



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

1. der Frau C. H., I. straße 357, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

2. der Frau X. Q., Q. weg 83, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

3. der Frau N. I., An St. I. 5, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

4. der Frau H. H., H. straße 65, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: DGB Rechtsschutz GmbH,
U. straße 4, F.,

g e g e n

die O. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer I. T.,
S. K. und L. T., I. straße 16, C.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Arbeitgeberverband C.,
I. straße 33, C.,

Vermerk:

Rubrum berichtet gemäß Beschluss vom 11.09.2017

Düsseldorf, den 12.09.2017 Willms, Regierungsbeschäftigte als UdG

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf auf die mündliche Verhandlung vom 11.07.2017 durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Clemens als Vorsitzenden sowie die ehrenamtliche Richterin Schloß und den ehrenamtlichen Richter Goldammer

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufungen der Klägerinnen gegen die Urteile des Arbeitsgerichts Essen vom 27.03.2017 (5 Ca 636/17) und 5 Ca 466/17, 10.04.2017 (5 Ca 781/17) und 27.04.2017 (1 Ca 441/17) werden zurückgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens tragen die Klägerinnen.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

T A T B E S T A N D:

Die Parteien streiten um die Zahlung von tariflichen Mehrarbeitszuschlägen.

Die Klägerinnen sind bei der Beklagten in Teilzeit beschäftigt. Das vertragliche monatliche Kontingent beträgt bei der Klägerin zu 1) 129,99 Stunden, bei der Klägerin zu 2) 108,25 Stunden, bei der Klägerin zu 3) 130 Stunden und bei der Klägerin zu 4) 108,25 Stunden.

Auf die Arbeitsverhältnisse finden die Tarifverträge des Bundesverbands Systemgastronomie mit der Gewerkschaft NGG Anwendung.

Der entsprechende Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden der Systemgastronomie (im Folgenden: MTV) lautet auszugsweise:

- § 4 Arbeitszeit
1. Regelmäßige Arbeitszeit
 Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt, ausschließlich der Pausen, 39 Stunden pro Woche bzw. 169 Stunden monatlich.

(...)

3. Jahresarbeitszeit

Die Arbeitszeit kann einzelvertraglich als Jahresarbeitszeit vereinbart werden. Bezugsgröße ist ein vorher festzulegender Zwölfmonatszeitraum. In diesem Fall beträgt die Jahresarbeitszeit für eine Vollzeitätigkeit 2028 Stunden, für eine Teilzeittätigkeit entsprechend weniger.

(...)

Beschäftigte haben einen Anspruch auf ein gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt von 100 % der monatlichen regelmäßigen Arbeitszeit für eine Vollzeitätigkeit. Für eine Teilzeittätigkeit gilt dies entsprechend nach der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit, die sich aus der vertraglichen Jahresarbeitszeit ergibt.

Monatlich sind mindestens 85 % der monatlichen regelmäßigen Arbeitszeit für eine Vollzeitätigkeit abzunehmen. Monatlich ist eine Überschreitung der monatlichen regelmäßigen Arbeitszeit für eine Vollzeitätigkeit um maximal 15 % zulässig. Für eine Teilzeittätigkeit gilt dies entsprechend.

Die Arbeitszeit wird dokumentiert und der/die Beschäftigte erhält auf Wunsch einen entsprechenden monatlichen Bericht.

(...)

4. Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschlag

Mehrarbeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist diejenige Arbeitsleistung, die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit nach Ziff. 1 hinaus geht und ausdrücklich vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurde.

Mehrarbeit ist mit einem Zuschlag von 25 % des Bruttostundenentgelts gemäß den Bestimmungen des Entgelttarifvertrages zu vergüten. Für alle Neueinstellungen mit Beschäftigungsbeginn ab dem 1. Januar 2015, ist ein Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 20% zu gewähren. Ab dem 1. Januar 2018 beträgt er auch für diese Beschäftigten 25%. Mehrarbeit im Sinne der Jahresarbeitszeit ist mit einem Zuschlag von 33 % zu vergüten.

Mehrarbeit einschließlich der Zuschläge ist auf Wunsch des/der Beschäftigten durch Freizeit abzugelten, wenn und soweit keine betrieblichen Belange entgegenstehen.

Es kann einzelvertraglich eine pauschale Abgeltung der Mehrarbeit einschließlich der Zuschläge mit übertariflichen Entgeltbestandteilen vereinbart werden. Diese Regelungen müssen im Jahresdurchschnitt angemessen dotiert sein. Solche Regelungen können arbeitgeberseitig mit einzelnen Beschäftigten oder mit Gruppen von Beschäftigten vereinbart werden. Diese Vereinbarungen müssen die Höchstzahl der erfassten Überstunden und den Bemessungszeitraum beinhalten.

Bei einer festgelegten Jahresarbeitszeit nach Ziff. 3 ist Mehrarbeit diejenige Arbeitsleistung, die vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurde und die am Ende des Zwölfmonatszeitraums über die vereinbarte Jahresarbeitszeit hinausgeht.

(...)

§ 5 Teilzeit

1. Bei Beschäftigten in Teilzeit bestimmen sich die Arbeitszeit und die Lage der Arbeitszeit nach der zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffenen Vereinbarung.
2. Bei Teilzeitkräften richtet sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach den Bestimmungen des Entgelttarifvertrages und der jeweiligen Teilzeitquote, d.h. dem Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft.
3. Die sonstigen tariflichen Leistungen stehen Teilzeitkräften anteilig entsprechend dem Verhältnis der von ihnen regelmäßig (für den Zeitraum von zwölf Monaten) erbrachten tatsächlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft zu, sofern in diesem Tarifvertrag nichts anderes bzw. abweichendes geregelt ist.
4. Sofern regelmäßig (über einen Zeitraum von drei Monaten) Arbeit, die über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgeht, angeordnet, gebilligt oder geduldet sowie geleistet wird, kann der/die Beschäftigte eine entsprechende Neugestaltung des Arbeitsvertrages verlangen. Dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse mit Jahresarbeitszeitkonten gemäß § 4 Ziff. 3.
5. Bei Teilzeitkräften ist Mehrarbeit nur diejenige Arbeitszeit, die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit einer Vollzeittätigkeit nach § 4 Ziff. 1 hinausgeht.

(...)

§ 15 Ausschlussfrist

Sämtliche tarifliche und vertragliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind, innerhalb einer Ausschlussfrist von vier Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht werden, verfallen. Dies gilt nicht für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Bleibt die schriftliche Geltendmachung erfolglos, so ist der Anspruch innerhalb von drei Monaten seit der Ablehnung bzw. wenn eine Ablehnung nicht ausdrücklich erfolgt innerhalb von sieben Monaten seit Fälligkeit des Anspruchs gerichtlich geltend zu machen. Wird der Anspruch nicht innerhalb dieses Zeitraums gerichtlich geltend gemacht, verfällt er.

Die Regelungen zur Geltendmachung und gerichtlichen Geltendmachung gelten gleichermaßen für Arbeitgeber und Beschäftigte.

Zwischen den Klägerinnen und der Beklagten ist auf Basis von § 4 Ziffer 3 Abs. 1 MTV jeweils ein Jahresarbeitszeitkonto vereinbart. Dieses wird vom 1.10. eines jeden Jahres bis zum 30.9. des Folgejahres geführt und Ende Oktober des jeweiligen Jahres abgerechnet. Bei Abrechnung des Jahresarbeitszeitkontos für das Jahr 2016 ergaben sich für die Klägerin zu 1) 26,25 Plusstunden, für die Klägerin zu 2) 42,5 Plusstunden, für die Klägerin zu 3) 27 Plusstunden und für die Klägerin zu 4) 31 Plusstunden.

Die Klägerinnen zu 1) und 3) machten ihre Ansprüche auf Mehrarbeitszuschläge in Höhe von 33% pro Plusstunde auf dem Arbeitszeitkonto am Ende des vereinbarten Zeitraums erstmals mit Schreiben vom 9.11.2016 bzw. 8.11.2016 geltend, die Klägerin zu 2) machte die Forderung mit Schreiben vom 27.1.2017 geltend, die Klägerin zu 4) mit Schreiben vom 11.1.2017.

Die Beklagte lehnte gegenüber den Klägerinnen zu 1) und zu 3) die Forderung erstmals mit Schreiben vom 25.11.2016 ab, gegenüber der Klägerin zu 2) mit Schreiben vom 6.2.2017 und gegenüber der Klägerin zu 4) mit Schreiben vom 21.1.2017.

Die Klägerin zu 1) hat mit am 10.3.2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Klage erhoben, die Klageschrift der Klägerin zu 2) ist am 20.2.2017 beim Arbeitsgericht eingegangen, die der Klägerin zu 3) am 24.3.2017 und die der Klägerin zu 4) am 16.2.2017.

Die Klägerinnen haben vorgetragen, die Verpflichtung der Beklagten, für jede Plusstunde auf dem Arbeitszeitkonto den tariflichen Mehrarbeitszuschlag zu zahlen, ergebe sich aus § 4 Ziffer 4 MTV, jede andere Interpretation stelle eine unzulässige Benachteiligung von Teilzeitkräften dar.

Die Klägerin zu 1) hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 85,59 EUR brutto und 40,00 € netto nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit 16.11.2016 zu zahlen.

Die Klägerin zu 2) hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 127,63 EUR brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit 16.11.2016 zu zahlen.

Die Klägerin zu 3) hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 81,08 EUR brutto und 40 EUR netto nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit 16.11.2016 zu zahlen.

Die Klägerin zu 4) hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 88,49 EUR brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit 16.11.2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat jeweils beantragt,

die Klage abzuweisen.

Mit Urteilen vom 27.3.2017 (Klägerin zu 1) und zu 2)), 10.4.2017 (Klägerin zu 3)) und 27.4.2017 (Klägerin zu 4)) hat das Arbeitsgericht Essen jeweils die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung damit begründet, dass die §§ 4, 5 MTV für Teilzeitkräfte eindeutig eine zuschlagspflichtige Mehrarbeit erst ab Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers vorsähen. Eine solche Interpretation des Tarifvertrags sei auch zulässig, ein Verstoß gegen § 4 TzBfG liege hierin nicht.

Die Klägerinnen zu 1) und 2) haben gegen das ihnen jeweils am 29.3.2017 zugestellte Urteil am 18.4.2017 Berufung eingelegt und diese am 26.5.2017 begründet. Die Klägerin zu 3) hat gegen das ihr am 11.4.2017 zugestellte Urteil am 4.5.2017 Berufung eingelegt und diese am 1.6.2017 begründet. Die Klägerin zu 4) hat gegen das ihr am 28.4.2017 zugestellte Urteil am 12.5.2017 Berufung eingelegt und diese am 21.6.2017 begründet.

Die Klägerinnen wiederholen und vertiefen ihr erstinstanzliches Vorbringen. Sie verweisen auf § 4 Ziffer 3 Abs. 1 S. 2 MTV. Sie sind der Auffassung, aus dem Tarifvertrag gehe ein Wille zur Differenzierung von Teilzeitarbeitsverhältnissen mit fester Wochen- und Jahresarbeitszeit hervor. Der Umstand, dass bei letzteren Arbeitsverhältnissen bis zu einem Jahr auf die Vergütung für Mehrarbeit gewartet werden müsse, werde mit dem höheren Zuschlag ausgeglichen. Jede andere Interpretation laufe auf eine nicht gewollte Ungleichbehandlung zwischen Teilzeitkräften ohne Jahresarbeitszeitkonto und solchen mit Jahresarbeitszeitkonto hinaus.

Die Klägerin zu 1) beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen abzuändern und die Beklagte und Berufungsbeklagte zu verurteilen, an die Klägerin 85,59 € brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Klägerin zu 2) beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 127,63 € brutto nebst 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 16.11.2016 zu zahlen.

Die Klägerin zu 3) beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen abzuändern und die Beklagte und Berufungsbeklagte zu verurteilen, an die Klägerin 81,09 € brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Klägerin zu 4) beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Essen abzuändern und die Beklagte und Berufungsbeklagte zu verurteilen, an die Klägerin 88,49 € brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen seit 16.11.2016 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt jeweils,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und verweist auf § 5 Ziffer 5 MTV. Sie ist der Auffassung, dass die Interpretation der Tarifnorm durch die Klägerinnen zu einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes führen würde, da dann Vollzeitbeschäftigte benachteiligt würden. Hinsichtlich der Zulässigkeit einer Regelung, die Mehrarbeitszuschläge erst ab Überschreiten des für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer geregelten Stundenvolumens vorsieht, bestünden keine rechtlichen Bedenken.

Mit Beschluss vom 26.6.2017 wurden die ursprünglich getrennten Verfahren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden. Insoweit wird auf den Beschluss vom 26.6.2017 (Bl. 40 f. d.A.) Bezug genommen. Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf die Sitzungsniederschriften beider Rechtszüge sowie auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die Klagen hatten keinen Erfolg.

I. Die Berufungen sind zulässig. Sie sind aufgrund der jeweiligen Zulassung durch das Arbeitsgericht gem. § 64 Abs. 2 a) ArbGG an sich statthaft, form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG).

II. Die Klagen sind zulässig, insbesondere bestehen gegen die durch die Verbindung (§ 147 ZPO) entstandene subjektive Klagenhäufung im Sinne des § 59 Alt. 2 ZPO keine Bedenken, weil es sich um gleichartige Ansprüche handelt.

III. Die Klagen sind jedoch unbegründet.

1. Die Klagen der Klägerinnen zu 1) und 3) sind schon unbegründet, weil diese die tariflichen Ausschlussfristen versäumt haben und daher Ansprüche dieser beiden Klägerinnen bereits nach § 15 Abs. 2 MTV verfallen sind.

a) Nach § 15 Abs. 1 und 2 MTV muss ein Arbeitnehmer Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen vier Monaten seit Fälligkeit geltend machen und nach Ablehnung des Anspruchs durch die Gegenseite binnen drei Monaten gerichtlich geltend machen.

b) Die tariflichen Ausschlussfristen erfassen die hier in Rede stehenden Ansprüche. Die Reichweite einer tariflichen Ausschlussfrist dürfen die Tarifvertragsparteien grundsätzlich frei festlegen und selbst für gesetzlich unabdingbare Ansprüche vorsehen (vgl. BAG, Urt. v. 9.8.2011 – 9 AZR 365/10, AP Nr. 55 zu § 7 BurlG; BAG, Urt. v. 19.2.2008 – 9 AZR 1091/06, AP Nr. 8 zu § 17 BBiG; BAG, Urt. v. 16.1.2002 – 5 AZR 430/00, AP Nr. 13 zu § 3 EFZG; BAG, Urt. v. 30.3.1962 - 2 AZR 101/61, AP Nr. 28 zu § 4 TVG Ausschlussfristen). Verfallklauseln können regelmäßig alle Ansprüche erfassen, die mit dem Arbeitsverhältnis tatsächlich oder rechtlich zusammenhängen, auch wenn ein nur entfernter Zusammenhang besteht (vgl. z.B. BAG, Urt. v. 13.2.2007 – 1 AZR 184/06, AP Nr. 17 zu § 47 BetrVG 1972). Es genügt, wenn die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die tatsächliche Grundlage des Rechtsgeschäfts bildet, aus dem der erhobene Anspruch hergeleitet wird. Hier erfasst die Tarifnorm über die Ausschlussfristen sämtliche tariflichen und vertraglichen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (§ 15 Abs. 1 S. 1 MTV), sodass zweifellos Ansprüche auf Mehrarbeitszuschläge, die sich wiederum aus demselben Tarifvertrag ergeben (§ 4 Ziffer 4 Abs. 2 S. 4 MTV), erfasst sind.

c) Im vorliegenden Fall hatten die Klägerinnen zu 1) und 3) den Anspruch schon kurz nach der jährlichen Abrechnung des Arbeitszeitkontos geltend gemacht, die Beklagte hatte die Ansprüche bereits mit Schreiben vom 25.11.2016 abgelehnt. Nach den Erörterungen im Kammertermin ist auch unstreitig, dass die Klägerinnen zu 1) und 3) das Ablehnungsschreiben erhalten haben. Nach § 15 Abs. 2 MTV hätten die Klagen damit bis etwa Ende Februar erhoben werden bzw. beim Arbeitsgericht eingehen müssen. Dies ist nicht geschehen, sodass die Ansprüche verfallen sind.

d) Dabei sei nur ergänzend darauf verwiesen, dass die Klägerinnen zu 1) und 3) die Ausschlussfrist im Ergebnis auch nicht dadurch wahren konnten, dass sie den Anspruch ein zweites Mal außergerichtlich geltend gemacht haben. Denn nach dem eindeutigen Wortlaut des § 15 Abs. 2 MTV lief nach Ablehnung des

Anspruchs durch die Beklagte die zweite Stufe der Ausschlussfrist, innerhalb derer zwingend eine gerichtliche Geltendmachung hätte erfolgen müssen. Eine solche ist innerhalb der Frist nicht erfolgt.

2. Unabhängig von den Ausführungen zu 1) sind die Klagen der Klägerinnen zu 1) - 4) jedoch unbegründet, weil ein Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ersichtlich ist. Ein Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 33% aus § 4 Ziffer 4 Abs. 2 S. 4 MTV besteht nicht.

a) Nach § 4 Ziffer 4 Abs. 1 MTV ist diejenige Arbeitszeit Mehrarbeit, die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit nach § 4 Ziffer 1 MTV hinausgeht. Nach § 4 Ziffer 4 Abs. 5 MTV ist Mehrarbeit im Falle der Vereinbarung eines Jahresarbeitszeitkontos diejenige Arbeitszeit, die am Ende des Zwölfmonatszeitraums über die vereinbarte Jahresarbeitszeit hinausgeht. Hierfür findet dann hinsichtlich der Höhe des Zuschlags die Sonderregelung des § 4 Ziffer 4 Abs. 2 S. 4 MTV Anwendung. Für Teilzeitbeschäftigte wiederum finden sich in § 5 MTV besondere Vorschriften. Insbesondere ist hier bedungen, dass bei Teilzeitkräften nur diejenige Arbeitszeit Mehrarbeit ist, die über die „regelmäßige monatliche Arbeitszeit einer Vollzeittätigkeit“ hinausgeht (§ 5 Ziffer 5 MTV).

b) Dabei ist zwar zu konstatieren, dass § 5 Ziffer 5 MTV und § 4 Ziffer 4 Abs. 5 MTV in ein gewisses Spannungsverhältnis treten. Denn letztgenannte Tarifnorm erfasst nach ihrem Wortlaut jede „vereinbarte Jahresarbeitszeit“, mithin an sich auch eine Teilzeittätigkeit mit Jahresarbeitszeitkonto. § 5 Ziffer 5 MTV bestimmt wiederum, dass Mehrarbeitszuschläge von Teilzeitarbeitnehmern nur im Falle der Überschreitung einer Vollzeittätigkeit verlangt werden können. Dieses Spannungsverhältnis ist eindeutig zugunsten eines Vorrangs von § 5 Ziffer 5 MTV aufzulösen. Im Einzelnen:

aa) Tarifliche Inhaltsnormen sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der tariflichen Regelung zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelung, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern kann. Bleiben im Einzelfall gleichwohl Zweifel, können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien zurückgreifen, wie etwa auf die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung in der Praxis. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im

Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, gesetzeskonformen (vgl. dazu insbesondere BAG, Urt. v. 27.4.2017 – 6 AZR 459/16 – juris; BAG, Urt. v. 3.7.2014 – 6 AZR 1088/12, AP Nr. 8 zu § 16 TV-L) und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG, Urt. v. 30.10.2012 – 1 AZR 794/11, AP Nr. 53 zu § 1 TVG Tarifverträge: Lufthansa; BAG, Urt. v. 16.8.2011 – 1 AZR 314/10, AP Nr. 218 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie; BAG, Urt. v. 22.7.2008 – 1 AZR 259/07, EzA Nr. 7 zu § 4 TVG Versicherungswirtschaft).

bb) Nach diesen Maßstäben, denen die erkennende Kammer folgt, ist § 5 Ziffer 5 MTV gegenüber § 4 Ziffer 4 Abs. 5 MTV die speziellere Norm.

(1) Schon aus dem Wortlaut beider Tarifnormen ist der Vorrang von § 5 Ziffer 5 MTV gegenüber § 4 Ziffer 4 Abs. 5 MTV ersichtlich. Während § 4 Ziffer 4 Abs. 5 MTV definiert, dass „Mehrarbeit diejenige Arbeitsleistung“ sei, die über die vereinbarte Jahresarbeitszeit hinausgehe, formuliert es § 5 Ziffer 5 MTV ähnlich, aber mit einem entscheidenden Unterschied. Danach ist Mehrarbeit bei Teilzeitkräften „nur diejenige Arbeitsleistung“, die über die regelmäßige monatliche Arbeitsleistung hinausgeht. Das „nur“, das in § 5 Ziffer 5 MTV im Gegensatz zu § 4 Ziffer 4 Abs. 5 MTV erscheint, ist im vorliegenden Fall nicht als beschränkendes Element der Gesamtsumme („nur so viele Stunden“) gemeint, denn dann hätte man in § 4 Ziffer 4 Abs. 5 MTV die gleiche Formulierung verwenden können. Eigenständigen Sinngehalt entfaltet das „nur“ daher lediglich dann, wenn man es als ein die Ausschließlichkeit betonendes Element versteht. Dass § 5 Ziffer 5 MTV davon spricht, Mehrarbeit sei „nur“ die Arbeitszeit, die über die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinausgehe, ist damit gemeint, dass sich die Definition der Mehrarbeit in Abgrenzung zu anderen Vorschriften bei Teilzeitbeschäftigten „allein“ aus § 5 Ziffer 5 MTV ergeben soll.

(2) Auch entspricht es dem Sinn und Zweck von § 5 MTV, die allgemeinen Regelungen des Tarifvertrags an die spezifischen Bedürfnisse von Teilzeitarbeitsverhältnissen anzupassen und in bestimmten Teilbereichen zu modifizieren. So geht gem. § 5 Ziffer 1 MTV beispielsweise die einzelvertraglich vereinbarte Lage der Arbeitszeit den Regelungen nach § 4 MTV vor. § 5 Ziffer 3 MTV sieht bei sonstigen Leistungen ausdrücklich eine entsprechende Quote vor, „sofern in diesem Tarifvertrag nichts anderes bzw. abweichendes geregelt ist“ und drückt damit für diesen Fall eine Umkehrung des durch § 5 MTV an sich eingeführten Regel-Ausnahme-Verhältnisses aus. Gleichzeitig wird allerdings durch diese Vorschrift auch verdeutlicht, dass bei Teilzeitbeschäftigten stets zuerst von § 5 MTV auszugehen ist. Aufgrund dieser systematischen Stellung von § 5 MTV insgesamt ist auch § 5 Ziffer 5 MTV gegenüber § 4 Ziffer 4 Abs. 5 MTV die eindeutig

speziellere Norm. Dass sich § 5 Ziffer 5 MTV dabei auch auf jegliche Teilzeitarbeitsverhältnisse einschließlich solcher mit Jahresarbeitszeitkonto bezieht, folgt bereits aus einem Umkehrschluss zu § 5 Ziffer 4 MTV, der für einen tariflichen Aufstockungsanspruch hinsichtlich der regelmäßigen Arbeitszeit gerade Teilzeitarbeitnehmer mit Jahresarbeitszeitkonto ausnimmt, worauf bereits das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen hatte. Umgekehrt will § 4 Ziffer 4 Abs. 5 MTV eigentlich einen anderen Fall regeln, nämlich nur festlegen, dass bei einem Jahresarbeitszeitkonto gerade nicht – wie an sich von § 4 Ziffer 4 Abs. 1 MTV angeordnet – die Überschreitung der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit maßgeblich ist, sondern es vielmehr auf die Überschreitung der regelmäßigen Jahresarbeitszeit ankommt. Die Norm hat also unmittelbar eine andere Zielrichtung. Es geht gerade primär nicht darum, Teilzeitarbeitsverhältnisse mit Jahresarbeitszeitkonto zu regeln. Vielmehr geht es darum, generell anzuordnen, dass es für die Einordnung einer Arbeitsleistung als Mehrarbeit im Fall von Jahresarbeitszeitkonten nicht auf die Überschreitung der Monats-, sondern der Jahresarbeitszeit ankommt. Ein Wille, § 5 Ziffer 5 MTV zu verdrängen, ist dieser Norm daher nicht zu entnehmen.

(3) Darüber hinaus gebührt § 5 Ziffer 5 MTV auch unter wertungsmäßigen Gesichtspunkten der Vorrang gegenüber § 4 Ziffer 4 Abs. 5 MTV, worauf schon das Arbeitsgericht Oldenburg in dem zu den Akten gereichten Urteil (ArbG Oldenburg, Urt. v. 31.5.2017 – 2 Ca 77/17) hingewiesen hat: Würde man nämlich § 4 Ziffer 4 Abs. 5 MTV den Vorrang einräumen, so erhielten Arbeitnehmer mit Arbeitszeitkonto bereits ab der ersten Stunde, die über die vereinbarte jährliche Arbeitszeit hinausgeht, einen gegenüber dem normalen Mehrarbeitszuschlag erhöhten Mehrarbeitszuschlag, während teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ohne Jahresarbeitszeitkonto aufgrund der Regelung des § 5 Ziffer 5 MTV erst bei Überschreiten von 169 Stunden monatlich einen – geringeren – Mehrarbeitszuschlag erhielten (§ 4 Ziffer 4 Abs. 1 MTV). Dies kann nicht gewollt sein, zumal die Tarifparteien die Problematik, dass Arbeitnehmer mit Jahresarbeitszeitkonto länger auf ihre Mehrarbeitsvergütung warten müssen und möglicherweise durch größere Ausgleichseffekte in einem längeren Zeitraum insgesamt (Jahr statt Monat) weniger Mehrarbeitsstunden „ansammeln“, bereits durch die Gewährung eines höheren Mehrarbeitszuschlags von 33% berücksichtigt haben. Eine darüber hinausgehende bewusste Bevorzugung dergestalt, dass Arbeitnehmer mit Jahresarbeitszeitkonto auf jede Mehrarbeitsstunde am Ende des Jahreszeitraums auch den Zuschlag bekommen und andere Teilzeitarbeiter nur für diejenigen Stunden, die das Vollzeitdeputat übersteigen, ist dem Tarifvertrag nicht zu entnehmen. Denn eine Mehrarbeitsstunde ist auch nicht dadurch für den Arbeitgeber „mehr

wert“ oder für den Arbeitnehmer belastender, nur weil sie auf einem Arbeitszeitkonto verbucht wird. Jedenfalls wäre es nicht gerechtfertigt, beide Gruppen von Teilzeitarbeitnehmern hier ungleich zu behandeln.

c) Geht man so richtigerweise von einer Geltung von § 5 Ziffer 5 MTV bei Arbeitsverhältnissen mit Jahresarbeitszeitkonto aus, besteht unter keinem denkbaren Gesichtspunkt ein Anspruch der Klägerinnen.

aa) Legt man § 5 Ziffer 5 MTV wörtlich aus, so käme es unabhängig von der Vereinbarung eines Jahresarbeitszeitkontos gem. § 4 Ziffer 3 MTV darauf an, ob in einzelnen Monaten das monatliche Arbeitszeitkontingent einer Vollzeitkraft überschritten wurde.

(1) Für diese Auslegung spricht einmal der Wortlaut des § 5 Ziffer 5 MTV. Dass auch bei einem Jahresarbeitszeitkonto § 4 Ziffer 3 Abs. 3 MTV bestimmte Reglementierungen und Dokumentationspflichten geregelt sind, welche sich auf die monatliche Arbeitszeit beziehen, steht einer solchen Interpretation auch nicht entgegen, da danach auch die monatliche Arbeitszeit trotz Jahresarbeitszeitkonto ohnehin gesondert erfasst werden muss. Daher wäre die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen, die an eine bestimmte monatliche Arbeitsleistung anknüpfen, nicht denknotwendig ausgeschlossen und ohne zusätzlichen Verwaltungsaufwand realisierbar. Gegen diese Auslegung spricht allerdings, dass sie dem Grundgedanken der Vereinbarung von Jahresarbeitszeitkonten widerspricht.

(2) Doch selbst wenn man der wörtlichen Auslegung folgte, ergäbe sich im vorliegenden Fall für die Klägerinnen kein Anspruch: Denn ein Einsatz einer der vier Klägerinnen im Umfang von über 169 Stunden in einem beliebigen Monat wäre tariflich nicht zulässig: Denn nach § 4 Ziffer 3 Abs. 3 S. 5 MTV dürfte selbst die Klägerin mit dem höchsten Arbeitszeitkontingent (130 Stunden monatlich) höchstens für 149,5 Stunden monatlich eingesetzt werden. Insofern kann nach den Tarifnormen die Situation, dass eine der Klägerinnen zu 1) - 4) in einem Monat mehr als 169 Stunden arbeitet, nicht eintreten. Dass dies trotzdem so gehandhabt werde, ist von den Klägerinnen nicht vorgetragen worden und wurde auch nach den Auskünften im Kammertermin im zu betrachtenden Zeitraum nicht praktiziert.

Mit dieser Auslegung wären die Klagen mithin abzuweisen.

bb) Die zweite Auslegungsalternative wäre, von einem redaktionellen Versehen der Tarifvertragsparteien auszugehen und die Regelungen zum Jahresarbeitszeitkonto in § 5 Ziffer 5 MTV hineinzulesen. Mit diesem Verständnis würde § 5 Ziffer 5 MTV beispielsweise lauten: „Bei Teilzeitkräften ist Mehrarbeit nur diejenige Arbeitszeit, die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit einer Vollzeitfähigkeit nach § 4 Ziff. 1 *bzw. bei Vereinbarung eines Jahresarbeitszeitkontos über die Jahresarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten* hinausgeht.“

(1) Von dieser Auslegungsvariante ist das Arbeitsgericht Essen im vorliegenden Fall ausgegangen. Hierfür sprechen Sinn und Zweck der Norm, weil sie die mit der anderen Interpretation einhergehenden praktischen Probleme nicht aufkommen lässt. Auch der Grundgedanke des § 4 Ziffer 4 Abs. 5 MTV, Arbeitsverhältnisse mit vereinbartem Jahresarbeitszeitkonto auch nur einmal jährlich auszugleichen und nur die in der Addition der einzelnen geleisteten monatlichen Arbeitsstunden sich ergebende Summe der geleisteten Stunden zuzüglich Mehrarbeitszuschlag einmalig auszuzahlen, spricht für diese Variante. Schließlich ist vor dem Hintergrund des § 4 Ziffer 4 Abs. 1 MTV ein höherer Zuschlag vorgesehen, wenn ein Jahresarbeitszeitkonto besteht. Dies resultiert offensichtlich aus dem Umstand, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Fall eines Jahresarbeitszeitkontos hinsichtlich geleisteter Mehrarbeit einen „Kredit“ mit einer längeren Laufzeit gibt, als dies bei monatlicher Abrechnung der Fall wäre. Dies wiederum setzt voraus, dass ein Ausgleich nur einmal pro Jahr erfolgt.

(2) Allerdings ergibt sich, wie das Arbeitsgericht Essen schon zutreffend ausgeführt hat, auch und gerade nach dieser Interpretation kein Anspruch für die Klägerinnen. Denn bei keiner der vier Klägerinnen ist eine Jahresarbeitszeit von 2028 Stunden auch nur ansatzweise erreicht, geschweige denn überschritten, was sich durch eine Addition der jeweiligen monatlichen Stundendeputate und der am Ende des Abrechnungszeitraums bestehenden Plusstunden unschwer feststellen lässt.

Insofern ergibt sich auch nach dieser Auslegung kein Anspruch der Klägerinnen, sodass offenbleiben kann, welcher Variante bei der Auslegung von § 5 Ziffer 5 MTV zu folgen ist.

d) Dieses insgesamt gefundene Auslegungsergebnis steht auch in Einklang mit höherrangigem Recht, sodass hierdurch einerseits das gefundene Auslegungsergebnis bestätigt wird und andererseits ein Gesetzesverstoß durch die genannten Tarifnormen nicht vorliegt (vgl. etwa BAG, Urt. v. 27.4.2017 – 6 AZR 459/16 – juris; BAG, Urt. v. 3.7.2014 – 6 AZR 1088/12, AP Nr. 8 zu § 16 TV-L; BAG, Urt. v. 30.10.2012 – 1 AZR 794/11, AP Nr. 53 zu § 1 TVG Tarifverträge: Lufthansa;

BAG, Urt. v. 16.8.2011 – 1 AZR 314/10, AP Nr. 218 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie; BAG, Urt. v. 22.7.2008 – 1 AZR 259/07, EzA Nr. 7 zu § 4 TVG Versicherungswirtschaft).

Denn eine tarifliche Regelung, die einen tariflichen Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte erst bei einem Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten vorsieht, verstößt nicht gegen § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG oder sonstiges höherrangiges Recht, wie das BAG schon eindeutig entschieden hat. Das nach dem Inkrafttreten des TzBfG zunächst etwas unklare Verhältnis zwischen § 4 Abs. 1 S. 1 und § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG hat das BAG dahingehend aufgelöst, dass es im Anschluss an den ebenfalls so zum Ausdruck gekommenen Willen des Gesetzgebers (BT-Drucks. 14/4374, S. 15) ein einheitliches Verbot nur der sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit enthält (BAG, Urt. v. 16.6.2004 – 5 AZR 448/03, AP Nr. 20 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel; BAG, Urt. v. 5.11.2003 – 5 AZR 8/03, AP Nr. 6 zu § 4 TzBfG). Insofern darf § 4 Abs. 1 S. 2 TzBfG nicht wörtlich verstanden werden, vielmehr ist stets ein Vergleich mit der entsprechenden Bezugsgruppe, nämlich den vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten durchzuführen und gegebenenfalls nach der sachlichen Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung zu fragen (BAG, Urt. v. 16.6.2004 – 5 AZR 448/03, AP Nr. 20 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel). Vor diesem Hintergrund hat das BAG im Anschluss an die Rechtsprechung des EuGH (EuGH, Urt. v. 15.12.1994 – C-399/92 ua., AP Nr. 7 zu § 611 BGB Teilzeit) entschieden, dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, der erst dann Überstundenzuschläge erhält, wenn die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers überschritten wird, nicht unzulässig benachteiligt wird. Eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung im Sinne von § 4 Abs. 1 S. 1 u. 2 TzBfG liegt danach nur vor, wenn bei gleicher Anzahl von Stunden, die auf Grund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, die den Vollzeitbeschäftigten gezahlte Vergütung höher ist als die den Teilzeitbeschäftigten gezahlte Vergütung (BAG, Urt. v. 16.6.2004 – 5 AZR 448/03, AP Nr. 20 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel).

Im vorliegenden Fall erhält ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer mit Jahresarbeitszeitkonto erst dann einen Mehrarbeitszuschlag, wenn das Stundenkontingent von 2028 Stunden pro Jahr überschritten wird. Gleiches gilt für einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer mit Jahresarbeitszeitkonto. Damit liegt eine Ungleichbehandlung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht vor. Diese Konsequenz ist von den Klägerinnen auch nicht mehr in Frage gestellt worden.

IV. Die Klägerinnen hatten gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, wobei sie gem. § 100 Abs. 1 ZPO nach Kopfteilen haf- ten. Dies – und nicht eine Anwendung von § 100 Abs. 2 ZPO – ist auch gerecht- fertigt, weil trotz der gebotenen Addition der Streitwerte gem. § 5 ZPO (Zöller/Her- get, § 3 ZPO Rn. 16 „Streitgenossen“) der Mindeststreitwert nach dem GKG un- terschritten wurde. Die Revision war nicht zuzulassen. Dies gilt für die Klägerin- nen zu 1) und 3) schon wegen der Versäumung der Ausschlussfrist. Auch im Übrigen hat die Kammer den aufgeworfenen Rechtsfragen aufgrund des eindeu- tigen Auslegungsergebnisses (BAG, Beschl. v. 23.2.2010 – 9 AZN 876/09, AP Nr. 67 zu § 72a ArbGG 1979) in beiden denkbaren Varianten keine grundsätzli- che Bedeutung (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG) beigemessen (BAG, Beschl. v. 18.3.2010 – 2 AZN 889/09, AP Nr. 69 zu § 72a ArbGG 1979). Auch die Voraus- setzungen des § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG liegen nicht vor.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Dr. Clemens

Schloß

Goldammer

1. Das Rubrum des Urteils vom 11.07.2017 wird antragsgemäß dahinge- hend berichtet, dass die Klägerinnen in folgender Reihenfolge aufge- führt werden:

1. der Frau C. H., I. straße 357, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

2. der Frau N. I., An St. I. 5, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

3. der Frau X. Q., Q. weg 83, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

4. der Frau H. H., H. straÙe 65, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

GRÜNDE:

I.

Mit Beschluss vom 26.06.2017 waren die bis dahin selbständigen Verfahren auf Antrag der Parteien verbunden worden.

Im Sitzungsprotokoll vom 11.07.2017 ist die Reihenfolge der Klägerinnen wie folgt aufgeführt:

„1. der Frau C. H., I. straÙe 357, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

2. der Frau N. I., An St. I. 5, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

3. der Frau X. Q., Q. weg 83, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

4. der Frau H. H., H. straÙe 65, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -“

An dieser Reihenfolge orientierte sich auch der Ablauf der mündlichen Verhandlung und die Tenorierung des am Schluss der Sitzung verkündeten Urteils.

In der Urteilsausfertigung erschienen die Klägerinnen hiervon abweichend in folgender Reihenfolge:

„1. der Frau C. H., I. straÙe 357, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

2. der Frau X. Q., Q. weg 83, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

3. der Frau N. I., An St. I. 5, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

4. der Frau H. H., H. straße 65, F.,

- Klägerin und Berufungsklägerin –“

Mit Schriftsatz vom 29.08.2017 haben die Klägerinnen die Berichtigung des Rubrums beantragt, die Beklagte hat dem mit Schriftsatz vom 06.09.2017 zugestimmt.

II.

Das Rubrum war antragsgemäß nach § 319 Abs. 1 ZPO zu berichtigen. Hiernach sind Schreibfehler, Rechenfehler oder ähnliche offenbare Unrichtigkeiten, die im Urteil vorkommen, jederzeit zu berichtigen.

Um einen solchen Fehler handelt es sich bei der Darstellung im Rubrum, da diese mit der vom Gericht bisher zugrunde gelegten und den Parteien gegenüber kommunizierten Reihenfolge nicht übereinstimmt. So entstand eine offenbare Unrichtigkeit, zumal sowohl die tatbestandlichen Feststellungen als auch die Urteilsbegründung hinsichtlich der einzelnen Klägerinnen unterschiedlich waren.

Im Hinblick hierauf war das Rubrum des Urteils im Einvernehmen mit beiden Parteien gem. § 319 Abs. 1 ZPO vom Vorsitzenden allein (§ 64 Abs. 7 i.V.m. § 53 Abs. 1 ArbGG) zu berichtigen.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht liegen nicht vor (§ 78 ArbGG, § 574 ZPO).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss ist kein Rechtsmittel gegeben.

Düsseldorf, den 11.09.2017
Der Vorsitzende der 14. Kammer
Dr. Clemens
Richter am Arbeitsgericht

Beglaubigt

Willms
Regierungsbeschäftigte

