



Handwritten notes and a circled 'X' mark.

Landesarbeitsgericht Hamburg

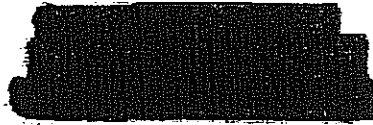
Urteil

Im Namen des Volkes

Geschäftszeichen:

§ Sa 35/11
(12 Ca 178/10 ArbG Hamburg)

In dem Rechtsstreit



-Klägerin / Berufungsbeklagte-

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwälte Alex, Goergens & Theel
Koppel 78, 20099 Hamburg

gegen

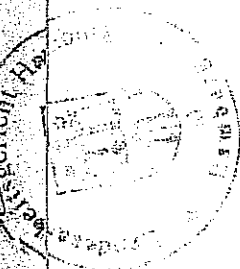
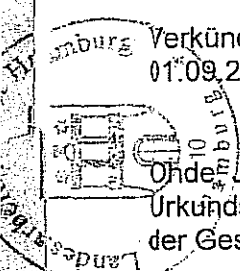
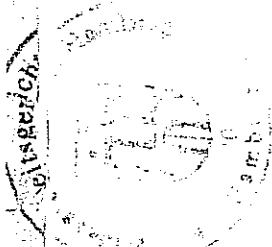
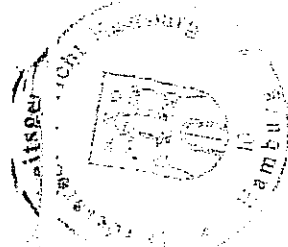
Allianz Deutschland AG
vertr. d. d. Vorstand, d. vertr. d. d.
Vorsitzenden Herrn Dr. Markus Rieß
Großer Burstah 3, 20457 Hamburg

- Beklagte / Berufungsklägerin-

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwälte Allen & Overy
Kehrwieder 12, 20457 Hamburg

Verkündet am:
01.09.2011

Ohde JOS'in
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



erkennt das Landesarbeitsgericht Hamburg, 8. Kammer,
 aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. September 2011
 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Rühl als Vorsitzenden
 den ehrenamtlichen Richter Kaiser
 den ehrenamtlichen Richter Pietsch
für Recht:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 19.01.2011 (12 Ca 178/10) teilweise abgeändert und der Tenor zur Klarstellung insgesamt neu gefasst.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 351,46 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 21.10.2009 zu zahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens werden gegeneinander aufgehoben. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat die Beklagte zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen.

not. Je

~~VF 23.02.12 / Revision
 F 01.02.12~~

~~VF 26.02.12 / Revision
 F 02.02.12 begründet~~

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Revision bei dem Bundesarbeitsgericht eingelegt werden. Die Revision kann nur darauf gestützt werden, dass das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf der Verletzung einer Rechtsnorm beruht.

Die Revisionsschrift muss enthalten:

- die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Revision gerichtet wird;
- die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt wird.

Mit der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.

Die Revision ist zu begründen. Die Revisionsbegründung muss enthalten:

- die Erklärung, inwieweit das Urteil angefochten und dessen Aufhebung beantragt wird (Revisionsanträge),
- die Angabe der Revisionsgründe, und zwar,
 - a) die bestimmte Bezeichnung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt,
 - b) soweit die Revision darauf gestützt wird, dass das Gesetz in Bezug auf das Verfahren verletzt sei, die Bezeichnung der Tatsachen, die den Mangel ergeben.

Die Revision kann nur ein Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin, der bzw. die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder eine Gewerkschaft, eine Vereinigung von Arbeitgebern oder ein Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder einlegen und begründen. Dies gilt entsprechend für juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Die Frist für die Einlegung der Revision (Notfrist) beträgt **einen Monat**, die Frist für die Begründung der Revision **zwei Monate**. Die Revisionsbegründungsfrist kann auf Antrag einmal bis zu einem weiteren Monat verlängert werden.

Die Revisionsfrist und die Revisionsbegründungsfrist beginnen mit dem Tage der von Amts wegen erfolgten Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils des Landesarbeitsgerichts, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Hinweis:

1. Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Hugo-Preuß-Platz 1 – 99084 Erfurt

2. Aus technischen Gründen sind die Revisionsschrift, die Revisionsbegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze im Revisionsverfahren in siebenfacher Ausfertigung (und für jeden weiteren Beteiligten eine Ausfertigung mehr) bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.
3. Zur Möglichkeit der Einlegung der Revision mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung vom 9. März 2006 (BGBl I, 519 ff) hingewiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe des Urlaubsentgelts im Jahr 2009.

Die Klägerin ist seit dem 01.01.1984 in der Hamburger Niederlassung der Beklagten als Angestellte im Innendienst beschäftigt. Aktuelle Grundlage der Rechtsbeziehung der Parteien ist der Arbeitsvertrag vom 01.01.2000 (Anl. BK 1, Bl. 218 ff d. A.), nach dessen § 13 die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Die Klägerin arbeitet in Teilzeit mit 27,5 Stunden die Woche. Im Zeitraum vom 01.10.2007 bis 30.11.2008 wurde die vertragliche Arbeitszeit auf wöchentlich 33 Stunden heraufgesetzt.

Der Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe (i. F.: MTV) vom 28.06.1996 lautet auszugsweise:

„§ 11 Arbeitszeit, Ausgleich für schwere Arbeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit

Für die Angestellten im Innendienst (ausgenommen Hausmeister und Heizer) beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 38 Stunden in der Woche. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt sich gleichmäßig auf die Tage Montag bis Freitag.

...

2. Mehrarbeit

Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit i.S.v. Ziffer 1 Abs. 1 bzw. die durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelte Arbeitszeit hinaus geleistete angeordnete Arbeit. Sie wird mit 1/162 des Monatsbezuges (einschließlich aller Zulagen) und mit einem Zuschlag von 25 Prozent für jede Mehrarbeitsstunde bezahlt. Bei Mehrarbeit an Samstagen beträgt der Zuschlag einschließlich etwaiger Zuschläge nach Ziffer 1 Abs. 3 50 Prozent. Mehrarbeit und

Zuschläge können auch in Form von Freizeit abgegolten werden.

...

§ 13 Erholungsurlaub

...

4. Urlaubsentgelt

Für die Dauer des Urlaubs wird das Arbeitsentgelt für die regelmäßige Arbeitszeit der/des Angestellten fortgezahlt; dabei werden Änderungen ihrer/seiner Arbeitszeit während des Kalenderjahres (z. B. bei Übergang von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung), soweit sie vor Urlaubsantritt bereits vereinbart sind, durch anteilige Erhöhung oder Verringerung dieses Entgelts berücksichtigt.

5. Berücksichtigung von Mehrarbeit beim Urlaubsentgelt

Zur regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne dieser Bestimmungen gehört Mehrarbeit, die regelmäßig an bestimmten Tagen in der Woche oder im Monat geleistet wird.

Sind im vorangegangenen Kalenderjahr mehr als 50 vom Arbeitgeber angeordnete unregelmäßige Mehrarbeitsstunden abgerechnet worden, so wird für jeden Urlaubstag des laufenden Jahres 1/220 der im vorangegangenen Kalenderjahr für diese Mehrarbeit abgerechneten Mehrarbeitsvergütung gezahlt.

...“

§ 13 Ziffer 5 MTV in seiner bis heute geltenden Fassung ist 1984 in Kraft getreten. Die Möglichkeit, Mehrarbeit und Zuschläge nicht zu vergüten, sondern durch Freizeit auszugleichen (§ 11 Ziffer 2 Absatz 1 Satz 4 MTV), ist erst seit 1987 im Tarifvertrages vorgesehen.

In einer Betriebsvereinbarung zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat „zur Durchführung von besonderen Maßnahmen zur Gewährleistung der Betriebssicherheit im Rahmen der Umsetzung des Zielbetriebsmodells im DG NW für die Ressorts D 1, D 7 und D 8“ vom 18.07.2008 (Anl. K 3, Bl. 10 – 12 d. A.) heißt es auszugsweise:

„4. Die Vergütung der Mehrarbeit erfolgt gemäß MTV, d. h. 25%-Zuschlag bei Mehrarbeit während der Woche und 50%-Zuschläge bei Samstagsarbeit. Es besteht das grundsätzliche Wahlrecht des Mitarbeiters bei der tariflichen Vergütung der Mehrarbeit (Mehrarbeitsvergütung + Zuschläge) gemäß § 11 Ziffer 2 Satz 4 MTV zwischen Geld und Zeit. Es gibt keine gesplitteten Konten (entweder Vergütung komplett in Geld oder komplett in Zeit). Der Mitarbeiter kann sich, unabhängig vom Stand seines Zeitkontos, monatlich neu für Freizeit oder Geld entscheiden. Die Entscheidung ist für den Mehrarbeitsmonat jeweils verbindlich. ...“

Die Klägerin arbeitete zwischen dem 01.04.2008 und dem 31.10.2008 auf Anweisung der Beklagten an den Wochentagen Montag bis Freitag 225,06 Stunden mehr als arbeitsvertraglich vereinbart. Nachdem in erster Instanz unstreitig blieb, dass es sich dabei insgesamt um Mehrarbeitsstunden i. S. v. § 11 Ziffer 2 Satz 1 MTV handelte, wurde in zweiter Instanz unstreitig, dass dies nur für 78,88 Stunden der Fall war.

Die Klägerin entschied sich im Jahr 2008 für die in § 11 Ziffer 2 Absatz 1 Satz 4 MTV geregelte Möglichkeit, den Ausgleich der Mehrarbeit in Form von Freizeit in Anspruch zu nehmen.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, ihr stehe ein erhöhtes Urlaubsentgelt gemäß § 13 Ziffer 5 MTV aufgrund ihrer im Jahr 2008 geleisteten Mehrarbeit zu. Aus Sinn und Zweck der Tarifvertragsbestimmung ergebe sich, dass eine unterschiedliche Handhabung des Ausgleichs von Mehrarbeitsstunden in Geld oder Freizeit von den Tarifvertragsparteien nicht gewollt sei. Auch aus Ziffer 4 der Betriebsvereinbarung vom 18.07.2008 ergebe sich, dass die Betriebsparteien den Ausgleich in Zeit als Vergütung angesehen hätten. § 13 Ziffer 5 MTV sei aufgrund willkürlicher Ungleichbehandlung unwirksam, wenn eine entsprechende Auslegung nicht möglich sei.

Die Klägerin hat mit der am 19.04.2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen und am 26.04.2010 der Beklagten zugestellten Klage beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin € 802,23 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 21.10.2009 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, § 13 Ziffer 5 MTV sehe eine Berücksichtigung der Mehrarbeit beim Urlaubsentgelt im Folgejahr nicht vor, wenn für die Mehrarbeitsstunden keine Mehrarbeitsvergütung gezahlt worden sei. Nach dem Wortlaut der Tarifnorm sei es erforderlich, dass die Mehrarbeitsstunden abgerechnet worden seien. Eine Abrechnung setze jedoch voraus, dass für diese Mehrarbeit auch eine Vergütung gezahlt worden sei.

Die unterschiedliche Behandlung in § 13 Ziffer 5 MTV sei nicht willkürlich, da es einen Unterschied darstelle, ob Mitarbeiter für die von ihnen geleistete Mehrarbeit einen finanziellen Ausgleich erhalten hätten oder ob die von ihnen geleistete Mehrarbeit durch einen Freizeitausgleich kompensiert worden sei. Diejenigen Mitarbeiter, die einen finanziellen Ausgleich erhielten, hätten ihre freie Zeit nämlich im Interesse des Arbeitgebers zusätzlich investiert und insgesamt mehr gearbeitet. Insofern sei es gerechtfertigt, dass diese Mitarbeiter auch ein entsprechendes höheres Urlaubsentgelt erhielten.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Der Anspruch der Klägerin folge aus § 13 Ziffer 5 MTV. Die Auslegung der Regelung ergebe, dass auch in Freizeit ausgeglichene Mehrarbeit zur Erhöhung der Urlaubsentgeltberechnung führe. Der Wortlaut der Regelung sei zwar nicht eindeutig und spreche im Ansatz für

die von der Beklagten vertretenen Auslegung. Genau genommen werde allerdings auch für die in Freizeit ausgeglichene Mehrarbeit Vergütung gezahlt. Dies geschehe dadurch, dass die regelmäßige Vergütung weiter gezahlt werde, ohne dass der Arbeitnehmer, der Mehrarbeitsausgleich in Anspruch nimmt, Arbeit geleistet habe. Insofern werde die Mehrarbeit auch beim Freizeitausgleich vergütet. Auch § 11 Ziffer 2 Absatz 1 Satz 4 MTV, wonach Mehrarbeit und Zuschläge auch in Form von Freizeit abgegolten werden könne, spreche für diese Auslegung. Die Regelungssystematik des Tarifvertrages stelle damit die Mehrarbeitsvergütung in Geld und den Freizeitausgleich vom Vergütungsergebnis her auf eine Stufe. Auch der Sinn und Zweck der Tarifregelung spreche für die Auslegung der Klägerin. Ebenfalls spreche die Betriebsvereinbarung vom 18.07.2008 dafür, dass Bezahlung und Freizeitausgleichs im betrieblichen Sprachverständnis in gleicher Weise als Vergütung bezeichnet würden. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils (Bl. 73 ff d. A.) Bezug genommen.

Gegen das am 19.01.2011 verkündete und den Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 15.03.2011 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 14.04.2011 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 06.06.2011 an diesem Tag begründet.

Sie verteidigt ihre bereits in erster Instanz vertretene Rechtsansicht und meint, das Arbeitsgericht habe die Tarifnorm des § 13 Ziffer 5 MTV fehlerhaft ausgelegt und somit falsch angewendet. Das Arbeitsgericht habe die zur Auslegung von Tarifnormen entwickelten Grundsätze missachtet, indem es den unmissverständlichen Begriffen „Vergütung“, „bezahlt“ sowie „abgerechnete Mehrarbeitsvergütung“ in § 13 Ziffer 5 und § 11 Ziffer 2 MTV keine hinreichende Bedeutung beigemessen und stattdessen angenommen habe, der Wortlaut der Regelung sei nicht eindeutig. Es widerspreche dem Wortlautver-

ständnis, wenn das Arbeitsgericht durch Freizeit kompensierte Mehrarbeit als abgerechnete Mehrarbeitsvergütung i. S. v. § 13 Ziffer 5 MTV verstehe. Das Arbeitsgericht habe auch eine rechtsfehlerhafte systematische Auslegung der Tarifnorm vorgenommen, indem es festgestellt habe, dass die Regelungssystematik des Tarifvertrages eine unterschiedliche Behandlung zwischen der Mehrarbeitsabgeltung durch Freizeit und der Mehrarbeitsvergütung durch finanzielle Kompensation nicht erkennen lasse. Die Betriebsvereinbarung vom 18.07.2008 sei bei der Auslegung unzulässiger Weise einbezogen worden. Auch eine an Sinn und Zweck orientierte Auslegung sowie eine historische Betrachtung begründe eine Differenzierung zwischen einer Vergütung der Mehrarbeit in Geld und der Abgeltung der Mehrarbeit in Zeit. Eine derartige Differenzierung sei auch verfassungskonform. Es sei ein Denkfehler anzunehmen, die Mehrarbeit werde durch Freizeit „vergütet“, weil für die Tage der Freizeit das Gehalt unter Verzicht auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers weitergezahlt werde. „Vergütet“ werde die Mehrarbeit jedoch ausschließlich entsprechend § 11 Ziffer 2 Absatz 1 Satz 2 MTV durch zusätzliche Zahlung eines Betrages von 1/162 des Monatsbezüges, einschließlich aller Zulagen, sowie eines Zuschlages von 25 % für jede Mehrarbeitsstunde.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 19.01.2011 (12 Ca 178/10) abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung mit der Maßgabe zurückzuweisen, dass die Höhe der Zahlung € 351,46 beträgt.

Die Klägerin verteidigt das angefochtene Urteil und meint, das Arbeitsgericht habe § 13 Ziffer 5 MTV fehlerfrei ausgelegt und demzufolge richtig angewendet. Auch bei dem Ausgleich der Mehrarbeit in Freizeit werde eine Mehrarbeitsvergütung gezahlt und abgerechnet. Die Betriebsvereinbarung vom 18.07.2008 sei ein Indiz dafür, wie der Wortlaut von den mit dem Tarifvertrag arbeitenden Akteuren verstanden und ausgelegt werde und sei daher ein Kriterium, das bei der Auslegung hinzuziehen sei. § 13 Ziffer 5 MTV sei wegen Ungleichbehandlung verfassungswidrig, wenn eine entsprechende Auslegung nicht möglich sei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird ergänzend auf die eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung ist nur teilweise begründet.

Das Arbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass unregelmäßig geleistete Mehrarbeitsstunden gemäß § 13 Ziffer 5 MTV bei der Berechnung des Urlaubsgelds des Folgejahres auch dann zu berücksichtigen sind, wenn die Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen worden ist (I). Seinem Rechtsfolgenausspruch hat das Arbeitsgericht allerdings eine – in erster Instanz unstrittige – zu hohe Anzahl von Mehrarbeitsstunden der Klägerin im Jahr 2008 zugrunde gelegt (II).

I. Die von der Klägerin geltend gemachte Anspruch auf Berücksichtigung von Mehrarbeit bei der Berechnung des Urlaubsentgelts, auch wenn die Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen worden ist, ergibt sich aus § 13 Ziffer 5 Satz 2 MTV. Nach dieser Regelung ist

dann, wenn im vorangegangenen Kalenderjahr mehr als 50 vom Arbeitgeber angeordnete unregelmäßige Mehrarbeitsstunden abgerechnet worden sind, das Urlaubsentgelt für jeden Urlaubstag des laufenden Kalenderjahres um $\frac{1}{220}$ der im vorangegangenen Jahr für diese Mehrarbeit abgerechnete Mehrarbeitsvergütung zu erhöhen. Da die Klägerin 2008 unstreitig 78,88 Stunden Mehrarbeit i. S. v. § 11 II MTV geleistet hat und die auf diese Mehrarbeitsstunden entfallende Vergütung ebenfalls unstreitig ist, hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob diese – unstreitig durch Freizeit ausgeglichenen Mehrarbeitsstunden – abgerechnet worden sind. Davon ist das Arbeitsgericht zu Recht ausgegangen.

1) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien ist über den reinen Wortlaut hinaus mit zu berücksichtigen, soweit er in der tariflichen Norm seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt sich auf diesem Wege kein eindeutiges Auslegungsergebnis ermitteln, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages, gegebenenfalls auch eine praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorrang, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG v. 27.05.2008 – 3 AZR 893/06 – Tz 3; Urt. v. 23.02.2005 – 4 AZR 139/04 – Tz 31).

2) Bei Anwendung dieser Rechtsgrundsätze auf den vorliegenden Fall sprechen die stärkeren Argumente für die bereits vom Arbeitsgericht vertretene Auslegung.

a) Bereits der Wortlaut des § 13 V 2 MTV spricht deutlich für die von der Klägerin vertretene Auslegung. Zwar wäre es mit dem Wortsinn nicht gänzlich unvereinbar, den Begriff „Abrechnung“ im Sinne der Beklagten als Synonym für die Bezahlung zu verwenden. Für eine solche, vom normalen Sprachgebrauch abweichende Verwendung des Begriffs fehlen jedoch Anhaltspunkte. Regelmäßig bezeichnet Abrechnung eine Vorstufe zur Bezahlung, nämlich die Ermittlung eines zu zahlenden Betrags.

Gegen die von der Beklagten vertretene Beschränkung des Begriffs „Abrechnung“ auf Fälle der Auszahlung spricht, dass § 108 GewO zwischen Zahlung und Abrechnung unterscheidet. Würde man der Auslegung der Beklagten folgen, hätte ein Arbeitgeber den Anspruch aus § 108 GewO nicht erfüllt, wenn er eine entstandene Entgeltforderung z.B. wegen einer Gegenforderung nicht auszahlt. Soweit in einem Tarifvertrag Rechtsbegriffe verwendet werden, ist mangels gegenteiliger Anhaltspunkte davon auszugehen, dass die Begriffe im Sinne ihrer allgemeinen rechtlichen Bedeutung auszulegen sind (BAG v. 19.08.1987 – 4 AZR 128/87 – Tz 21; Thüsing /Braun /Wissmann, Tarifrecht 2011 Kap. 4 Tz 157).

Der allgemeine Sprachgebrauch, der für die Auslegung von Rechtsbegriffen im Zweifelsfall ebenfalls von Bedeutung ist (BAG v. 24.03.2011 – 6 AZR 690/09 – Tz 16; Schaub / Treber, Arbeitsrechtshandbuch, 14. Aufl. 2011, § 203 Tz 7) verwendet den Begriff eher im Sinne der Ermittlung eines zu zahlenden Betrags. Laut Duden-online bedeutet abrechnen: „von einer Summe abziehen“, „eine Schlussrechnung aufstellen“ oder „mit jemandem eine Geldangelegenheit in Ordnung bringen“. Eine Gleichsetzung mit der Zahlung wird dort gar nicht angeboten. Der insbesondere im Mietrecht gängige Begriff der

Nebenkostenabrechnung bezeichnet die Aufstellung der über die Kaltmiete hinaus zu zahlenden Beträge unter Berücksichtigung der vertraglichen Vereinbarungen und der gesetzlichen Vorgaben. Der ermittelte Gesamtbetrag wird regelmäßig mit den im Laufe des Jahres auf die Nebenkosten geleisteten Vorauszahlungen verrechnet. Nur der Differenzbetrag ist zu zahlen.

Die Ausführungen der Beklagten in ihrer Klageerwiderung bestätigen den allgemeinen Sprachgebrauch, denn die Beklagte geht auf Seite 2 des Schriftsatzes vom 09.06.2010 (Bl. 18 d.A.) davon aus, dass die Klägerin deshalb keinen Anspruch auf Berücksichtigung der Mehrarbeitsvergütung hat, weil diese nicht gezahlt (!) worden ist.

Es kann dahinstehen, ob die Mehrarbeit der Klägerin im Jahre 2008 auch bezahlt worden ist, indem die Beklagte beim Freizeitausgleich von einer Entgeltkürzung abgesehen hat, denn für die vorliegende Frage genügt es, dass die Mehrarbeit abgerechnet worden ist. Das ist schon deshalb zwangsläufig geschehen, weil die Beklagte ansonsten nicht in der Lage gewesen wäre, den Freizeitausgleich zu berechnen.

b) Entgegen der Auffassung der Beklagten ergibt sich aus § 11 II MTV nicht, dass die Tarifvertragsparteien insgesamt nur bezahlte Mehrarbeit berücksichtigen wollten. § 11 II MTV regelt, welche Zeiten als Mehrarbeit bezahlt werden, d. h. für welche Zeiten der Arbeitnehmer einen entsprechenden Zahlungsanspruch gewährt. § 11 II MTV grenzt damit die Mehrarbeit von den über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden ab. Für einen weitergehenden Regelungsgehalt der Norm fehlen Anhaltspunkte.

c) Zutreffend ist der Einwand der Berufung, die Betriebsvereinbarung vom 18.07.2008 habe für die Auslegung des Tarifvertrags keine Bedeutung. Wegen des Vorrangs von Tarifverträgen vor Betriebsvereinbarungen (§ 77 III BetrVG) wären die Betriebspartner nicht

berechtigt, von einer Tarifnorm abzuweichen. Dies versagt ihnen auch das Recht, tarifliche Begriffsbestimmungen für die Angehörigen eines Betriebs abzuändern. Im vorliegenden Fall kommt es darauf nicht an, weil die Betriebsvereinbarung bei der Auslegung der Tarifnorm nicht berücksichtigt worden ist.

d) Die Festlegung des monatlichen Abrechnungszeitraums für Mehrarbeit in § 3 V 2 MTV seit dem Jahr 1982 steht der hier vertretenen Auslegung ebenfalls nicht entgegen. Das gilt insbesondere, wenn die Möglichkeit des Freizeitausgleichs erst 1987, also nach Inkrafttreten des § 13 im Jahre 1984, eingeführt worden ist.

e) Die Frage, ob die Tarifvertragsparteien unter dem Gesichtspunkt von Art. 3 GG berechtigt wären, Mehrarbeit, für die der Arbeitnehmer eine Vergütung erhalten hat, anders zu behandeln als Mehrarbeit, die durch Freizeit ausgeglichen worden ist, kann dahinstehen. Die Kammer hätte keine Bedenken gegen eine entsprechende Regelung im Rahmen der Tarifautonomie, weil nur der Arbeitnehmer, der sich Mehrarbeit auszahlen lässt, dem Arbeitgeber im Ergebnis mehr Arbeitszeit zur Verfügung stellt als vertraglich geschuldet. Der Wille zu einer solchen Differenzierung lässt sich jedoch § 13 V 2 MTV nicht entnehmen.

3) Die Zinsforderung ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB.

II. In erster Instanz war unstreitig, dass alle 225,06 von der Klägerin im Jahr 2008 über ihre vertraglich geschuldete Arbeitszeit Stunden als Mehrarbeit im Sinne von § 11 II MTV zu bewerten waren. In zweiter Instanz wurde unstreitig, dass dies nur für 78,88 Stunden zutrifft. Dem entsprechend war die von der zunächst behaupteten Stundenzahl ausgehende Klageforderung zum Teil abzuweisen.

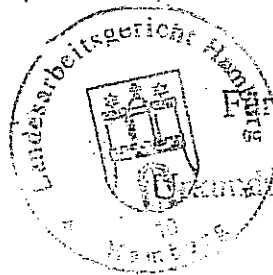
III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 VI ArbGG i. V. m. § 97 I und II ZPO. Die Beklagte hat die Kosten des Berufungsverfahrens in voller Höhe zu tragen, da sie die Umstände, aus denen sich ergibt, dass nur ein Teil der von der Klägerin über ihre vertragliche Verpflichtung hinaus geleistete Arbeitszeit als Mehrarbeit im Sinne von § 11 II MTV zu bewerten ist, schon in erster Instanz hätte vortragen können.

IV. Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 II Nr. 1 ArbGG.

Kaiser

Rühl

Pietsch



Elektronische Ausfertigung:

Alles, JPB
Geschäftsbereich der Geschäftsstelle