

Geschäftsnummer:
11 Sa 1644/01
6 Ca 2474/01
ArbG Mönchenglad-
bach



Verkündet
am: 14.03.2002

gez.: Schuhmann
Regierungsangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau **F. B.**

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigter: Gewerkschaftssekretärer U. Sch.

g e g e n

die **B. D.**, in Prozessstandschaft für das V. K. von G. und N., vertr. d. d. Bundesminister für F., vertr. d. d. F. des Landes N., vertr. d. d. Landrat des Kreises S.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte R.

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 14.03.2002
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Vossen als Vorsit-
zenden sowie den ehrenamtlichen Richter Herr Hagen und den ehrenamtlichen
Richter Herr Hofrichter

für R e c h t erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 10.10.2001 – 6 Ca 2474/01 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird für die Klägerin zugelassen.

T A T B E S T A N D :

Die der Gewerkschaft ötv bzw. ihrer Rechtsnachfolgerin, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), angehörende Klägerin steht seit dem 14.11.1991 als Zivilbeschäftigte in den Diensten der britischen Streitkräfte. Ihren Dienst versieht die Klägerin in der Dienststelle R.(R. A. L. S. U.) in M. als Restaurantfachfrau/Barkeeper. Sie ist dort Ersatzmitglied in der Betriebsvertretung.

Die Dienststelle R. unterhält zwei Messen für britische Soldaten, zwei Messen für britische Unteroffiziere, zwei Messen für britische Offiziere, eine Messe für United Kingdom Baed Civilians (UKBC)-Personal (solche Personen, die ihr Heimatbeschäftigung in Großbritannien haben und zeitweilig für die Zivilverwaltung nach M.-R. abgeordnet sind) und die Einrichtung Cassels House (eine Art Hotel). Die wirtschaftliche Betreuung der sieben Messen und des Cassels House erfolgt durch die NSS (NAAFI Support Services).

In dem noch mit der Royal Air Force R. am 23.01.1991 geschlossenen Formulararbeitsvertrag heißt u. a.:

”
...
16. Full Time: 5 Days 47 Hrs per week
Vollzeit: Tage Stunden pro Woche

...

41. The terms and conditions of employment are as contained in the Collective Tariff Agreement CTA II.
Die Beschäftigungsbedingungen richten sich nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II) in der jeweils gültigen Fassung.

...“

Durch § 1 Nr. 1 der Änderungsvereinbarung Nr. 33 vom 27.01.1999 zum Anhang H des TV AL (Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer in Beherbergungs- und Gaststättenbetrieben) änderten die Tarifvertragsparteien u. a. die regelmäßige Arbeitszeit und Mehrarbeit. In Ziffer 3 der Anlage 1 dieser Änderungsvereinbarung heißt es u. a.:

„a) **Ziffer 1** entfällt. Statt dessen ist vereinbart:

(1) (a) Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich Pausen beträgt

- ab 1. Juli 1999	39,5 Stunden -
- ab 1. Januar 2000	39 Stunden -

in der Arbeitswoche

(b) Die regelmäßige Arbeitszeit kann, wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, ausgedehnt werden auf bis zu

- ab 1. Juli 1999	47 Stunden -
- ab 1. Januar 2000	46 Stunden -

...

d) **Ziffer 4** wird wie folgt ergänzt:

Eine Änderung der für den Betrieb festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit kann nur monatlich für den ganzen Betrieb oder für einzelne Betriebsabteilungen vorgenommen werden.

Satz 1 gilt nicht für Einrichtungen der American Forces Recreation Centers (AFRC).“

Mit Schreiben vom 18.08.1999, das die Klägerin nach ihrem zweitinstanzlichen Vorbringen nicht erhalten haben will, teilte die Dienststelle allen betroffenen Mitarbeitern mit, dass die ausgedehnte wöchentliche Arbeitszeit stufenweise auf die tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeit zurückgeführt werde.

In dem der Klägerin am 09.09.1999 vorgelegten Berichtigungs- und Nachtragsbogen zum Arbeitsvertrag mit der Berichtigungs-/Nachtragsnummer 6 ist unter dem Passus „Folgendem Berichtigungsnachtrag zu obengenannten Arbeitsvertrag wurde von den umseitig aufgeführten Vertragsparteien durch Unterschrift zugestimmt“ folgendes enthalten:

„	wef/mWv 01.07.99		
Item No:	Part/Teil II, para 16:	Delete/Streichen:	5/47
Punkt Nr.:		Insert/Einsetzen:	5/39.5

wef/mWv 01.01.00	Delete/Streichen:	5/39.5
	Insert/Einsetzen:	5/39.0

wef/mWv 01.10.99

Subsidiary Agreement to Item 16.

1. In accordance with the provisions of CTA II, Appendix H, I, para 3a), (1) (b), the regular work hours will be extended to 44 hours per week.
2. Changes in the work hours schedule in accordance with CTA II, Appendix H, 1, para 3 a) (1) (b) shall be announced a month in advance as laid down in CTA II, Appendix H, I, para 3d).

Nebenabrede zu Nr. 16.

1. Gemäß TVAL II, Anhang H, I, Absatz 3a), (1) (b), wird die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 44 Stunden in der Arbeitswoche ausgedehnt.
2. Änderungen der nah den Bestimmungen des TVAL II, Anhang H, I, Absatz 3a), (1) (b) getroffenen Arbeitszeitregelung werden gemäß TVAL II, Anhang H, I, Absatz 3d) mit einer Frist von einem Monat angekündigt.

wef/mWv 01.02.00

Delete/Streichen: 44 hours/Stunden
Insert/Einsetzen: 42 hours/Stunden

wef/mWv 01.08.00

Delete/Streichen: 42 hours/Stunden
Insert/Einsetzen: 40 hours/Stunden

wef/mWv 01.08.01

Delete/Streichen: Subsidiary agreement to Item
16/Nebenabrede zu Nr. 16.“

Dieser Berichtigungs- und Nachtragsbogen zum Arbeitsvertrag mit der Nr. 6 ist lediglich von einem Vertreter der Beschäftigungseinheit der Klägerin unterschrieben worden.

Die Arbeitszeit wurde in der Folgezeit zumindest für alle Zivilbeschäftigten der sieben Messen und des Cassels-House Messen der Dienststelle R. mit Wirkung vom 01.10.1999 auf 44 Stunden, mit Wirkung vom 01.02.2000 auf 42 Stunden, mit Wirkung vom 01.08.2000 auf 40 Stunden und mit Wirkung vom 01.08.2001 auf 39 Stunden in der Woche reduziert. Aus diesem Anlass schloss die Dienststelle R. mehrere Dienstvereinbarungen mit der örtlichen Betriebsvertretung.

Nachdem entsprechende Aufforderungsschreiben der Gewerkschaft ötv vom 15.11.1999, 04.04.2002, 30.05.2002, 28.09.2002, 04.12.2000, 22.02.2001 und 30.04.2001 erfolglos geblieben waren, macht die Klägerin mit ihrer beim Arbeitsgericht Mönchengladbach am 10.07.2001 eingereichten und der Beklagten am 13.07.2001 zugestellten Klage die sich aus der reduzierten Arbeitsarbeit ergebenden Vergütungsdifferenzen für den Zeitraum vom 01.10.1999 bis zum 31.03.2001 in einer Gesamthöhe von DM 7.251,00 brutto nebst Zinsen geltend.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, im Arbeitsvertrag vom 23.01.1991 sei eine feste Arbeitszeit von 47 Stunden vereinbart worden, zu deren einseitiger Reduzierung die britischen Streitkräfte nicht berechtigt seien.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie DM 7.251,00 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 13.07.2001 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat im Wesentlichen geltend gemacht:

Die britischen Streitkräfte seien gemäß § 9 Nr. 4 TV AL II berechtigt gewesen, die regelmäßig wöchentliche Arbeitszeit durch einseitige Anordnung zu verlängern und in derselben Weise auch wieder auf die tariflich vorgesehene Arbeitszeit zu verkürzen. Dementsprechend liege im Streitfall nicht eine Lohnkürzung vor, sondern eine tarifvertraglich zulässige Arbeitszeitreduzierung mit entsprechender Lohnanpassung.

Das Arbeitsgericht hat durch sein am 10.10.2001 verkündetes Urteil die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt:

Zwar enthalte der Arbeitsvertrag vom 23.01.1991 unter Nr. 16 die Vereinbarung einer wöchentlichen Arbeitszeit von 47 Stunden. Zugleich ergebe sich aber aus Nr. 41 des Arbeitsvertrages die uneingeschränkte Anwendung der Bestimmungen des TV AL II. Gemäß § 9 dieses Tarifvertrages nebst Anlage H hätten die britischen Streitkräfte die Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten tariflichen

Rahmens festlegen können. Durch die Verwendung von Formulararbeitsverträgen würden die britischen Stationierungstreitkräfte das Ziel verfolgen, alle Arbeitnehmer unabhängig von deren Tarifgebundenheit gleichzustellen im Hinblick auf die Anwendbarkeit des TV AL II. Da der Arbeitsvertrag keine Regelung darüber treffe, in welcher Weise eine spätere Veränderung der festgelegten Arbeitszeit möglich sein solle, gelange die allgemeine Bezugnahme auf den TV AL II und damit auch auf § 9 Nr. 4 zur Anwendung. Dadurch, dass die Klägerin seit 1991 stets 47 Stunden in der Woche tätig geworden sei, sei eine Konkretisierung des Arbeitsverhältnisses auf eine solche Arbeitszeit, die zur Folge hätte, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit nur durch Änderungskündigung erfolgen könnte, nicht eingetreten. Schließlich bewege sich die Ausübung des Direktionsrechtes der britischen Streitkräfte, die die Rückführung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 bzw. 39 Stunden zum Inhalt habe, im Rahmen des billigen Ermessens gemäß § 315 BGB.

Gegen das ihr am 05.11.2001 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit einem bei Gericht am 05.12.2001 eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 21.01.2002 mit einem an diesem Tag bei Gericht eingereichten Schriftsatz begründet.

Die Klägerin, die in ihrer Berufungsbegründung nach vorheriger vergeblicher Aufforderung vom 28.10.2001 ihre Klage für die Monate April bis Juli 2001 in einer Gesamthöhe von DM 1.732,00 brutto (= 885,56 €) und für die Monate August bis Dezember 2001 um einen Betrag in Höhe von DM 2.660,00 brutto (= 1.360,04 €) erweitert hat, macht unter teilweiser Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens im Wesentlichen geltend:

Der Arbeitsvertrag enthalte eine eigenständige einzelvertragliche Vereinbarung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Diese vertragliche Vereinbarung sehe keine Änderung durch Direktionsrecht vor. Zwar halte sich die in Nr. 16 des Arbeitsvertrages genannte Wochenstundenzahl im Rahmen des § 9 Nr. 1 TV AL II i. d. F. des Anhang H lit. a Abschnitt 1 b. Nach der dortigen im Jahr

1991 geltenden Bestimmung habe die regelmäßige Arbeitszeit, wenn es die Betriebsverhältnisse erfordert hätten, auf bis zu 48 Stunden in der Arbeitswoche ausgedehnt werden können. Nr. 16 des Arbeitsvertrages gebe somit mit 47 Stunden nicht lediglich die höchstzulässige regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit wieder. Da der ihr - der Klägerin - vorgelegte Berichtigungs- und Nachtragsbogen zum Arbeitsvertrag mit der Berichtigungs-/Nachtragsnummer 6 ihre Zustimmung zu dem vorgelegten Berichtigungsnachtrag durch ihre Unterschrift voraussetze, hätten die britischen Streitkräfte die Änderungen der Arbeitszeit durch Vereinbarung, nicht durch Ausübung des Direktionsrechts ändern wollen. Hieran ändere nichts das Schreiben der Dienststelle vom 18.08.1999. Des Weiteren seien die in § 9 Nr. 4 TV AL II i. d. F. des Anhang H genannten Voraussetzungen für die Ausübung des Direktionsrechtes nicht erfüllt. Denn die Änderungen der Arbeitszeiten ab Herbst 1999 bis Herbst 2001 seien in der Abteilung NSS nur für die Zivilbeschäftigten (DEL's) nicht aber für die sog. Dependents und United Kingdom Baed Civilians (UKBC's) vorgenommen worden. In anderen Betriebsabteilungen seien die Arbeitszeiten ab Herbst 1999 für die Zivilbeschäftigten (DEL's) nicht herabgesetzt worden. Dies betreffe etwa die Kantine „O.“, wo auch eine Essensausgabe an Zivilpersonen erfolge. Schließlich entspreche die angeordnete Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht billigem Ermessen i. S. von § 315 Abs. 1 BGB.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 10.10.2001 – 6 Ca 2474/01 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an sie 5.952,98 € brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz aus 3.707,38 € brutto seit dem 13.07.2001 sowie aus 885,56 € brutto seit dem 01.08.2001 sowie aus weiteren 1.360,04 € seit dem 01.01.2002.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt unter teilweiser Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens das angefochtene Urteil. Sie hält daran fest, dass die Veränderungen der Arbeitszeit und entsprechende Umsetzung in den mit der zuständigen örtlichen Betriebsvertretung geschlossenen Dienstvereinbarungen im Rahmen des Bestimmungsrechtes nach § 9 Nr. 4 TVAL II liege. Zudem weist sie darauf hin, dass das Restaurant „O.“ in Trägerschaft eines im deutschen Vereinsregister eingetragenen Kantinenvereins stehe.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den übrigen Inhalt der Akte ergänzend Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A. Die Berufung der Klägerin, gegen deren Zulässigkeit keinerlei Bedenken bestehen, ist unbegründet.

I. Die Klage ist zwar zulässig.

1. Aus Art. 56 Abs. 8 Satz 1 und 2 des Zusatzabkommens zum Nato-Truppenstatut vom 03.08.1959 (BGBl. 1961 II S. 1218) in der Fassung des Änderungsabkommens vom 21.10.1971 (BGBl. 1973 II S. 1022) ergibt sich, dass die Rechtsstreitigkeit der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit unterliegt und die Klage gegen die Bundesrepublik Deutschland zu richten ist, die in Prozessstandschaft für den Entsendestaat auftritt. Diese Regelungen beziehen sich auf die zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe und einem zivilen Gefolge i. S. von Art. IX Nato-Truppenstatut vom 19.06.1951 (BGBl. 1961 II S. 1190) und Art. 56 Abs.

1 ZA-Nato-Truppenstatut. Unstreitig gehört die Klägerin zu diesem Personenkreis.

2. Die Herstellung der Einheit Deutschlands hat diese Rechtslage nicht verändert (BAG 15.05.1991 – 5 AZR 115/90 – AP Nr. 23 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht). Nach dem Notenwechsel vom 25.09.1990 zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrages über die Rechtsstellung ihrer Truppen vom 19.06.1951 und zu dem Zusatzabkommen zu diesem Abkommen vom 03.08.1959 nebst zugehörigen Übereinkünften, der mit der hierzu erlassenen Verordnung vom 28.09.1990 (BGBl. 1990 II S. 1250) veröffentlicht und in Kraft gesetzt worden ist, bleiben das Abkommen vom 19.06.1951 zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrages über die Rechtsstellung ihrer Truppen sowie das Zusatzabkommen vom 03.08.1959 hinsichtlich der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen ausdrücklich bestehen (BAG 14.01.1993 – 2 AZR 387/92 – AP Nr. 15 zu Art. 56 ZA-Nato-Truppenstatut).

II. Die Klage ist jedoch unbegründet.

1. Die Klägerin kann zunächst ihren Zahlungsanspruch nicht auf § 611 Abs. 1 BGB stützen. Nach dieser Norm kann ein Arbeitnehmer die ihm zugesagte Arbeitsvergütung nur für Zeiten verlangen, in denen er eine Arbeitsleistung erbracht hat. Die Klägerin begehrt im Streitfall Arbeitsentgelt ausschließlich für Arbeitszeiten, in denen sie keinerlei Arbeitsleistung erbracht hat.

2. Die Klägerin kann ihr Zahlungsverlangen aber auch nicht auf § 611 Abs. 1 BGB i. V. m. § 615 Satz 1 BGB stützen.

a) Da § 615 Satz 1 BGB dem Arbeitnehmer trotz fehlender Arbeitsleistung „die vereinbarte Vergütung“ sichern, ihm also lediglich den originären Vergütungsanspruch des § 611 Abs. 1 BGB aufrechterhalten will (BAG 28.04.1993 – 4 AZR 329/92 – EzA § 611 BGB Croupier Nr. 2; vgl. auch BAG 19.10.2000 – 8 AZR 20/00 – EzA § 286 BGB Nr. 1), ist erste Voraussetzung für einen auf diese Norm gestützten Zahlungsanspruch ein bestehendes Arbeitsverhältnis

zwischen der Klägerin den britischen Streitkräften (vgl. auch BverfG 20.01.1990 – 1 BvR 42/82 – DB 1990, 1042). Hieran bestehen im Streitfall keinerlei Zweifel, da zwischen den Parteien ein ungestörtes Arbeitsverhältnis besteht.

b) Allerdings ist vorliegend die zweite Voraussetzung für den auf § 615 Satz 1 BGB gestützten Vergütungsanspruch der Klägerin für den Zeitraum 01.10.1999 bis 31.07.2001, nämlich der Annahmeverzug der britischen Streitkräfte in diesem Zeitraum, nicht erfüllt.

aa) Die Voraussetzungen des Annahmeverzugs richten sich auch für das Arbeitsverhältnis nach den §§ 293 ff. BGB. Danach muss der Schuldner in der Regel die geschuldete Leistung tatsächlich (§ 294 BGB) oder wörtlich (§ 295 Satz 1 BGB) anbieten. Ist allerdings für die vom Gläubiger vorzunehmende Handlung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt, bedarf es ausnahmsweise überhaupt keines Angebots, wenn der Gläubiger die Handlung nicht rechtzeitig vornimmt (§ 296 Satz 1 BGB).

bb) Im Streitfall kann dahinstehen, ob die Notwendigkeit zum grundsätzlichen Erfordernis eines tatsächlichen Leistungsangebots (§ 294 BGB) in den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis ungestört besteht, durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Entbehrlichkeit eines wörtlichen Leistungsangebots im gestörten Arbeitsverhältnis (seit BAG 09.08.1984 - 2 AZR 374/83 - EzA § 615 BGB Nr. 43) überholt ist (dagegen BAG 29.10.1992 - 2 AZR 250/92 - EzA § 615 BGB Nr. 77). Denn die britischen Streitkräfte waren in dem vorgenannten Zeitraum entgegen der Auffassung der Klägerin überhaupt nicht vertraglich verpflichtet, zu der streitbefangenen Arbeitszeit die von ihr etwa nach § 294 BGB bzw. § 295 Satz 1 BGB angebotene Arbeitsleistung anzunehmen bzw. ihr einen funktionsfähigen Arbeitsplatz (vgl. § 296 Satz 1 BGB) anzubieten. Denn die britischen Streitkräfte waren, wie die Vorinstanz zu Recht erkannt hat, nach § 9 Nr. 4 TV AL II i. d. F. des Anhangs H i. V. m. Ziff. 41 des Arbeitsvertrages vom 23.01.1991 dazu berechtigt, die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin stufenweise auf 39 Stunden in der Woche zu reduzieren.

(1.) Entgegen der Auffassung der Klägerin steht dem zunächst nicht eine andere arbeitsvertragliche Regelung entgegen. Im Arbeitsvertrag der Klägerin ist zwar niedergelegt worden, dass die Vollzeit fünf Tage bei 47 Stunden in der Woche betragen soll. Die Auslegung dieses Formulararbeitsvertrages nach §§ 133, 157 BGB ergibt aber, dass diese Vereinbarung eine Arbeitszeit an fünf Tagen mit 47 Stunden pro Woche die Möglichkeit zur Verlängerung und Verkürzung dieser Arbeitszeit nach § 9 Nr. 4 TV AL II unberührt gelassen hat. Die Festlegung einer Arbeitszeit von 47 Stunden schöpfte noch nicht einmal die mögliche Höchstarbeitszeit zum Zeitpunkt des Abschlusses des Formulararbeitsvertrages aus. Seinerzeit konnte die tariflich festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit noch bis auf 48 Stunden ausgedehnt werden. Ab dem 01.07.1999 ist ohnehin diese bei Abschluss des Arbeitsvertrages festgelegte Arbeitszeit von 47 Stunden tariflich nicht mehr zulässig, vielmehr auf 39,5 Stunden - ab 01.01.2000 auf 39 Stunden - in der Woche herabgesetzt. In welcher Weise eine spätere Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgen soll, wird damit im Arbeitsvertrag nicht festgelegt. Insoweit gilt vielmehr die allgemeine Bezugnahme auf den TV AL II in Ziff. 41 des Arbeitsvertrages. § 9 Nr. 1 TV AL II legte aber schon zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses der Parteien im Jahre 1991 ausdrücklich und in rechtlich zulässigerweise (vgl. hierzu näher BAG 26.06.1985 - 4 AZR 585/83 - AP Nr. 4 zu § 9 TV AL II) fest, dass die regelmäßige Arbeitszeit (1991: 40 Stunden in der Woche) bis zu 48 Stunden in der Woche erhöht werden konnte. Mögliche Änderungen der Arbeitszeit sind damit im Arbeitsvertrag durch die ursprüngliche Festlegung auf 47 Stunden überhaupt nicht angesprochen. Insoweit bleibt es vielmehr nach dem Gesamthalt des Arbeitsvertrages bei den tariflichen Regelungen. Damit besagt aber die Festlegung der Wochenstundenzahl auf 47 nichts anderes, als dass dies nur die zunächst einmal festgelegte Wochenarbeitszeit sein sollte. Diese Wochenarbeitszeit gilt bis eine entsprechende Änderung vorgenommen wird, die dann im tariflichen Rahmen, wie dies vereinbart worden ist, zulässig sein muss. Im Rahmen der Möglichkeiten des § 9 Nr. 4 TV AL II sind danach im Arbeitsvertrag vom 23.01.1991 zunächst nur 47 Stunden statt der seinerzeit möglichen 48

Stunden festgelegt worden. Damit ist aber nicht bestimmt, dass diese Festlegung unverändert gelten soll. Vielmehr wird im Rahmen der tariflichen Möglichkeit eine Änderung dieser Stundenzahl nach oben und unten offengelassen. Anderes lässt sich dem Formulararbeitsvertrag nicht entnehmen. Insbesondere geht aus diesem nicht hervor, dass damit die Ermächtigung in § 9 Nr. 4 TV AL II zu Veränderung der Wochenarbeitszeit durch den Arbeitgeber ausgeschlossen werden sollte. Irgendwelche Einschränkungen der tariflichen Rechte sind nämlich nicht vorgesehen (ebenso schon BAG 29.01.1986 – 4 AZR 531/84 – in der Fachpresse unveröffentlicht).

(2.) Die Ausübung des in § 9 Nr. 4 TV AL II statuierten Direktionsrechts war der Dienststelle R. nicht etwa dadurch versagt, dass die Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit nur durch eine Änderungsvereinbarung möglich war. Die Klägerin meint einen derartigen Willen der britischen Streitkräfte daraus ableiten zu können, dass ihr der bereits von ihrer Dienststelle unterschriebene „Berichtigungs- und Nachtragsbogen zum Arbeitsvertrag“ mit der Berichtigungsnachtragsnummer 6, wie bereits in der Vergangenheit die Berichtigungs- und Nachtragsbögen mit den Nummern 1 bis 5, vorgelegt worden war und sie mit Unterschriftsverweigerung unter den Bogen mit der Ordnungsnummer 6 der darin vorgesehenen Wochenarbeitszeitänderung nicht „zugestimmt“ hat. Da im Streitfall, wie dargestellt, auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit den britischen Streitkräften die in § 9 Nr. 4 TV AL II getroffene Regelung Anwendung findet und die Dienststelle R. erkennbar mit ihrem Berichtigungs- und Nachtragsbogen zum Arbeitsvertrag mit der Ordnungsnummer 6 lediglich die zum 01.07.1999 in Kraft getretene tarifliche Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerin verdeutlichen wollte, kann hierin keine Absicht der Dienststelle R. erkannt werden, die mitgeteilten Änderungen als den Arbeitsvertrag ändernde rechtsgeschäftliche Erklärungen anzusehen und damit auf die der Dienststelle zustehenden tariflichen Rechte nach § 9 Nr. 4 TV AL II zu verzichten (vgl. in diesem Zusammenhang auch BAG 26.11.1986 - 4 AZR 653/85 - in der Fachpresse unveröffentlicht).

(3.) Auch ist der Dienststelle R. die Ausübung des Direktionsrechts in § 9 Ziffer 4 TV AL II i. d. F. des Anhangs H nicht deshalb versagt, weil die hierfür erforderlichen Voraussetzungen nicht vorliegen. Zwar mag der Klägerin darin gefolgt werden, dass § 9 Ziffer 4 TV AL II i. d. F. des Anhangs H als Voraussetzung für die Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verlangt, dass von ihr der ganze Betrieb bzw. die gesamte in Rede stehende Betriebsabteilung betroffen ist. Daraus folgt jedoch nicht, dass hiermit alle Arbeitnehmer unabhängig davon, ob sie unter den persönlichen Geltungsbereich des TV AL II fallen, erfasst werden. Die Tarifvertragsparteien können nämlich gemäß §§ 1 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG nur für die Arbeitnehmer Rechtsnormen schaffen, die unter den persönlichen Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrages fallen. Das sind vorliegend aber nur die Zivilbeschäftigten der britischen Streitkräfte (DEL.'s), nicht aber die sog. Dependents und UKBS's.

(4.) Des Weiteren hält die Arbeitszeitverkürzung der gerichtlichen Billigkeitskontrolle nach § 315 Abs. 1 BGB stand.

(4.1) Das Direktionsrecht ermöglicht dem Arbeitgeber, im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht im Einzelnen nach Zeit, Art und Ort zu bestimmen. Es gehört zum wesentlichen Inhalt eines jeden Arbeitsverhältnisses. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers kann durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Einzelarbeitsvertrag eingeschränkt sein. Auch soweit es danach besteht, darf es nur nach billigem Ermessen im Sinne des § 315 Abs. 3 BGB ausgeübt werden (st. Rspr., vgl. nur BAG 07.12.2000 - 6 AZR 444/99 - EzA § 611 BGB Direktionsrecht Nr. 23 m. w. N.).

(4.2) Vorliegend hält die Ausübung des Direktionsrechts der Dienststelle R. hinsichtlich der ab dem 01.09.1999 stufenweise erfolgten Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerin der vorgenannten Billigkeitskontrolle stand. Zum einen sind hiervon, wie dargestellt, alle Zivilbeschäftigten der Messen betroffen, so dass der Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet worden ist (vgl. BAG 11.10.1995 - 5 AZR 1009/94 - AP Nr. 45 zu § 611 BGB Direktions-

recht). Unerheblich ist, da es sich hierbei um einen anderen Arbeitgeber handelt, dass die Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmer in der Kantine „O.“ nicht zum 01.07.1999 gekürzt wurde. Zum anderen hat die Dienststelle R. mit der örtlichen Betriebsvertretung über die stufenweise Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit und ihre Verteilung auf die einzelnen Tage Dienstvereinbarungen geschlossen, wodurch die Interessen der Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt worden sind. Das gilt nicht zuletzt auch deshalb, weil durch die Ausübung des Direktionsrechts in Verbindung mit den getroffenen Dienstvereinbarungen der zum 01.07.1999 erfolgten Herabsetzung der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Rechnung getragen wurde.

(5.) Schließlich hat die Dienststelle R. die einwöchige Ankündigungsfrist des § 9 Nr. 4 TV AL II auch schon bezogen auf den Monat Oktober 1999 gewahrt. Hierfür spielt es keine Rolle, ob auch die Klägerin das Schreiben der Dienststelle vom 18.08.1999 über die stufenweise Herabsetzung der ausgedehnten wöchentlichen Arbeitszeit ab 01.10.1999 erhalten hat. Die von § 9 Nr. 4 TV AL geforderte Ankündigung der ab 01.10.1999 für die Abteilung NSS geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit brauchte, da es sich nicht um eine nur für die Klägerin, sondern um eine für die gesamte Abteilung geltende Arbeitszeitregelung handelte, lediglich im Betrieb allgemein zur Kenntnis gebracht werden. Dies ist aber geschehen, wie nicht zuletzt auch die auf den 01.09.1999 datierten Dienstvereinbarungen zeigen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin

REVISION

eingelegt werden.

Für das beklagte Land ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss

innerhalb einer Notfrist von einem Monat

nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

**Bundesarbeitsgericht,
Hugo-Preuß-Platz 1,
99084 Erfurt,**

eingelegt werden.

Die Revision ist gleichzeitig oder

innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung

schriftlich zu begründen.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

gez.: Dr. Vossen

gez.: Hagen

gez.: Hofrichter