

Ausfertigung

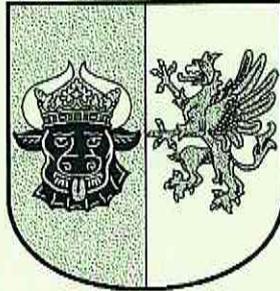
ARBEITSGERICHT STRALSUND

Aktenzeichen:
3 Ca 284/18



Verkündet am: 04.12.2019

Parton, Justizangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



	← Mandant z.K. Rücksprache	Mandant z.K. →
z.d.A.	16. JAN. 2020	
	Erledigt	Fristen + Termine
		Bearbeitet
		WW

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

Proz.-Bev.:

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Stralsund vertreten durch die Rechtssekretäre,
Alter Markt 3 - 4, 18439 Stralsund

- Klägerin -

gegen

H & M Hennes & Mauritz B.V. & Co. KG, [REDACTED]

[REDACTED]

Proz.-Bev.:

[REDACTED]

- Beklagte -

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Stralsund auf die mündliche Verhandlung vom
4. Dezember 2019

durch die Richterin am Arbeitsgericht Kleinschmidt als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Herr Kaufmann und den ehrenamtlichen Richter Herr Dr. Bruschi
für Recht erkannt:

1. Das Versäumnisurteil vom 07.01.2019 wird aufrechterhalten.
2. Die Beklagte trägt die weiteren Kosten des Rechtsstreits.
3. Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Gutschrift von Mehrarbeitszuschlägen auf dem Arbeitszeitkonto.

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 18.08.1997 als Mitarbeiterin im Verkauf bzw. als Visual Merchandiser mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge des Einzelhandels in Mecklenburg-Vorpommern kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung. Die Klägerin ist tätig in einer Filiale der Beklagten in Stralsund. Für die Klägerin wird ein monatliches Arbeitszeitkonto geführt. In den monatlichen Arbeitszeitnachweisen wird eine tägliche Sollarbeitszeit von 7,8 Stunden zugrunde gelegt. Für Tage, an denen die Klägerin nicht gearbeitet hat, d. h. für Urlaubstage, Feiertage, Krankheitstage oder sonstige Tage, an denen die Klägerin nicht in der Filiale anwesend war, z. B. im Falle von Betriebsratstätigkeiten, hat das System statt 7,8 Stunden stets 8 Stunden ausgewiesen. D. h., die wöchentliche Arbeitszeit wurde von Montag – Donnerstag mit 8 Stunden und der Freitag mit 7 Stunden erfasst.

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit von 39,0 Stunden überschritten wird, wird der Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 25 % dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. In Wochen, in denen z. B. aufgrund von Urlaub oder Feiertagen nicht gearbeitet wird, rechnet die Beklagte Mehrarbeitszuschläge nicht an.

Der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern, gültig ab 01.01.2014, lautet, soweit vorliegend maßgeblich, auszugsweise wie folgt:

„§ 5 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 39 Stunden.

...

§ 7 Entgeltzuschläge

1. Zum tariflichen Entgelt sind in folgenden Fällen Zuschläge zu zahlen:
 - a) 25 % für Arbeitszeiten, die über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 5 hinausgehen und vom Arbeitgeber angeordnet oder nachträglich genehmigt wurden.
2. Die Zuschläge (im Falle von Mehrarbeit auch die Mehrarbeitsstunden) sind durch Freizeit auszugleichen. So entstandener Freizeitanspruch ist bis zum Ablauf des Folgemonats, bei bestehender Arbeitszeitregelung nach § 5 Abs. 2 innerhalb von bis zu 52 Wochen auszugleichen. Mit Zustimmung des Arbeitnehmers kann der Freizeitanspruch auch entgeltlich abgegolten werden. ...

...

§ 8 Arbeitsausfall

...

2. Arbeitnehmern ist nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 4 Wochen für die Zeit unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit während des Beschäftigungsverhältnisses das Arbeitsentgelt bis zur Dauer von 6 Wochen ungekürzt zu zahlen. Das Arbeitsentgelt errechnet sich aus dem Durchschnitt der letzten drei Kalendermonate vor Krankheitsbeginn. Dabei bleiben Mehrarbeitszuschläge unberücksichtigt.

...

§ 9 Urlaub

...

7. Für Urlaubstage ist das Entgelt zu zahlen, dass der Arbeitnehmer erhalten würde, wenn er während dieser Zeit, in der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit gearbeitet hätte.

...“

Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage die Gutschrift von 0,91 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto. Dies betrifft folgende Kalenderwochen:

2017

KW 50 geleistete Stunden 39,40 0,4 Mehrarbeitsstunden (MAZ) = 0,10 h Zuschlag

2018

KW 1	geleistete Stunden	39,37	0,37 MAZ	= 0,10 h Zuschlag
KW 4	geleistete Stunden	39,08	0,08 MAZ	= 0,02 h Zuschlag
KW 14	geleistete Stunden	39,73	0,73 MAZ	= 0,18 h Zuschlag
KW 15	geleistete Stunden	40,05	1,05 MAZ	= 0,26 h Zuschlag
KW 16	geleistete Stunden	39,23	0,23 MAZ	= 0,06 h Zuschlag
KW 19	geleistete Stunden	39,42	0,42 MAZ	= 0,11 h Zuschlag
KW 23	geleistete Stunden	39,33	0,33 MAZ	= 0,08 h Zuschlag

Der Begriff „Arbeitszeit“ unter § 5 des Manteltarifvertrages lasse sich nicht dahingehend verstehen, dass als Arbeitszeit nur die Zeit zähle, in der aktiv gearbeitet wurde, sondern es ließe sich unter diese Definition auch die ausgefallene Arbeitszeit durch Krankheit, Urlaub oder Feiertage subsumieren.

Da die Beklagte im Gütetermin am 07.01.2019 nicht erschienen war, wurde die Beklagte durch Versäumnisurteil vom 07.01.2019 verurteilt, der Klägerin 0,91 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.

Nachdem der Beklagten das Versäumnisurteil unter dem 11.01.2019 zugestellt wurde, hat sie gegen dieses Versäumnisurteil vorab per Fax am 17.01.2019 Einspruch eingelegt.

Die Klägerin beantragt,

das Versäumnisurteil vom 07.01.2019 aufrechtzuerhalten.

Die Beklagte beantragt,

unter Aufhebung des Versäumnisurteils vom 07.01.2019, die Klage abzuweisen.

Sie beruft sich auf die Ausschlussfrist gemäß § 16 des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern.

In § 7 Ziffer 1 lit. a) MTV sei klar definiert, dass für Arbeitszeiten, die über 39 Stunden pro Woche hinausgehen (§ 5 Ziffer 1) ein Zuschlag in Höhe von 25 % zu zahlen ist. Sofern aufgrund von Urlaub nicht gearbeitet werde, sei der Berechnung die vertraglich vereinbarte Stundenzahl zugrunde zulegen. Bei der Klägerin seien dies 7,8 Stunden pro Tag. Diese

Vorgehensweise entspräche der klaren Regelung in § 9 Ziffer 7 MTV, wonach für Urlaubstage das Entgelt zu zahlen ist, dass der Arbeitnehmer erhalten würde, wenn er während dieser Zeit in der mit ihm vereinbarten Arbeitszeit gearbeitet hätte. In Bezug auf Feiertage sei im Ergebnis die gleiche Regelung anzuwenden. Der MTV für den Einzelhandel im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern rechtfertige einen Anspruch auf 25 % Mehrarbeitszuschlag nur für Arbeitszeiten, die über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche hinausgingen. Dass es sich dabei um tatsächlich geleistete Arbeitszeit handeln müsse (und keine fiktive Arbeitszeit), ergäbe sich schon daraus, dass diese Mehrarbeitszeit vom Arbeitgeber angeordnet oder nachträglich genehmigt worden und diese nur in dringenden Fällen unter Beachtung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats veranlasst werden kann. De facto sei eine Überschreitung der Arbeitszeit an Urlaubs- und Feiertagen damit objektiv gar nicht möglich. Im Fall vom krankheitsbedingtem Ausfall träfe der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern unter § 8 Ziffer 2 ebenfalls eine klare Regelung. Sofern die Klägerin bei Wochenarbeitszeiten, die sich in tatsächlich geleisteter Arbeitszeit und solche Arbeitszeiten, die wegen des Lohnausfallprinzips erfasst werden, unterteilen, und hier die wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden überschreite, werde diese zwar als Mehrarbeit erfasst. Jedoch habe der Mehrarbeitszeitzuschlag gemäß § 7 Ziffer 1 lit. a) MTV außer Betracht zu bleiben. Dieser solle nur im Falle tatsächlich geleisteter Arbeitszeit, die über dem Wochendurchschnitt liege, gewährt werden.

Es sei auch auf den Sinn und Zweck des Mehrarbeitszuschlages im Manteltarifvertrag für den Einzelhandel abzustellen. Danach sei der Zweck der tariflichen Regelung nicht die Sicherung der individuellen Arbeitszeit, sondern die Vermeidung von besonderen Arbeitsbelastungen durch Überschreiten der durchschnittlichen wöchentlichen tatsächlichen Arbeitszeit, hier 39 Stunden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG iVm. § 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO auf die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie das Sitzungsprotokoll vom 04.12.2019 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Der Einspruch ist zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt. In der Sache hat er jedoch keinen Erfolg.

I.

Die Beklagte ist verpflichtet, auch für Wochen, in denen nicht an allen Tagen tatsächlich gearbeitet wurde, den Mehrarbeitszuschlag dem Arbeitszeitkonto gut zuschreiben, sofern die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden überschritten wurde.

Nach § 7 Absatz 2 lit.a) des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern (im Folgenden: MTV) sind Zuschläge in Höhe von 25 % für Arbeitszeiten zu zahlen, die über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 5 hinausgehen und vom Arbeitgeber angeordnet oder nachträglich genehmigt werden.

Dem Manteltarifvertrag lässt sich nicht entnehmen, dass der Mehrarbeitszeitzuschlag gemäß § 7 Absatz 1 lit. a) MTV bei Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden nur im Falle tatsächlich geleisteter Arbeitszeit gewährt werden soll.

1.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts 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. Bei nicht eindeutigen Wortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien, wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggfs. auch die praktischen Tarifübungen er-

gänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. BAG, Urteil vom 02.11.2016 – 10 AZR 615/15; Urteil vom 26.04.2017 – 10 AZR 589/15; Urteil vom 07.07.2004 – 4 AZR 433/03, jeweils zit. nach juris).

Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt nach dem Tarifwortlaut des § 7 Absatz 1 lit.a) MTV vor, wenn die Arbeitszeiten über die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit nach § 5 MTV, d.h. 39 Stunden wöchentlich, hinausgehen und vom Arbeitgeber angeordnet oder nachträglich genehmigt wurden. Danach ist nicht maßgeblich, dass an den Tagen, an denen eine bezahlte Freistellung wegen Urlaubs, Feiertagen oder Krankheit vorlag, nicht gearbeitet wurde. Die tarifvertragliche Bestimmung setzt lediglich voraus, dass die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden überschritten wird.

Mit einer tarifvertragliche Bestimmung, die den Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge allein davon abhängig macht, dass über ein bestimmtes Tages- oder Wochenarbeitsvolumen hinaus gearbeitet wird, wird im Wesentlichen der Zweck verfolgt, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsleistung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Tarifvertrag selbst Anhaltspunkte dafür enthält, dass andere Regelungszwecke im Vordergrund stehen. Ohne solche Anhaltspunkte kann nicht davon ausgegangen werden, dass es den Tarifvertragsparteien darum geht, durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen (BAG, Urteil vom 26.04.2017 – 10 AZR 589/15; Urteil vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, jeweils zit. nach juris).

Nach § 7 Absatz 2 Satz 1 MTV sind die Mehrarbeitszuschläge grundsätzlich durch Freizeit abzugelten („Die Zuschläge (im Falle von Mehrarbeit auch die Mehrarbeitsstunden) sind durch Freizeit abzugelten“). Danach dienen die Mehrarbeitszuschläge nicht dem Ausgleich besonderer Belastungen, sondern dem Schutz des individuellen Freizeitbereichs der Arbeitnehmer. Denn die Tarifvertragsparteien haben ausdrücklich auch die Abgeltung der Mehrarbeitszuschläge durch Freizeit vereinbart.

2.

Da § 7 Absatz 1 lit.a) MTV darauf abstellt, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden überschritten wird und diese Arbeitszeiten entweder angeordnet oder

nachträglich genehmigt wurden, sind die Tage, an denen keine Arbeitsleistung aufgrund Freistellung erbracht wurde, bei der Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen. Der Begriff der „zuschlagspflichtigen Mehrarbeit“ ist nicht dahin bestimmt, dass die Arbeitnehmer mehr als ihre regelmäßige Arbeitszeit in der Woche „arbeiten“.

Die Klägerin hat in den streitgegenständlichen Wochen an einzelnen Tagen Mehrarbeit geleistet, so dass Arbeitszeiten anfielen, die über die wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden hinausgingen. Entsprechend wurden die Mehrarbeitsstunden im Arbeitszeitkonto berücksichtigt. Dass diese nicht angeordnet oder nachträglich genehmigt wurden, trägt die Beklagte nicht vor.

3.

Der Anspruch ist nicht gemäß § 16 MTV wegen nicht rechtzeitiger Geltendmachung innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist verfallen.

Gemäß § 16 Absatz 1 MTV verfallen Ansprüche auf Zahlung oder Rückzahlung von Gehalt oder Lohn, tarifliche Eingruppierung und höhere tarifliche Eingruppierung, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Ende des Abrechnungszeitraums, in dem sie hätten berücksichtigt werden müssen, schriftlich geltend gemacht werden,

Vorliegend hat die Klägerin ihren Anspruch mit Schreiben vom 12.04.2018 (Blatt 101 d.A.) geltend gemacht. Darüber hinaus fällt die Gutschrift von Mehrarbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto nicht unter die Ausschlussklausel des § 16 MTV. Denn dort werden die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis konkret benannt. Eine allgemeine Klausel, dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb der Frist geltend zu machen sind, enthält die tarifliche Ausschlussklausel nicht.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG iVm. 91 ZPO. Der gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzende Streitwert beruht auf § 3 ZPO. Das Gericht hat ausgehend von einem Bruttostundenlohn in Höhe von 15,21 € den Anteil für 0,91 Stunden mit 13,84 € berechnet.

Vorliegend war gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG die Berufung zuzulassen, da die Rechtssache eine Rechtsstreitigkeit über die Auslegung eines Tarifvertrags betrifft, dessen Geltungsbereich sich über dem Bezirk des Arbeitsgerichts hinaus erstreckt (§ 64 Abs. 3 Ziffer 2 lit. b).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Berufung gemäß § 64 Arbeitsgerichtsgesetz gegeben. Dieses Rechtsmittel steht der unterlegenen Partei zu, hier also der Beklagten.

Falls Berufung eingelegt werden soll, ist Folgendes zu beachten:

Eine Berufung wird eingelegt durch Einreichung einer Berufungsschrift beim

**Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern
August-Bebel-Straße 15
18055 Rostock
Telefax-Nummer: 0381/241-4004.**

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht eingegangen sein und binnen zwei Monaten schriftlich begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit dem Tag der Zustellung des vollständig abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach Urteilsverkündung.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird (üblicherweise geschieht dies durch Bezeichnung des Gerichtes, des gerichtlichen Geschäftszeichens und des Tages der Verkündung oder des Erlasses des Urteils), und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde.

Der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Berufungsschrift und Berufungsbegründungsschrift müssen unterzeichnet sein. Dabei müssen sich die Parteien gemäß § 11 Absatz 4 Arbeitsgerichtsgesetz durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen.

Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen

Rechtsanwälte,

Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände, jedoch nur für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,

juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder ent-