

BAG: Vereinbarung von Durchschnittsarbeitszeit wegen Intransparenz unwirksam

BGB § 307; ZPO § 308 I 1

1. Das Transparenzgebot (§ 307 I 2 BGB) gilt auch für Vertragsklauseln, die den Umfang der geschuldeten Vertragsleistung festlegen.
2. Ohne Teilzeitvereinbarung wird im Zweifel ein Vollzeitarbeitsverhältnis begründet, dessen Arbeitszeitvolumen wenn möglich unter Rückgriff auf Tarifverträge zu bestimmen ist.
3. Die bloße Beschäftigung eines Arbeitnehmers, auch über längere Zeit, in größerem Umfang als vertraglich geschuldet begründet keine einvernehmliche Vertragsänderung.
4. Spricht das LAG einer Partei mehr zu als sie beantragt, liegt ein Verstoß gegen § 308 I ZPO vor. Dieser wird nicht dadurch geheilt, dass die klagende Partei die Zurückweisung der Revision beantragt und sich so die Entscheidung des LAG zu Eigen macht. Dies ist eine Klagerweiterung, die im Revisionsverfahren unzulässig ist.
5. Ein Verstoß gegen § 308 I ZPO ist vom Revisionsgericht von Amts wegen zu beachten. Einer Rüge der Revision bedarf es insoweit nicht. (Leitsätze des Verfassers)

BAG, Urteil vom 21.06.2011 – 9 AZR 238/10
(LAG Köln), BeckRS 2011, 77583

Sachverhalt

Die Klägerin war in der Fluggastkontrolle beschäftigt. In dem Formulararbeitsvertrag war ihre Verpflichtung geregelt, „im monatlichen Durchschnitt 150 Stunden zu arbeiten“. Ferner war die Klägerin zu Überstunden verpflichtet. Als Überstunden vergütet wurde nur die über 195 Stunden pro Monat hinausgehende Arbeitszeit. Im allgemeinverbindlichen MTV für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in NRW war für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer eine monatliche Mindestarbeitszeit von 160 Stunden geregelt; die monatliche Regelarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt danach im kalenderjährlichen Durchschnitt 260 Stunden. Die Klägerin trug vor, in den Jahren 2008 und 2009 durchschnittlich 180 Stunden im Monat gearbeitet zu haben und beantragte die Verurteilung der Beklagten, sie monatlich 180 Stunden zu beschäftigen und zu vergüten. Hilfsweise beantragte sie die Verurteilung der Beklagten, ihren Antrag auf Erhöhung der monatlichen durchschnittlichen Arbeitszeit von 150 Stunden je Monat auf 180 anzunehmen. Erstinstanzlich wurde die Beklagte unter Klageabweisung im Übrigen verurteilt, die Klägerin monatlich 160 Stunden zu beschäftigen. In der Berufungsinstantz verfolgte die Klägerin nur ihren Hauptantrag. Das LAG wies den Antrag der Klägerin ab. Ohne dass die Klägerin dies beantragt hätte, verurteilte das LAG die Beklagte, das Angebot der Klägerin auf Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit anzunehmen, allerdings beschränkt auf 160 Stunden im Monat.

Entscheidung

Das BAG verurteilt die Beklagte, die Klägerin monatlich 160 Stunden zu beschäftigen. Ferner stellt das BAG fest, dass die Mindestarbeitszeit der Klägerin nicht wie im LAG-Urteil festgestellt 150, sondern 160 Stunden im Monat betrage. Rechtsgrundlage hierfür sei § 2 I MTV.

Das BAG stellt klar, dass die bloße Inanspruchnahme von Arbeitnehmern oberhalb der geschuldeten Arbeitszeit nicht zu einer (schleichenden) Vertragsänderung führt. Dazu bedürfe es vielmehr ausdrücklicher Willenserklärungen beider Seiten.

Die Arbeitszeitregelung im Formulararbeitsvertrag sei infolge Intransparenz unwirksam. Das Transparenzgebot sei auch auf solche Vertragsklauseln anwendbar, die die essentialia negotii, also Arbeitszeit und Entgelt, regeln. Die verwendete Klausel mache nicht transparent, wie sich der dort genannte Durchschnittswert berechne – im Kalenderjahr, im Beschäftigungsjahr oder gar während des Bestandes des Beschäftigungsverhältnisses. Nach Streichung des unwirksamen Teils (sog. Blue-Pencil-Test) fehle es am Regelungsinhalt, was zur vollständigen Unwirksamkeit der Klausel führe. Da auf das Anstellungsverhältnis ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag anwendbar war, konnte das BAG einen neuen Vertragsinhalt festlegen – den Inhalt des Tarifvertrages.

Das LAG habe gegen § 308 I ZPO verstoßen („ne ultra petita“), da es kein „Weniger“ (minus) zum Klageantrag auf Beschäftigung sei, wenn eine Erhöhung der vertraglichen Regelarbeitszeit ausgeurteilt werde. Dabei handele es sich vielmehr um etwas „Anderes“ (aliud).

Praxisfolgen

Erneut hat das BAG eine Standardklausel kassiert. Dabei mag bezweifelt werden, ob die Parteien bei Abschluss des Vertrages wirklich im Unklaren über deren Regelungsinhalt waren.

Völlig offen ließ das BAG, wie dies ohne einschlägigen oder anwendbaren Tarifvertrag gehen soll. Es steht zu vermuten, dass das BAG in tariffreien Betrieben die dort für Vollzeitbeschäftigte übliche Wochenarbeitszeit heranziehen wird.

Für Arbeitgeber eröffnet das BAG die Möglichkeit, den Bezugszeitraum der Durchschnittsberechnung festzulegen. Dann dürfte es keine Zweifel an ihrer Transparenz geben. Hilfreich ist die Klarstellung des BAG, dass bloßes Verhalten keine dauerhafte Änderung von Formulararbeitsverträgen herbeizuführen vermag. Dies wird bei der Arbeitszeit und Versetzungsklauseln nur zu oft von Arbeitnehmervertretern behauptet.

Rechtsanwalt Bernd Weller,
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt a. M. ■