

L 1 Ar 227/75

Land
Hessen
Sozialgericht
Hessisches LSG
Sachgebiet
Arbeitslosenversicherung
Abteilung

1
1. Instanz
SG Frankfurt (HES)
Aktenzeichen

-

Datum
10.01.1975

2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen

L 1 Ar 227/75

Datum
06.06.1977

3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen

-

Datum

-

Kategorie
Urteil

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 10. Januar 1975 wird zurückgewiesen.

Die Beteiligten haben einander keine Kosten zu erstatten.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten über die Höhe des der Klägerin für ihre Arbeitnehmer zu gewährenden Kurzarbeitergeldes – Kug –, und zwar über die der Berechnung zugrunde zu legende Stundenzahl.

Die Klägerin ist ein Betrieb für die Fertigung von Werkzeugmaschinen. Als tarifgebundenen Betrieb gilt für ihre Lohnempfänger der Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen, für ihre Angestellten der entsprechende Manteltarifvertrag für Angestellte. Die Klägerin schloß am 1. Dezember 1966 mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung dahin, daß die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, die im Tarifbereich ab 1. Januar 1967 auf 40 Stunden festgesetzt worden war, 41 1/4 Stunden beträgt; diese Arbeitszeit verteilte sich auf die Tage Montag bis Freitag, täglich jeweils 8 1/4 Stunden. Angestellte von Arbeitszeitverkürzung und Lohnausgleich gewährte die Klägerin nach dieser bis zum 31. Dezember 1976 in Kraft gewesenen Vereinbarung für die wöchentlich mehr geleistete Arbeitszeit von 1 1/4 Stunden zusätzlich bezahlten Urlaub.

Am 14. Februar 1972 zeigte die Klägerin für ihre Betriebsabteilung Elektrofertigung für die Zeit vom 21. Februar bis 19. Mai 1972 und am 13. April 1972 für ihre Betriebsabteilung Mechanische Fertigung II und Blechbearbeitung für die Zeit vom 24. April bis 28. Juli 1972 die Einführung von Kurzarbeit an; vorgesehen war die Herabsetzung der Arbeitszeit von 41 1/4 auf 33 Stunden wöchentlich.

In ihren Bescheiden vom 22. Februar 1972 und 26. April 1972 stellte die Beklagte fest, daß die Voraussetzungen für die Gewährung von Kug gegeben seien, fügte jedoch ihren Bescheiden jeweils den Ansatz bei, daß als Ausfallzeit nur die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit berücksichtigt werden könne, soweit sie die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit nicht übersteige. Bei der von der Klägerin vorgenommenen Verteilung der Arbeitszeit bedeute dies, daß jeweils für den Freitag als Ausfalltag nur 7 Stunden anerkannt werden könnten.

Gegen diese Bescheide wandte sich die Klägerin mit ihren Schriftsätzen vom 24. März und 2. Mai 1972, in denen sie die volle Berücksichtigung der ausgefallenen Arbeitszeit begehrte.

Die Widersprüche wies die Beklagte mit Widerspruchsbescheid vom 13. Juli 1972 zurück. Zur Begründung führte sie an, für den Ausfalltag am Freitag könne jeweils lediglich die Anzahl von Stunden bewilligt werden, die an der tariflichen Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich fehlten. Da die wöchentliche Arbeitszeit auf 33 Stunden herabgesetzt worden sei, könnten der Gewährung von Kug nur 7 Stunden zugrunde gelegt werden. Dem stehe nicht entgegen, daß die Arbeitnehmer der Klägerin im Jahresdurchschnitt nur eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden erreichten, da es hierauf nicht ankomme. Die Klägerin könne sich auch nicht auf die in § 4 Nr. 1 des maßgeblichen Manteltarifvertrages vorgesehene Vereinbarung über die Verteilung der Arbeitszeit berufen, da eine solche nach dem Wortlaut der angeführten Vorschrift nur dann getroffen werden könne, wenn in Wechselschichten gearbeitet werde; dies sei jedoch bei der Klägerin nicht der Fall.

Gegen den am 15. Juli 1972 zugestellten Widerspruchsbescheid erhob die Klägerin am 7. August 1972 Klage mit der Begründung, aus Sinn

und Zweck der Bestimmungen der §§ 68, 69 Arbeitsförderungsgesetz – AFG – folge, daß Arbeitnehmer, die im Jahresdurchschnitt 40 Wochenstunden arbeiteten, deren wöchentliche Arbeitszeit jedoch aufgrund einer Betriebsvereinbarung höher sei, nicht benachteiligt werden dürften. Die Beklagte müsse deshalb bei ihrer Berechnung entweder von 41 1/4 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit ausgehen oder für die anstelle der Mehrarbeit gewährten beiden Urlaubstage Kug gewähren.

Mit Urteil vom 10. Januar 1975 wies das Sozialgericht die Klage ab; die Berufung ließ es zu. In den Entscheidungsgründen führte das Gericht aus, daß die Beklagte aufgrund der tarifvertraglichen Regelung gemäß § 2 Abs. 1 des Manteltarifvertrages für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen zu Recht von einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden ausgegangen sei. Die Betriebsvereinbarung vom 1. Dezember 1966, wonach die regelmäßige Arbeitszeit ab 1. Januar 1967 auf 41 1/4 Wochenstunden festgesetzt worden sei, sei nicht geeignet, der Gewährung von Kug eine höhere Stundenzahl zugrunde zu legen. Wie sich aus dem Inhalt der Betriebsvereinbarung ergebe, handele es sich nicht um eine besondere Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, wie diese in § 4 Nr. 1 des Manteltarifvertrages zugelassen sei. Eine in Abweichung von der tarifvertraglichen Regelung festgelegte Arbeitszeitverteilung könne bei der Bemessung der Ausfallzeit jedoch nicht berücksichtigt werden. Weder der Gesetzeswortlaut noch der Sinn und Zweck der Vorschriften über Kug ließen eine andere Auslegung zu; vielmehr stelle § 69 AFG als Rahmengrenze entscheidend auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ab, nicht jedoch auf die im Jahresdurchschnitt geleistete Arbeitszeit. Für die im Hinblick auf die Arbeitszeitverteilung zusätzlich gewährten Urlaubstage könne schon im Hinblick auf die Vorschrift des § 65 Abs. 3 AFG kein Anspruch, auf Kug bestehen.

Gegen das der Klägerin mittels eingeschriebenen Briefes – aufgeliefert zur Post am 10. Februar 1975 – zugestellte Urteil richtet sich ihre mit Schriftsatz vom 6. März 1975 – eingegangen beim Hessischen Landessozialgericht am 10. März 1975 – eingelegte Berufung. Darin weist die Klägerin vor allem darauf hin, daß sie die mehrgeleistete Arbeitszeit nicht vergüte, vornehmlich auch keine Zuschläge leiste, sondern die Gesamtarbeitszeit nur anders als die Tarifparteien dies geregelt hätten, derart verteile, daß jährlich zusätzlich 6 arbeitsfreie Tage gewährt würden. In der wöchentlichen Arbeitszeit von 41 1/4 Stunden liege keine Mehrarbeit, die abgegolten werde oder in anderer Weise abgegolten werden müsse. Durch die Rechtsauffassung der Beklagten entstehe den Arbeitnehmern der Klägerin infolge Nichteinbeziehung der 1 1/4 Stunden wöchentlich bzw. der gewährten arbeitsfreien Tage ein Verlust gegenüber anderen Arbeitnehmern vergleichbarer Firmen. Die Einbeziehung der zusätzlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 1 1/4 Stunden bei der Berechnung des Kug folge deshalb auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

Die Klägerin beantragt,
das Urteil des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 10. Januar 1975 aufzuheben und die Bescheide der Beklagten vom 22. Februar 1972 und 26. April 1972 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 13. Juli 1972 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, ihr nach den Anzeigen über Arbeitsausfall vom 14. Februar 1972 und 12. April 1972 entsprechend höheres Kug zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Sie trägt zusätzlich vor, eine Abänderung der wöchentlichen Arbeitszeit, wie sie vorliegend durchgeführt worden sei, verstoße gegen den Tarifvertrag, da keine tarifliche Öffnungsklausel vereinbart worden sei, die eine abweichende Verteilung der jährlichen Arbeitszeit zulasse. Im Hinblick auf den normativen Charakter von Tarifverträgen könne auch eine angebliche stillschweigende Zustimmung der Tarifvertragsparteien an den eindeutigen tarifvertraglichen Vorschriften nichts ändern. Nach § 69 AFG müsse das Kug auf der Grundlage der tariflichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden berechnet werden.

Der Beigeladene schließt sich dem Antrag der Klägerin an.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf den übrigen Akteninhalt, insbesondere auf den der beigezogenen Kug-Akten der Beklagten – Az.: xxx –, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte, durch Zulassung statthafte Berufung der Klägerin ist unbegründet.

Die Beklagte ist bei der Berechnung des durch Kug auszugleichenden Arbeitsausfalles zu Recht von einer maßgeblichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden ausgegangen. Da die Klägerin jeweils an den Tagen Montag bis Donnerstag 33 Stunden arbeiten ließ, konnte Kug wöchentlich jeweils nur für 7 Ausfallstunden gewährt werden. Es ist weder von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 41 1/4 Stunden auszugehen, noch hat die Beklagte für zwei der wegen der wöchentlichen Verlängerung der Arbeitszeit gewährte Urlaubstage Kug zu leisten.

Kug wird nach § 68 Abs. 1 AFG für Ausfallstunden gewährt. Es bemißt sich nach dem Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in der Arbeitsstunde erzielt hätte, und nach der Zahl der Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer am Ausfalltag innerhalb der Arbeitszeit (§ 69 AFG) geleistet hätte. Arbeitszeit i.S. dieser Vorschrift über das Kug ist nach § 69 AFG die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit, soweit sie die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit oder, wenn eine solche nicht besteht, die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gleicher oder ähnlicher Betriebe nicht überschreitet. Diese Regelung steht im Einklang mit dem Grundgesetz – GG – und verletzt vornehmlich auch nicht den Gleichbehandlungsgrundsatz nach [Art. 3 Abs. 1 GG](#) (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts – BSG – vom 29. August 1974 – Az.: [7 AR 35/72](#), veröffentlicht in Sozialrecht 4100 Nr. 1 zu § 69 AFG; Schwerdtfeger, Tarifliche Arbeitszeit – eine problematische Bemessungsgrenze für Lohnersatzleistung im Sozialrecht in Die Sozialgerichtsbarkeit 1975 S. 349 ff.).

Die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit wird durch die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit begrenzt. Deshalb war die Beklagte auch befugt, bei der Berechnung des Kug die Arbeitszeit abzugiehen, die die tarifliche Arbeitszeit überschreitet. Für die Klägerin als Maschinenfabrik ist der Manteltarifvertrag für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 10. Mai 1966 maßgebend, der in § 2 Nr. 1 eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden ohne Pause in der Woche vorsieht. Demgegenüber ist die Betriebsvereinbarung, die die Klägerin am 1. Dezember 1966 mit dem Betriebsrat getroffen hatte, und die eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 1/4 Stunden bei einem entsprechenden Ausgleich einführte, nicht geeignet, bei der Berechnung des Kug die Annahme einer höheren

Stundenzahl, hier wöchentlich jeweils mehr als 7 Stunden, zu begründen. Denn diese Betriebsvereinbarung steht mit dem maßgeblichen Tarifvertrag nicht in Einklang und kann deshalb zumindest nicht an die Stelle der Regelung des § 2 Nr. 1 des maßgeblichen Manteltarifvertrages bezüglich der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit treten. Dies ist vielmehr nur bei den sich im Rahmen des Tarifvertrages haltenden Vereinbarungen möglich (vgl. Urteil des BSG vom 30. September 1975 – Az.: [7 RAr 94/73](#) in Sozialrecht 4100 Nr. 2 zu § 69 ff; Urteil des BSG vom 1. Dezember 1976, Az.: [7 RAr 27/75](#)).

Die Fragen der Arbeitszeit werden abschließend in § 4 des maßgeblichen Manteltarifvertrages geregelt. Mit Ausnahme bestimmter weniger, im einzelnen aufgezählter Berufe, wie Maschinisten, Werkswachen oder LKW-Fahrer gilt die über 40 Stunden in der Woche hinausgehende Arbeitszeit als Mehrarbeit. Der Tarifvertrag regelt auch die Verteilung der Arbeitszeit auf einen längeren Zeitraum und beschränkt diese Möglichkeit auf die Verteilung auf 2 Wochen und für den Fall der Wechselschichten auf eine Verteilung auf 3 Wochen. Nur im Fall von Wechselschichten besteht bei einem betrieblichen Bedürfnis die Möglichkeit, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auch auf einen längeren Zeitraum zu verteilen. Unstreitig läßt die Klägerin nicht in Wechselschichten arbeiten, so daß ungeprüft bleiben kann, inwieweit aus diesem Grunde ein betriebliches Bedürfnis für die getroffene Arbeitszeitregelung besteht. Daraus folgt, daß der Tarifvertrag eine abweichende Verteilung der jährlichen Arbeitszeit nicht zuläßt. Diese in der Betriebsvereinbarung getroffene Regelung kann auch nicht als Änderung der Regelung zugunsten der Arbeitnehmer i.S. des [§ 4 Abs. 3](#) Tarifvertragsgesetz – TVG – verstanden werden und deshalb die tarifliche Arbeitszeit nicht verlängern. [§ 4 Abs. 3 TVG](#) schließt das Wirksamwerden abweichender stillschweigender Abmachungen, wie sie die Klägerin zu behaupten scheint, aus. Als "betriebliche Frage" gilt § 2 Nr. 1 des maßgeblichen (Tarifvertrages, unabhängig von der Mitgliedschaft der Arbeitnehmer bei der Organisation, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat ([§ 3 Abs. 2 TVG](#)), zumal § 69 AFG bezüglich der Anwendung der tarifvertraglichen Regelung darauf abstellt, inwieweit ihr der Arbeitgeber unterworfen ist.

Der eindeutige Wortlaut des § 69 AFG stellt auf die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ab und schließt damit bereits eine Anknüpfung an den Jahresdurchschnitt, vorbehaltlich einer entgegenstehenden, mit dem Tarifvertrag in Übereinstimmung befindlichen Vereinbarung aus, sei es in Form der Zugrundelegung einer höheren wöchentlichen Arbeitszeit oder der Gewährung von Kug für arbeitsfreie Tage; ob für letztere auch im Hinblick auf die Regelung des § 65 Abs. 3 AFG, wonach vornehmlich für Zeiten des Urlaubs unter bestimmten Voraussetzungen Kug nicht gewährt wird, keine Leistungen von der Beklagten zu erbringen wären, konnte deshalb dahinstehen.

Auch Sinn und Zweck der Vorschrift des § 69 AFG geben keinen Raum für eine Auslegung i.S. der Auffassung der Klägerin. Die Begründung zum Gesetzentwurf zum AFG ([Bundestags-Drucks. V/2291 S. 73](#)) läßt erkennen, daß in jedem Falle die betrieblich vereinbarte Arbeitszeit ihre Grenze in der tariflichen Arbeitszeit finden sollte (ausdrücklich bestätigt in "zu [Bundestags-Drucks. V/4110 S. 14](#)"). Der Gesetzgeber wollte durch diese Neuregelung bestehende Schwierigkeiten, die betriebsübliche Arbeitszeit festzustellen, dadurch weitgehend beseitigen, daß als Arbeitszeit höchstens die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit zugrunde gelegt werden sollte. Eine Änderung des Entwurfs von [Bundestags-Drucks. V/2291](#) zu [Bundestags-Drucks. V/4110](#) ist nur noch insoweit eingetreten, als auch Betriebe, die keine tarifliche Arbeitszeit haben, der gleichen Regelung unterworfen werden sollten. Zudem stellt die tarifliche Arbeitszeit durchaus keine ungewöhnliche Anknüpfung im Sozialrecht, vornehmlich im Bereich des AFG, wie die Regelungen des Schlechtwettergeldes (§§ 83 ff AFG) oder des Arbeitslosengeldes (§ 112 Abs. 2 AFG) belegen, dar. Ferner ist auch nicht entscheidend, daß für die Mehrarbeitszeit von der Klägerin keine Zuschläge geleistet wurden, sondern anstelle der wöchentlichen Mehrarbeit arbeitsfreie Tage zu gewähren waren. Der Wortlaut des § 69 AFG stellt auf die Frage, inwieweit Zuschläge gewährt worden sind oder nicht, nicht ab; die Begründung des Gesetzentwurfs läßt eindeutig erkennen, daß diesem Umstand keine Bedeutung i.S. einer unterschiedlichen Beurteilung zukommt (vgl. [Bundestags-Drucks. V/2291 S. 73](#) zu § 64).

Die Kostenentscheidung beruht auf [§ 193 SGG](#).

Die Revision ist nicht zuzulassen, weil keine der in [§ 160 Abs. 2 Nrn. 1 und 2 SGG](#) genannten Gründe vorliegen.

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2007-03-15