Auf die Berufung des Klägers hat es den Anträgen zu 1. bis 4. 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, 462,50 Plusstunden in das Arbeitszeitkonto des Klägers einzustellen. Im Übrigen hat es die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine Anträge zu 1. bis 4. teilweise 13
- den Antrag zu 1. iHv. 3.571,43 Euro, den zu 2. iHv. 3.680,43 Euro, den zu 3. iHv. 3.780,86 Euro und den zu 4. iHv. 2.508,45 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). 14
- A. Die Revision des Klägers hat Erfolg. 15
- I. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts durften die Klageanträge zu 1. bis 4. nicht abgewiesen werden, soweit der Kläger mit diesen für die Jahre 2014 bis 2017 die (Grund-)Vergütung von Überstunden geltend macht. 16
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*). 17
- a) Der Kläger hat in den streitbefangenen Jahren Arbeitsleistungen in einem seine zuletzt vereinbarte Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang erbracht. Diese beträgt 37,5 Stunden in der Woche. Sie wurde nicht durch Nr. 3 RBV erhöht. 18

- aa) Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass sich die Wochenarbeitszeit des Klägers auf 37,5 Stunden beläuft. 19
- (1) In dem schriftlichen Arbeitsvertrag des Klägers ist seine Arbeitszeit zwar mit „wöchentlich 38,5/täglich 7,7 Stunden“ angegeben. Allerdings ist das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise zu dem Ergebnis gelangt, dass die vertraglich geschuldete Arbeitszeit des Klägers im Laufe seiner Beschäftigung einvernehmlich auf 37,5 Stunden in der Woche herabgesetzt wurde. Nach seinen - für den Senat bindenden (§ 559 Abs. 2 ZPO) - Feststellungen wurde der Kläger über mehrere Jahre bei gleichbleibender Vergütung lediglich in einem tatsächlichen Umfang von 37,5 Stunden anstelle von 38,5 Stunden wöchentlich beschäftigt. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, hierin liege ein konkludentes Änderungsangebot der Beklagten bzw. einer ihrer Rechtsvorgängerinnen nach § 145 BGB, welches der Kläger durch schlüssiges Verhalten angenommen habe (§ 151 BGB). Diese Würdigung lässt keinen Rechtsfehler erkennen. Auch die Anschlussrevision der Beklagten zeigt einen solchen nicht auf. 20
- (2) Ebenso zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Schriftformklausel in § 11 des Arbeitsvertrags der Wirksamkeit dieser Vereinbarung nicht entgegensteht. Die Vertragsparteien können das für eine Vertragsänderung vereinbarte Schriftformerfordernis jederzeit schlüssig und formlos aufheben (*BAG 14. September 2011 - 10 AZR 526/10 - Rn. 17 mwN, BAGE 139, 156*). 21
- bb) Die 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. 22
- (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 23

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 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. 24

(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. 25

(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 be- 26

triebsüblichen 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).

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 widerspruchslose Fortsetzung der Tätigkeit durch den Arbeitnehmer nach einem Änderungsangebot des Arbeitgebers gemäß §§ 133, 157 BGB unter bestimmten Umständen als stillschweigende Annahme der Vertragsänderung 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. 27

(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). 28

(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 29

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.

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. 30

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*). 31

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 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. 32

- a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats führt die Unwirksamkeit einzelner Regelungen einer Betriebsvereinbarung nicht notwendig zu deren Gesamtunwirksamkeit. 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. 33
- 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. 34
- 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). 35
- bb) Auch der sonstige Inhalt beider Betriebsvereinbarungen zeigt, dass die Arbeitszeitdauer (40-Stunden-Woche) mit der Einführung von Arbeitszeitkonten im Betrieb untrennbar verknüpft war. 36

- (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 beigemis- 37
sen.
- (2) Die inhaltliche Gestaltung der Regelungen bestätigt, dass ohne Verlän- 38
gerung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden die Arbeitszeitkonten im gewerb-
lichen Bereich nicht eingeführt worden wären. Die für alle gewerblichen Arbeit-
nehmer einzurichtenden Zeitkonten waren nach der erkennbaren Regelungsvor-
stellung der Betriebsparteien notwendig, weil die Dauer der wöchentlichen
Schichtzeiten (*vgl. Nr. 3 BV*) nicht mit der wöchentlichen Soll-Arbeitszeit von (re-
gelmäßig) 40 Wochenstunden korrespondierte. Um die Einhaltung dieser „regel-
mäßigen“ 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 diejeni-
gen Zeiten, die unter- oder oberhalb der individuellen regelmäßigen wöchentli-
chen 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.
- c) Die Unwirksamkeit von Nr. 4 Abs. 1 RBV hat zur Folge, dass sämtliche 39
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 betriebli-
chen Arbeitszeit kein sinnvoller Anwendungsbereich.
- II. Der Rechtsfehler führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung, 40
soweit das Landesarbeitsgericht über die Klageanträge zu 1. bis 4. abschlägig
entschieden hat (§ 562 Abs. 1 ZPO).
1. Die diese Streitgegenstände betreffende - abweisende - Entscheidung 41
des Berufungsgerichts erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig (§ 561

ZPO). Zahlungsansprüche des Klägers sind entgegen der Ansicht der Beklagten nicht verwirkt.

- 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 allenfalls allgemein, nicht aber konkret hinsichtlich eines bestimmten Anspruchs 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). 42
- 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. 43
- 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 44

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.

2. Eine eigene Entscheidung des Senats (§ 563 Abs. 3 ZPO) über die mit den Klageanträgen zu 1. bis 4. 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 des von ihm als teilweise begründet erachteten - auf eine Gutschrift von 477,50 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gerichteten - Hilfsantrags zu 5. 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*).

B. Die zulässige Anschlussrevision der Beklagten hat nur zum Teil Erfolg. 46

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 den Klageanträgen, die Gegenstand der Anschlussrevision sind, liegt jeweils die Problematik des Umfangs der vom Kläger geschuldeten Arbeitsleistung zugrunde. 47

- II. Die Anschlussrevision ist begründet, soweit sie sich gegen die Zahlung von Überstundenzuschlägen für die Jahre 2014 bis 2017 (vgl. Anträge zu 1. bis 4.) in der ausgerichteten Höhe wendet. Auch insoweit unterliegt das angefochtene Urteil der Aufhebung und ist die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. 48
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. 49
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. 50
- III. Die Anschlussrevision ist unbegründet, soweit sie sich gegen die Verurteilung zur Zahlung von Schichtzuschlägen iHv. 105,35 Euro brutto für das Jahr 2014 und iHv. 90,70 Euro brutto für das Jahr 2015, jeweils nebst Zinsen, wendet. Dem Kläger stehen die geltend gemachten Zahlungsansprüche - die ebenfalls nicht verwirkt sind - zu. Die Beklagte hat nicht in Abrede gestellt, dass und in welchem Umfang der Kläger in den Jahren 2014 und 2015 zuschlagspflichtige Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit erbracht hat. Die prozentuale Höhe der hierfür von ihr zu zahlenden Zuschläge 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. 51

- C. Für das fortgesetzte Berufungsverfahren erscheinen im Übrigen folgende weitere Hinweise angezeigt: 52
- I. Hinsichtlich der mit den Klageanträgen zu 1. bis 4. 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 alle 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. 53
- II. Hinsichtlich der verlangten Zahlung von Überstundenzuschlägen wird das Landesarbeitsgericht davon auszugehen haben, dass es vorliegend auf eine - nach seinen Feststellungen bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängerinnen an sich bestehende - betriebliche Übung nicht ankommen wird; ein Anspruch aus betrieblicher Übung kann nur entstehen, wenn es an einer anderen kollektiv- oder individualrechtlichen Grundlage für die Leistungsgewährung fehlt (*st. Rspr., vgl. etwa BAG 20. Juni 2007 - 10 AZR 410/06 - Rn. 23 mwN*). Der Kläger kann die Gewährung von Überstundenzuschlägen auf § 9 Abs. 2 seines Arbeitsvertrags stützen. Danach wird Mehrarbeit mit einem „Zuschuss“ von 25 % für die erste bis sechste und 40 % ab der siebten Stunde vergütet, wenn sie ausdrücklich angeordnet worden ist. Anhaltspunkte, dass sich an dieser Regelung seit ihrer Vereinbarung im Jahr 1987 etwas geändert hat, sind nicht ersichtlich. Die in Nr. 3 Abs. 1 Satz 1 RBV enthaltene Festlegung einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden entspricht - ungeachtet ihrer Unwirksamkeit - der vertraglich geforderten Anordnung. Unerheblich ist, dass nach Nr. 3 BV Zeiten, in denen „Ausgleichsarbeit“ zu leisten war, mit dem Vorgesetzten abzusprechen waren. 54

III. Zudem ist zu berücksichtigen, dass mit den Klageanträgen zu 1. bis 4. 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. 55

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. verfolgten Streitgegenstände gewandt hat. Er begehrt zuletzt nur noch Überstundenvergütung und Zuschläge - jeweils abzüglich der bereits zugesprochenen Beträge - für Januar bis März 2014 für 31,5 Überstunden (davon 30 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 21,84 Euro, für April bis Juni 2014 für 29,5 Überstunden (davon 27 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 23,16 Euro, für Juli bis September 2014 für 33 Überstunden (davon 13,5 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 22,96 Euro, für Oktober bis Dezember 2014 für 31,5 Überstunden (davon 22 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 23,12 Euro, für Januar bis März 2015 für 31,5 Überstunden (davon 24 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 22,93 Euro, für April bis Dezember 2015 für 95 Überstunden (davon 79,5 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 23,39 Euro, für Januar 2016 für 10 Überstunden (davon 4 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 22,11 Euro, für Februar und März 2016 für 21 Überstunden (davon 10 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 23,77 Euro, für April bis Dezember 2016 für 95,5 Überstunden (davon 58,5 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 24,13 Euro sowie für Januar bis August 2017 für 84 Überstunden (davon 60 tatsächlich geleisteten) auf Basis eines Stundenlohns iHv. 23,89 Euro. 56

D. Der Zurückverweisung unterliegt auch der zu 5. hilfsweise erhobene - von der Anschlussrevision der Beklagten umfasste - Antrag. Denn dieser fällt 57

nur an, wenn der Kläger mit den Anträgen zu 1. bis 4. - im noch streitgegenständlichen Umfang - unterliegt. Sollte diese Bedingung eintreten, wäre der Antrag allerdings mangels wirksamer Einführung eines Arbeitszeitkontos unbegründet.

Schmidt

K. Schmidt

Ahrendt

D. Wege

Stemmer