

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 23. Juli 2019
- 9 AZR 475/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:230719.U.9AZR475.18.0

I. Arbeitsgericht Wesel

Urteil vom 2. Februar 2018
- 5 Ca 2226/17 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 19. Juli 2018
- 13 Sa 204/18 -

Entscheidungsstichworte:

Reduzierung der Arbeitszeit - Teilzeitanpruch in Haustarifverträgen

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 475/18
13 Sa 204/18
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Juli 2019

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juli 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Heinkel sowie den ehrenamtlichen Richter Ropertz und die ehrenamtliche Richterin Lipphaus für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. Juli 2018 - 13 Sa 204/18 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Verringerung der Arbeitszeit des Klägers auf 10/12 der Vollarbeitszeit. 1

Der Kläger war seit 1983 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt in deren Brauerei als Brauer und Mälzer in der Abteilung Brautechnik mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden. Er ist Mitglied der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Die Beklagte, die dem InBev-Konzern angehört, schloss mit der Muttergesellschaft und zehn Schwestergesellschaften sowie der NGG am 3. Juli 2009 einen „Sozialtarifvertrag“ (SozTV) sowie den „Tarifvertrag zur Regelung von Teilzeitarbeit“ (TeilzeitTV). 2

In dem SozTV heißt es auszugsweise: 3

„Präambel

... Durch den Abschluss dieses Sozialtarifvertrags soll sichergestellt werden, dass vor dem Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen die Anwendungsmöglichkeiten des Sozialtarifvertrags in ausreichender Form ausgeschöpft worden sind.

...

§ 3 Teilzeit

(1) Teilzeitarbeit gem. ‚Bremer Modell
(10/12 Modell)‘

...

Für Mitarbeiter, die

- aus den Abteilungen Brautechnik, Abfüllung, Qualitätswesen, Instandhaltung, Energieversorgung, Logistik und die gewerblichen Mitarbeiter in den Technischen Diensten,
- die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und
- mindestens seit zwei Jahren bei InBev beschäftigt sind

besteht ein Rechtsanspruch zur Teilzeitarbeit nach den Regelungen des Teilzeittarifvertrages.

(2) Unbefristete Teilzeitarbeit

...“

Im TeilzeitTV ist ua. geregelt:

4

„§ 2 Präambel

Dieser Tarifvertrag regelt in Präzisierung der Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Arbeitnehmer bei freien Teilzeitarbeitsplätzen sowie Verfahrensweisen, wenn Arbeitnehmer Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen wollen.

Ausdrückliches Ziel der Tarifparteien ist es, mit diesem Tarifvertrag zur Sicherung und dem Erhalt von Arbeitsplätzen im Geltungsbereich beizutragen. Die Tarifparteien stimmen überein, dass Teilzeitbeschäftigung gegenüber befristeter Beschäftigung zu bevorzugen ist.

§ 3 Mögliche Formen der Teilzeitarbeit

Folgende Formen von Teilzeitarbeit sind möglich:

1. Reduzierung der jährlichen Arbeitszeit im Blockmodell - ausgehend von einer 37-Stunden-Woche - nach folgenden Möglichkeiten:

Modell	Tägliche	wöchent-liche	jährliche
	Sollarbeitszeit		
11	6,78	33,92	1.763,67
10	6,17	30,83	1.606,33
9	5,55	27,75	1.443,00
8	4,93	24,67	1.282,67

7	4,32	21,58	1.122,33
6	3,70	18,50	962,00

Bei hiervon abweichenden tariflichen Arbeitszeiten ist die obige Berechnung entsprechend der jeweils anwendbaren tariflichen Arbeitszeit anzupassen.

2. Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit nach folgenden Möglichkeiten:
 - Ganze freie Tage pro Woche
 - Reduzierung der täglichen Arbeitszeit, die tägliche Mindestarbeitszeit beträgt jedoch 3 Stunden

...

§ 4 Rechtsanspruch

Für Arbeitnehmer,

- die in den Abteilungen Brautechnik, Abfüllung, Qualitätswesen, Instandhaltung, Energieversorgung und Logistik beschäftigt sind und für die gewerblichen Arbeitnehmer der Technischen Dienste,
- die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und
- mindestens seit zwei Jahren bei InBev beschäftigt sind,

besteht ein Rechtsanspruch zur Teilzeitarbeit nach den Regelungen dieses Tarifvertrages.

§ 5 Verteilung der Arbeitszeit

Arbeitnehmer, die eine in § 3 beschriebene Reduzierung ihrer Arbeitszeit wünschen, können sich bis spätestens 2 Monate vor dem gewünschten Wirksamwerden der Arbeitszeitreduzierung bei der Personalabteilung mit ihren Vorschlägen melden. Dem Betriebsrat ist eine Kopie des Antrags zu übermitteln.

Der Betriebsrat und die Personalabteilung können gemeinsam auf einzelne Arbeitnehmer zugehen und mit ihnen die Möglichkeiten einer Reduzierung der Arbeitszeit beraten.

Die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit auf Woche, Monat bzw. Jahr wird zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festgelegt und bedarf zu ihrem Wirksamwerden der Zustimmung des Betriebsrates.

Die Produktions- und Personalbedarfsplanung für das Folgejahr hat bis spätestens zum 31. Oktober des Jahres zu erfolgen. Es werden einvernehmlich mit dem Betriebsrat Arbeits- und Nichtarbeitszeiträume definiert. Der Abbau von Zeitguthaben erfolgt in den definierten Nichtarbeitszeiträumen.

Höchstanzahl der Teilzeitarbeitsplätze und das Gesamtverhältnis von Teilzeitarbeit zu Vollzeitarbeit werden im Rahmen dieses Verfahrens einvernehmlich zwischen den Tarifparteien bestätigt, bzw. neu festgelegt. Die Tarifparteien können dies den Betriebsparteien übertragen.

Zur Arbeit außerhalb der vereinbarten Teilzeitmodelle (§ 3) besteht keine Verpflichtung. Davon kann unter Mitbestimmung des Betriebsrates und unter Zahlung eines Mehrarbeitszuschlags von 50% abgewichen werden.

Kommt es zwischen den Parteien zu keiner Verständigung, entscheidet eine Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG.

Die Parteien vereinbaren eine quartalsweise Überprüfung der Jahresplanung im Hinblick auf die Teilzeitarbeitsplätze und Arbeitszeitmodelle. Die Bewertung des 30.09. fließt in die Jahresplanung des Folgejahres ein. Der 31.12. des Jahres dient als Stichtag für die Feststellung des Arbeitszeitsaldos.“

In den ersten Jahren nach dem Inkrafttreten des TeilzeitTV entsprach die Beklagte allen Teilzeitbegehren. Seit dem Jahr 2014 begrenzten die Tarifvertragsparteien die Ansprüche auf Teilzeit nach § 5 Unterabs. 5 TeilzeitTV jährlich durch Protokollnotizen. Ab dem Jahr 2018 kam eine solche Regelung nicht zustande. Unter dem 13. Juli 2016 beantragte der Kläger auf dem Formular „Antrag Teilzeit“ eine Reduzierung der Arbeitszeit mit folgenden Maßgaben:

5

„Ich habe einen Rechtsanspruch auf Teilzeit nach § 3 Abs. 1 SozTV	
<input checked="" type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
Modell	gewünschter Start Teilzeit: <u>2018</u>

<input type="checkbox"/> 11/12
<input checked="" type="checkbox"/> 10/12
<input type="checkbox"/> 09/12
<input type="checkbox"/> 08/12
<input type="checkbox"/> 07/12
<input type="checkbox"/> 06/12
ODER
<input checked="" type="checkbox"/> freie Tage
<input type="checkbox"/> Reduzierung auf x Stunden

Ich bestätige, dass ich den Tarifvertrag zur Einführung der Teilzeit zur Kenntnis genommen habe und mich über deren Inhalte informiert habe.“

Nach Ablehnung des Antrags durch die Beklagte verfolgt der Kläger sein Teilzeitbegehren mit der vorliegenden Klage weiter. Er hat die Auffassung vertreten, er habe gemäß § 3 Abs. 1 SozTV iVm. § 4 TeilzeitTV einen Rechtsanspruch auf die von ihm gewünschte Verringerung der Arbeitszeit. 6

Der Kläger hat beantragt, 7

die Beklagte zu verurteilen, seinem Antrag vom 15. Juli 2016 zuzustimmen, seine Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2018 auf 10/12 der Jahresarbeitszeit - im Blockmodell gemäß § 3 Ziff. 1 des Tarifvertrags zur Regelung von Teilzeitarbeit vom 3. Juli 2009 - zu reduzieren.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Standpunkt eingenommen, § 3 Abs. 1 SozTV iVm. § 4 TeilzeitTV sehe einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit nur im Rahmen einer durch die Tarifvertragsparteien gemäß § 5 Unterabs. 5 TeilzeitTV getroffenen Festlegung vor. Für das Jahr 2018 hätten sich die Tarifvertragsparteien aber nicht auf eine Höchstanzahl der Teilzeitarbeitsplätze und das Gesamtverhältnis von Teilzeitarbeit zu Vollzeitarbeit verständigt. Deshalb könne der Kläger eine Reduzierung seiner Arbeitszeit nicht beanspruchen. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeän- 9

dert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts zu Recht abgeändert und die Klage abgewiesen. 10

I. Die auf Änderung des Arbeitsvertrags gerichtete Klage ist zulässig. 11

1. Der Kläger begehrt die Zustimmung der Beklagten, seine Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2018 auf 10/12 der Arbeitszeit im Blockmodell gemäß § 3 Abs. 1 SozTV iVm. § 4 TeilzeitTV zu reduzieren. Ein gesetzlicher Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG, der anderen Voraussetzungen unterliegt, ist nach dem Antrag und der Begründung der Klage nicht Gegenstand des Rechtsstreits. 12

2. Der nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmte Leistungsantrag zielt zulässig darauf ab, dass die Beklagte zur Annahme des von ihr abgelehnten Angebots des Klägers vom 15. Juli 2016 auf Herabsetzung seiner Arbeitszeit (§ 145 BGB) verurteilt wird und damit die Zustimmung der Beklagten als nach § 894 Satz 1 ZPO abgegeben gilt, sobald das der Klage stattgebende Urteil Rechtskraft erlangt (*BAG 4. Mai 2010 - 9 AZR 155/09 - Rn. 17, BAGE 134, 223*). 13

3. Die Klage ist nicht infolge Zeitablaufs - teilweise - unzulässig geworden. Für den auf die Annahme eines Änderungsangebots gerichteten Leistungsantrag ergibt sich das erforderliche allgemeine Rechtsschutzbedürfnis regelmäßig schon daraus, dass der erhobene Anspruch nicht erfüllt ist (*vgl. BAG 16. Dezember 2014 - 9 AZR 915/13 - Rn. 14*). 14

- II. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht als unbegründet abgewiesen. 15
1. Die Klage ist nicht schon deshalb unbegründet, weil der Kläger die rückwirkende Änderung des Arbeitsverhältnisses ab dem 1. Januar 2018 verlangt. Seit Inkrafttreten des § 311a Abs. 1 BGB idF des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 kommt auch die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung in Betracht, mit der ein Vertragsangebot angenommen werden soll, das rückwirkend auf eine Vertragsänderung zu einem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt gerichtet ist. Die erstrebte Fiktion der Abgabe der Annahmeerklärung nach § 894 Satz 1 ZPO soll zum Abschluss eines Vertrags führen, der rückwirkend Rechte und Pflichten begründet (*st. Rspr. vgl. BAG 11. Dezember 2018 - 9 AZR 298/18 - Rn. 24 mwN, BAGE 164, 307*). 16
2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Beklagte nicht nach § 3 Abs. 1 SozTV iVm. § 4 TeilzeitTV verpflichtet ist, der von dem Kläger begehrten Änderung des Arbeitsvertrags zuzustimmen. Der Senat kann zugunsten des Klägers, der seit mehr als zwei Jahren bei der Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht und als Mitarbeiter der Abteilung Brautechnik die persönlichen Voraussetzungen des § 4 TeilzeitTV erfüllt, unterstellen, dass er den Teilzeitantrag rechtzeitig in der Zweimonatsfrist des § 5 Unterabs. 1 TeilzeitTV gestellt hat. Denn der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit besteht deshalb nicht, weil die Tarifvertragsparteien keine Vereinbarung nach § 5 Unterabs. 5 TeilzeitTV getroffen haben. 17
- a) Der Senat geht mit den Parteien davon aus, dass die Tarifvertragsparteien mit den Regelungen des SozTV und des TeilzeitTV in zulässiger Weise von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, zusätzlich zu den gesetzlich begründeten Verringerungsansprüchen nach § 8 TzBfG einen eigenständigen tariflichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen zu begründen (*vgl. BAG 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 40 mwN*). 18

b) Ein Anspruch auf Verringerung seiner Arbeitszeit besteht deshalb nicht, weil die Tarifvertragsparteien für das Jahr 2018 keine einvernehmliche Regelung nach § 5 Unterabs. 5 TeilzeitTV über die Höchstzahl der Teilzeitarbeitsplätze und das Gesamtverhältnis von Teilzeitarbeit zu Vollzeitarbeit getroffen haben. Eine Festlegung der nach § 5 Unterabs. 5 TeilzeitTV verfügbaren Kapazitäten ist Voraussetzung für das Bestehen des Anspruchs. Dies ergibt die vom Landesarbeitsgericht zutreffend vorgenommene Auslegung der tariflichen Bestimmungen. 19

aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (*BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 564/17 - Rn. 17; 27. Februar 2018 - 9 AZR 238/17 - Rn. 14; 15. November 2016 - 9 AZR 81/16 - Rn. 18*). 20

bb) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, dass ein Anspruch auf ein Teilzeitarbeitsverhältnis gemäß § 3 Abs. 1 SozTV iVm. § 4 TeilzeitTV nur unter der Voraussetzung einer Regelung nach § 5 Unterabs. 5 TeilzeitTV begründet ist. 21

(1) Dafür sprechen bereits der Wortlaut und die Systematik der Bestimmungen des SozTV iVm. denen des TeilzeitTV. § 3 Abs. 1 SozTV sieht vor, dass der dort bezeichnete Kreis der anspruchsberechtigten Mitarbeiter „nach den Regelungen des Teilzeittarifvertrages“ einen Rechtsanspruch auf Teilzeit- 22

arbeit „gemäß Bremer Modell (10/12)“ hat. Die in Bezug genommene Bestimmung des § 4 TeilzeitTV regelt wiederum einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit „nach den Regelungen dieses Teilzeittarifvertrages“. § 5 Unterabs. 5 TeilzeitTV bestimmt, dass Festlegungen der Höchstzahl der Teilzeitarbeitsplätze und des Gesamtverhältnisses von Teilzeitarbeit zu Vollzeitarbeit im Rahmen des Verfahrens nach § 5 TeilzeitTV jährlich „bestätigt, bzw. neu festgelegt“ werden. Der Tarifvertrag sieht dazu kein Verfahren für den Fall vor, dass sich die Tarifvertragsparteien nicht über die Höchstzahl der Teilzeitarbeitsplätze und des Gesamtverhältnisses von Teilzeitarbeit zu Vollzeitarbeit nach § 5 Unterabs. 5 TeilzeitTV verständigen. Die Möglichkeit der Anrufung einer Einigungsstelle nach § 76 BetrVG, die zur Lösung von Konflikten zwischen Tarifvertragsparteien ohnehin nicht berufen wäre, bezieht sich auf § 5 Unterabs. 7 TeilzeitTV, der Abweichungsmöglichkeiten der Betriebsparteien außerhalb vereinbarter Teilzeitmodelle regelt.

(2) Die Auslegung, dass das Zustandekommen einer Regelung nach § 5 Unterabs. 5 TeilzeitTV Voraussetzung für den Anspruch auf Begründung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses gemäß § 3 Abs. 1 SozTV iVm. § 4 TeilzeitTV ist, entspricht auch dem Sinn und Zweck der tariflichen Bestimmungen. Der tarifliche Teilzeitananspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit ist ein Instrument des SozTV. Dessen Präambel sieht vor, dass die Anwendungsmöglichkeiten des SozTV vor einem Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen in ausreichender Form auszuschöpfen sind. Im Unterschied zu dem gesetzlichen Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach § 8 TzBfG stehen damit für die Bewilligung von Teilzeitarbeit nicht die persönlichen Interessen des einzelnen Arbeitnehmers im Vordergrund. Die Herabsetzung der Arbeitszeit nach dem TeilzeitTV setzt „freie Teilzeitarbeitsplätze“ iSd. § 2 Unterabs. 1 TeilzeitTV voraus und dient in erster Linie der Beschäftigungssicherung und der Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen. Demgemäß bestimmt die Präambel des § 2 Unterabs. 2 TeilzeitTV, dass die Regelungen dieses Tarifvertrags zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen beitragen sollen. Auch die Verfahrensregelungen des § 5 TeilzeitTV dienen dem Zweck, Teilzeitarbeitsverhältnisse nach dem Bremer Modell (10/12) im Rahmen der betrieblichen Kapazitäten zu ermöglichen. In § 5 Unter-

23

abs. 8 TeilzeitTV haben die Tarifvertragsparteien dazu eine quartalsweise Überprüfung der Jahresplanung im Hinblick auf die Teilzeitarbeitsplätze und Arbeitszeitmodelle vereinbart. Die danach erfolgte Bewertung des 30. September fließt in die Jahresplanung des Folgejahres ein, die nach Maßgabe des § 5 Unterabs. 4 TeilzeitTV spätestens zum 31. Oktober des Jahres zu erfolgen hat. Im Rahmen der Produktions- und Personalplanung wird daraufhin nach § 5 Unterabs. 5 TeilzeitTV die Höchstanzahl der Teilzeitarbeitsplätze und das Gesamtverhältnis von Teilzeitarbeit zu Vollzeitarbeit festgelegt. Diese Bestimmungen dienen erkennbar allein dem Ziel, Überkapazitäten abzubauen. Solange sich die Tarifvertragsparteien bzw. die Betriebsparteien nach einer - im vorliegenden Fall nicht erfolgten - Übertragung gemäß § 5 Unterabs. 5 Satz 2 TeilzeitTV nicht auf eine Festlegung der Teilzeitkapazitäten einigen, kann der Arbeitnehmer daher nur den gesetzlichen Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG geltend machen. Müsste der Arbeitgeber demgegenüber auch ohne Einigung sämtliche Teilzeitwünsche bei Vorliegen der allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen nach § 4 und § 5 Unterabs. 1 TeilzeitTV erfüllen, könnte er gezwungen sein, im Umfang eines dadurch reduzierten Arbeitszeitvolumens Ersatzkräfte einzustellen, um das Arbeitszeitvolumen weiter erledigen zu können, weil keine Überkapazitäten abzubauen wären. Das widerspräche der Zielsetzung des Tarifvertrags.

III. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

24

Kiel

Weber

Heinkel

Ropertz

Lipphaus