S 11 Ar 305/98

Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland

Land	Rheinland-Pfalz
Sozialgericht	Landessozialgericht Rheinland-Pfalz
Sachgebiet	Arbeitslosenversicherung
Abteilung	1
Kategorie	Urteil
Bemerkung	-
Rechtskraft	-
Deskriptoren	-
Leitsätze	-
Normenkette	-

1. Instanz

Aktenzeichen	S 11 Ar 305/98
Datum	02.11.2000

2. Instanz

Aktenzeichen	L 1 AL 157/00
Datum	25.02.2003

3. Instanz

Datum	-

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Sozialgerichts Koblenz vom 02.11.2000 â□□ S 11 Ar 305/98 â□□ wird zurÃ¼ckgewiesen.
2. Die Beklagte trÃ¤gt auch die auÃ□ergerichtlichen Kosten der KlÃ¤gerin in der Berufungsinstanz.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Beteiligten streiten darum, ob die Beklagte verpflichtet ist, fÃ¼r die an einem Samstag geleisteten Arbeitsstunden Wintergeld zu zahlen.

Die KlÃ¤gerin, ein Zimmereibetrieb, flexibilisierte in ihrem Unternehmen ab dem 01.04.1997 die Arbeitszeit. Hierzu schloss sie mit den einzelnen Arbeitnehmern ArbeitsvertrÃ¤ge, die fÃ¼r den Bezugszeitraum vom 01.04 des Jahres bis zum 31.03. des Folgejahres (erstmals fÃ¼r den Zeitraum vom 01.04.1997 bis 31.03.1998) ausgehend von einer Arbeitszeit von 7,8 Stunden tÃ¤glich und 203 Arbeitstagen eine Jahresarbeitszeit von 1583,4 Stunden festlegen. Diese Jahresarbeitszeit erhÃ¶ht bzw. verringert sich unter bestimmten UmstÃ¤nden (z.B nicht genommene Urlaubstage, Krankheitstage), wobei der jeweilige Tag mit 7,8

Stunden in Ansatz zu bringen ist. Die Arbeitszeit wurde fÃ¼r den Zeitraum vom 01.04.1997 bis 23.12.1997 auf tÃ¤glich 10 Stunden abwÃ¤rts, zumindest jedoch 7 Stunden festgelegt. In der Zeit vom 29.12.1997 bis 16.01.1998 ist arbeitsvertraglich Betriebsurlaub festgelegt (13 Urlaubstage). In der Zeit vom 19.01.1998 bis 31.03.1998 (52 Arbeitstage) sind die Arbeitnehmer freigestellt; die KlÃ¤gerin ist jedoch berechtigt, insgesamt bzw an einzelnen Tagen Arbeit anzuordnen.

Auf die von der KlÃ¤gerin mit den gewerblichen Arbeitnehmern geschlossenen ArbeitsvertrÃ¤ge findet der Bundesrahmentarifvertrag fÃ¼r das Baugewerbe (BRTV-Bau) vom 03.02.1981 (hier idF vom 09.06.1997) Anwendung. Die KlÃ¤gerin hat keine Betriebsvertretung.

Seit EinfÃ¼hrung der flexiblen Arbeitszeiten weisen die sieben bzw. ab Juni 1997 acht im Zimmereibetrieb beschÃ¤ftigten Zimmerer monatlich stark schwankende Arbeitszeiten auf. So wurden z.B. im Mai 1997 bis zu 139,75 Stunden und im Juni 1997 bis zu 188 Stunden, im Juli 1997 dagegen bis zu 258 Stunden gearbeitet. Samstagsarbeit wurde lediglich in den Monaten April und Oktober 1997 nicht geleistet. In den Ã¼brigen Monaten hat zumindest an zwei Samstagen mindestens ein Arbeitnehmer gearbeitet. So haben im Juni 1997 vier Arbeitnehmer an zwei Samstagen und im Juli sogar alle Zimmerer mindestens zwei Samstage gearbeitet. Im Dezember 1997 hat der Arbeitnehmer R S an drei Samstagen gearbeitet, darunter auch am 20.12.1997 mit einem Arbeitsumfang von 3,75 Stunden. Insgesamt war er in der Arbeitswoche vom 15.12.1997 bis 20.12.1997 46 Stunden und in der Zeit vom 15.12.1997 bis 31.12.1997 54 Stunden tÃ¤tig. Keiner der Arbeitnehmer hatte Ende Dezember bereits seine Jahresarbeitszeit erreicht. Es wurden auch nie mehr als 10 Stunden tÃ¤glich gearbeitet.

Die KlÃ¤gerin beantragte am 05.01.1998 beim Arbeitsamt Koblenz fÃ¼r die von den acht gewerblichen Arbeitnehmer vom 15.12.1997 bis 31.121997 geleisteten Arbeitsstunden (insgesamt 418 Stunden) Wintergeld in HÃ¶he von 836,00 DM.

Mit Bescheid vom 20.01.1998 bewilligte die Beklagte Wintergeld lediglich in HÃ¶he von 735,00 DM, da nur Arbeitsstunden innerhalb der Arbeitszeit des Â§ 69 ArbeitsfÃ¶rderungsgesetz (AFG) berÃ¼cksichtigt werden kÃ¶nnten. Dabei legte sie ihrer Berechnung nur Arbeitsstunden von bis zu 7,5 Stunden tÃ¤glich in der Zeit von Montag bis Freitag zugrunde.

Hiergegen legte die KlÃ¤gerin am 29.01.1998 Widerspruch ein. Bei der Berechnung des Wintergeldes seien die tatsÃ¤chlich in ihrem Betrieb geleisteten Arbeitsstunden zu berÃ¼cksichtigen, da sie innerhalb der Arbeitszeit nach Â§ 69 AFG erbracht wurden. Danach sei Arbeitszeit die regelmÃ¤Ãige betriebsÃ¼bliche wÃ¶chentliche Arbeitszeit, soweit sie die tarifliche wÃ¶chentliche Arbeitszeit nicht Ã¼berschreite. Nach Â§ 3 Nr 1.1 BRTV-Bau betrage die durchschnittliche regelmÃ¤Ãige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr 39 Stunden. Nach Â§ 3 Nr 1.41 kÃ¶nne fÃ¼r einen zusammenhÃ¤ngenden Lohnabrechnungszeitraum von zwÃ¶lf Monaten eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende Verteilung der Arbeitszeit vereinbart werden. Von dieser MÃ¶glichkeit habe sie Gebrauch gemacht.

Mit Widerspruchsbescheid vom 10.07.1998 wies die Beklagte den Widerspruch der KlÃ¤gerin zurÃ¼ck. Zur BegrÃ¼ndung fÃ¼hrte sie aus, dass nach Â§ 3 Nr 1.41 BRTV-Bau zwar eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage vereinbart werden kÃ¶nne. Die KlÃ¤gerin habe jedoch nicht die zwingenden Vorgaben des Tarifvertrages fÃ¼r eine Flexibilisierung der Arbeitszeit eingehalten.

Die KlÃ¤gerin hat am 04.08.1998 vor dem Sozialgericht (SG) Koblenz Klage erhoben.

Im Klageverfahren hat die Beklagte einen Anspruch der KlÃ¤gerin auf weiteres Wintergeld in HÃ¶he von 93,50 DM fÃ¼r die im FÃ¶rderungszeitraum von Montag bis Freitag erbrachten Arbeitsstunden anerkannt. Lediglich das Wintergeld in HÃ¶he von 7,50 DM fÃ¼r die am Samstag, den 20.12.1997 von dem Arbeitnehmer R S geleisteten 3,75 Stunden wurde von ihr nicht anerkannt. Dieses Anerkenntnis hat die KlÃ¤gerin angenommen.

Mit Urteil vom 02.11.2000 hat das SG die Beklagte verurteilt, der KlÃ¤gerin zusÃ¤tzliches Wintergeld in HÃ¶he von 7,50 DM sowie 4 v.H Zinsen aus 101,00 DM seit dem 01.08.1998 zu zahlen. Der Bescheid vom 20.01.1998 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 10.07.1998 sei rechtswidrig. Der KlÃ¤gerin stehe Wintergeld auch fÃ¼r die am Samstag, den 15.12.1997 (gemeint ist der 20.12.1997) geleisteten 3,75 Arbeitstunden zu, da diese zur tariflichen wÃ¶chentlichen Arbeitszeit zu rechnen seien. Nach Â§ 3 Nr 1.2 BRTV-Bau betrage die regelmÃ¤Ã□ige werktÃ¤glichen Arbeitszeit zwar Montags bis Freitags 7,5 Stunden. Jedoch kÃ¶nne die an einzelnen Werktagen ausfallende Arbeitszeit ohne Mehrarbeitszuschlag durch VerlÃ¤ngerung der Arbeitszeit an anderen Werktagen innerhalb von zwei Kalenderwochen ausgeglichen werden (Â§ 3 Nr 1.3 BRTV-Bau). Eine von der tariflichen Arbeitszeitverteilung abweichende betriebliche Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage kÃ¶nne nach Â§ 3 Nr 1.4 BRTV-Bau auch in einem zwÃ¶lfmonatigen Ausgleichszeitraum stattfinden. Aus keiner dieser Regelungen lasse sich entnehmen, dass die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff "Werktag" eine vom Ã¼blichen Sprachgebrauch abweichende Bedeutung definieren wollten. Werktag sei daher auch der Samstag.

Der Zinsanspruch sei erst ab 01.08.1998 gegeben. AnsprÃ¼che auf Geldleistungen seien nach Ablauf eines Kalendermonats nach dem Eintritt ihrer FÃ¤lligkeit mit 4 vH zu verzinsen (Â§ 44 Abs 1 Erstes Buch Sozialgesetzbuch â□□ SGB I). Nach Â§ 44 Abs 2 SGB I beginne die Verzinsung allerdings frÃ¼hestens nach Ablauf von sechs Kalendermonaten nach Eingang des vollstÃ¤ndigen Leistungsantrages beim zustÃ¤ndigen LeistungstrÃ¤ger. Dieser sei am 05.01.1998 beim Arbeitsamt K eingegangen.

Das SG hat wegen grundsÃ¤tzlicher Bedeutung der Rechtssache die Berufung zugelassen.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 13.11.2000 zugestellte Urteil am 30.11.2000 Berufung eingelegt.

Sie ist der Ansicht, dass sie nicht verpflichtet sei, fÃ¼r die von dem Arbeitnehmer R S am Samstag geleisteten Arbeitstunden Wintergeld zu zahlen. Samstagsarbeit sei nicht zur tariflichen Arbeitszeit zu rechnen. Auch zwischen den Tarifvertragsparteien herrsche keine Einigkeit darÃ¼ber, ob Arbeitsstunden an Wochenenden â die auÃerhalb der tariflichen Wochenarbeitszeit des Â§ 3 Nr. 1.2 BRTV-Bau liegen â unter den Begriff "tarifliche Arbeitszeit" zu subsumieren seien. WÃ¤hrend die Arbeitgeberseite dies durchaus in ErwÃ¤gung ziehe, lehnten die Arbeitnehmervertreter eine derartige Interpretation ab.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Sozialgerichts Koblenz vom 02.11.2000 â S 11 Ar 305/98 â aufzuheben und die Klage abzuweisen, hilfsweise, die Revision zuzulassen.

Die KlÃ¤gerin beantragt,

die Berufung zurÃ¼ckzuweisen.

Sie hÃ¤lt die AusfÃ¼hrungen des erstinstanzlichen Gerichts fÃ¼r zutreffend. Der Samstag sei ein normaler Werktag. So sehe auch Â§ 9 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) lediglich ein BeschÃ¤ftigungsverbot fÃ¼r Sonn- und Feiertage vor. Der BRTV-Bau habe die Frage der Einbeziehung des Samstags bei der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung offen gelassen. HierÃ¼ber sei bei EinfÃ¼hrung flexibler Arbeitszeitregelungen zwischen den Betriebsparteien zu verhandeln.

Zur ErgÃ¤nzung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Prozessakte sowie der die KlÃ¤gerin betreffenden Wintergeld-Akte der Beklagten (Band II und III, Nr. 243) Bezug genommen, der Gegenstand der mÃ¼ndlichen Verhandlung und Beratung war.

EntscheidungsgrÃ¼nde:

Die aufgrund der Zulassung durch das SG statthafte Berufung der Beklagten ist zulÃ¤ssig, aber nicht begrÃ¼ndet. Das SG hat den angefochtenen Bescheid im Ergebnis zu Recht aufgehoben. Der Bescheid vom 20.01.1998 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 10.07.1998 ist rechtswidrig und verletzt die KlÃ¤gerin in ihren Rechten. Die Beklagte ist verpflichtet, Wintergeld fÃ¼r die von dem Arbeitnehmer Reimund Steffens am 20.12.1997 geleisteten 3,75 Arbeitsstunden zu zahlen.

Nach dem hier noch anzuwendenden Â§ 74 Abs 2 Satz 1 Nr 1 a AFG fÃ¶rdert die Bundesanstalt die ganzjÃ¤hrige BeschÃ¤ftigung im Baugewerbe u.a durch Wintergeld zur Abgeltung witterungsbedingter Mehraufwendungen bei Arbeit in der FÃ¶rderzeit. Die FÃ¶rderzeit umfasst die Zeit vom 1. Januar bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar und vom 15. bis zum 31. Dezember (Â§ 75 Abs 2 Nr 1 AFG).

Anspruch auf Wintergeld haben ua Arbeiter, die in Betrieben des Baugewerbes auf

einem witterungsabhÃ¤ngigen Arbeitsplatz beschÃ¤ftigt sind (Â§ 76 Abs 1 Nr 1 AFG). Das Bundesministerium fÃ¼r Arbeit und Sozialordnung (BMA) bestimmt durch Rechtsverordnung, in welchen Zweigen des Baugewerbes die ganzjÃ¤hrige BeschÃ¤ftigung zu fÃ¶rdern ist (Â§ 76 Abs 2 AFG). Aufgrund dieser ErmÃ¤chtigung hat das BMA die Baubetriebe-Verordnung vom 28.10.1980 (BGBl I 2033) zuletzt geÃ¤ndert durch Art 1 der Zweiten Verordnung zur Ãnderung der Baubetriebe-Verordnung vom 13.12.1996 (BGBl I 1954) erlassen. Nach deren Â§ 1 Abs 2 Nr 40 gehÃ¶ren zu den zur FÃ¶rderung zugelassenen Betrieben auch Betriebe, in denen insbesondere Zimmerarbeiten und Holzbauarbeiten, die im Rahmen des Zimmergewerbes ausgefÃ¼hrt werden, verrichtet werden. Die KlÃ¤gerin als Zimmereibetrieb gehÃ¶rt daher zu den fÃ¶rderungswÃ¼rdigen Betrieben.

Nach Â§ 77 AFG wird den Arbeitern fÃ¼r die in der FÃ¶rderzeit geleisteten Arbeitsstunden innerhalb der Arbeitszeit nach Â§ 69 AFG Wintergeld in HÃ¶he von 2,00 DM je Arbeitsstunde gewÃ¤hrt. Das Antragsrecht fÃ¼r die Leistung steht allerdings allein dem Arbeitgeber â hier somit der KlÃ¤gerin â zu (vgl Â§ 80 Abs 1 Satz 3 AFG). Die KlÃ¤gerin macht die AnsprÃ¼che ihrer Arbeitnehmer auf Wintergeld in Verfahrens- bzwProzesstandschaft geltend (vgl. Henke, in Hennig, AFG Â§ 80 Rz 10; vgl. auch BSG SozR 4100 Â§ 69 Nr 1 S 2 zum Kurzarbeitergeld). Eine eigene Klagebefugnis des betroffenen Arbeitnehmers besteht daneben nicht, so dass dieser auch nicht nach Â§ 75 Abs 2 Sozialgerichtsgesetz (SGG) notwendig beizuladen ist (vgl. BSG, aaO).

Arbeitszeit im Sinne des Â§ 69 AFG ist die regelmÃ¤Ãige betriebsÃ¼bliche wÃ¶chentliche Arbeitszeit, soweit sie die tarifliche wÃ¶chentliche Arbeitszeit oder, wenn eine solche nicht besteht, die tarifliche wÃ¶chentliche Arbeitszeit gleicher oder Ã¤hnlicher Betriebe nicht Ã¼berschreitet. Dabei meint Arbeitszeit im Sinne des Â§ 69 AFG die Arbeitszeitdauer, ausgedrÃ¼ckt durch eine Stundenzahl.

FÃ¼r die Frage der BetriebsÃ¼blichkeit ist nicht von der im Betrieb durchschnittlich erreichten Wochenarbeitszeit oder von der Zahl der Stunden auszugehen, die die Mehrheit der Arbeitnehmer zu erbringen hat. Welche Arbeitszeit betriebsÃ¼blich ist, ist individuell fÃ¼r den betroffenen Arbeitnehmer zu ermitteln. MaÃgebend ist die Arbeitszeit, die nach der Ãbung im Betrieb die Gruppe zu leisten hat, der derjenige Arbeitnehmer angehÃ¶rt, dessen Anspruch geltend gemacht wird (BSG SozR 4100 Â§ 69 Nr 2 S 7; BSG SozR 3-4100 Â§ 69 Nr 1 S 3). RegelmÃ¤Ãig ist eine betriebsÃ¼bliche Arbeitszeit dann, wenn sie fÃ¼r eine gewisse Zeit gilt und geÃ¼bt wird, also nicht nur den Charakter des VorÃ¼bergehenden trÃ¤gt und damit zur Regel im Betrieb wird. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Zahl der zu leistenden Arbeitsstunden durch Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag fÃ¼r die Gegenwart und eine unbestimmte zukÃ¼nftige Zeit vereinbart ist und diese Vereinbarung im Betrieb eingehalten wird (BSG SozR 4100 Â§ 69 Nr 2 S 8). Um die Anzahl der an einem konkreten Tag zu berÃ¼cksichtigenden Arbeitsstunden festzustellen, ist dabei auch die regelmÃ¤Ãige betriebsÃ¼bliche Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage zugrunde zu legen (BSG SozR 3-4100 Â§ 86 Nr 2 S 14; BSG, Urteil vom 23.10.1985 â 7 RAr 85/84).

Vorliegend gehÃ¶rt der Arbeitnehmer R S der Gruppe der Zimmerer an, deren

Arbeitszeit durch die ab 01.04.1997 in den EinzelarbeitsvertrÃ¤gen vereinbarte Flexibilisierung der Arbeitszeit gekennzeichnet ist. Danach betrug die durchschnittliche tÃ¤gliche Arbeitszeit 7,8 Stunden; es konnten jedoch im Rahmen der Jahresarbeitszeit von 1583,4 Stunden tÃ¤glich bis zu 10 Stunden gearbeitet werden. Der Umfang der konkreten werktÃ¤glichen Arbeitszeit bestimmte sich nach dem Arbeitsanfall. Die tatsÃ¤chlich seit der EinfÃ¼hrung des neuen Systems geleisteten Arbeitsstunden unterlagen erheblichen Schwankungen, ohne dass diesen Schwankungen ein bestimmter Rhythmus zugrunde lag. WÃ¤hrend z.B. im April und Mai von den Zimmerleuten zwischen 122,25 und 167,75 bzw zwischen 112,25 und 139,75 Stunden gearbeitet wurde, leisteten diese im Juli 1997 bis zu 258 Stunden. Es lÃ¤sst sich daher kein Mittelwert fÃ¼r die betriebsÃ¼bliche Arbeitszeit bilden, wie es bei einer regelmÃ¤Ãig wechselnden Wochenarbeitszeit mÃ¶glich wÃ¤re (vgl. BSG SozR 3-4100 Â§ 69 Nr 1 S 3).

Bei derartigen Schwankungen aufgrund von flexiblen Arbeitszeitmodellen sind zumindest bei der Zahlung von Wintergeld nach Â§ 77 AFG grundsÃ¤tzlich alle Stunden als betriebsÃ¼blich anzusehen, die innerhalb des von dem Flexibilisierungsmodell vorgesehenen Rahmens (hier: bis zu 10 Stunden tÃ¤glich; bis zu 1583,4 Stunden im Abrechnungszeitraum) geleistet werden, soweit der Ãbung im Betrieb entnommen werden kann, dass die MÃ¶glichkeiten der Flexibilisierung tatsÃ¤chlich genutzt werden. Dabei ist auch von Bedeutung, dass die in der Bauwirtschaft praktizierte Flexibilisierung der Arbeitszeit im Wesentlichen dem gleichen Ziel dient wie die Zahlung des Wintergeldes, nÃ¤mlich der FÃ¶rderung der ganzjÃ¤hrigen BeschÃ¤ftigung in der Bauwirtschaft, und damit sozialpolitisch erwÃ¼nscht ist. Da Wintergeld nach Â§ 77 AFG nur fÃ¼r tatsÃ¤chlich geleistete Arbeitsstunden gewÃ¤hrt wird, fÃ¼r die in der FÃ¶rderzeit nach Â§ 75 Abs 2 Nr 1 AFG regelmÃ¤Ãig auch von witterungsbedingten Mehraufwendungen ausgegangen werden kann, sind ManipulationsmÃ¶glichkeiten ohnehin weitgehend ausgeschlossen. Dabei lÃ¤sst der Senat ausdrÃ¼cklich offen, ob diese Auslegung des Begriffs der betriebsÃ¼blichen wÃ¶chentlichen Arbeitszeit im Sinne von Â§ 69 AFG auch heranzuziehen ist, wenn ein Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld nach Â§ 78 oder auf Kurzarbeitergeld nach Â§ 68 AFG fÃ¼r ausgefallene Arbeitsstunden in Streit steht.

Die von dem Arbeitnehmer R S am 20.12.1997 geleisteten Arbeitsstunden bewegen sich damit im Rahmen der regelmÃ¤Ãigen betriebsÃ¼blichen wÃ¶chentlichen Arbeitszeit. Aus den seit 01.04.1997 bei den Zimmerern angefallenen Arbeitsstunden ist ersichtlich, dass die Arbeitszeitflexibilisierung im Betrieb der KlÃ¤gerin tatsÃ¤chlich umgesetzt wird. Mit den streitgegenstÃ¤ndlichen 3,75 Stunden wurde weder die 10-Stunden-Grenze noch die Jahresarbeitsgrenze von 1583,4 Stunden Ã¼berschritten. Auch die Verteilung der Arbeitszeit, dh hier die Arbeit an einem Samstag, war betriebÃ¼blich. Den mit den Arbeitnehmern abgeschlossenen EinzelarbeitsvertrÃ¤gen lÃ¤sst sich ein Ausschluss der Samstagsarbeit nicht entnehmen. Im Betrieb der KlÃ¤gerin wurde auch mit einer gewissen RegelmÃ¤Ãigkeit am Samstag gearbeitet. So fand lediglich in den Monaten April und Oktober keine Samstagsarbeit statt. In den Ã¼brigen Monaten wurde zumindest an zwei Samstagen von mindestens einem Arbeitnehmer gearbeitet. Im Juli haben sogar alle Zimmerer mindestens zwei Samstage

gearbeitet.

Die am Samstag, dem 20.12.1997 geleisteten Stunden Ã¼berschreiten auch nicht die tarifliche wÃ¶chentliche Arbeitszeit im Sinne von Â§ 69 AFG.

EinschlÃ¤gig ist vorliegend der BRTV-Bau. Nach Â§ 3 Nr 1.1 BRTV-Bau betrÃ¤gt die durchschnittliche regelmÃ¤Ãige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr 39 Stunden. Â§ 3 Nr 1.2 prÃ¤zisiert dies dahin gehend, dass die regelmÃ¤Ãige werktÃ¤gliche Arbeitszeit ausschlieÃlich der Ruhepausen in der Zeit von der 1. bis zur 12. Kalenderwoche sowie von der 44. Kalenderwoche bis zum Jahresende Montags bis Freitags 7,5 Stunden tÃ¤glich bzw 37,5 Stunden wÃ¶chentlich (Winterarbeitszeit) und in der Zeit von der 13. bis zur 43. Kalenderwoche Montags bis Freitags 8 Stunden tÃ¤glich bzw 40 Stunden wÃ¶chentlich betrÃ¤gt (Sommerarbeitszeit). Vorliegend hat der Arbeitnehmer R S in der 51. Kalenderwoche insgesamt 46 Stunden gearbeitet. Vor Antritt der Arbeit am Samstag hatte er bereits 42,25 Stunden und damit in jedem Fall mehr als die tarifvertraglich vorgesehene Wochenarbeitszeit geleistet, unabhÃ¤ngig davon, ob man im Rahmen des Â§ 69 AFG auf die durchschnittliche regelmÃ¤Ãige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr von 39 Stunden oder auf die in der 51. Kalenderwoche geltende Winterarbeitszeit von 37,5 Stunden abstellt.

Allerdings entspricht die von dem Arbeitnehmer Reimund Steffens erbrachte Arbeitszeit insoweit der tariflichen Arbeitszeit, als er im Jahresdurchschnitt nur 39 Wochenstunden arbeitet. Lediglich die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochen und Werktage weicht im Betrieb der KlÃ¤gerin von der tariflichen Arbeitszeit ab.

Das Bundessozialgericht hat es in seinem Urteil vom 21.01.1987 bezÃ¼glich eines Anspruchs auf Schlechtwettergeld als ausreichend angesehen, wenn die Anzahl der von den Arbeitnehmern tatsÃ¤chlich regelmÃ¤Ãig erbrachten Arbeitsstunden die tarifliche wÃ¶chentliche Arbeitszeit zwar in einzelnen Wochen Ã¼berschreitet, im Durchschnitt aber nicht von der tariflichen Arbeitszeit abweicht. Dabei sei es auch unschÃ¤dlich, wenn das Vor- bzw. Nachholen der tariflichen Arbeitszeit nicht den Vorgaben des Tarifvertrages entspricht, soweit sie sich nur in Ãbereinstimmung mit den arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften zur Arbeitszeit befinden (vgl BSG SozR 4100 Â§ 86 Nr 2). Im Ergebnis stellt die Rechtsprechung damit bei der Beurteilung der tariflichen wÃ¶chentlichen Arbeitszeit â anders als bei der regelmÃ¤Ãigen betriebsÃ¼blichen wÃ¶chentlichen Arbeitszeit â allein auf die Stundenzahl und nicht auf deren Verteilung ab.

Der Senat hat keine Bedenken, diese Auslegung des Begriffs der tariflichen wÃ¶chentlichen Arbeitszeit in Â§ 69 AFG auch fÃ¼r die GewÃ¤hrung von Wintergeld heranzuziehen. Weder der Wortlaut noch Zweck und Entwicklung der gesetzlichen Regelung stehen einer solchen Auslegung entgegen.

UrsprÃ¼nglich wurde Wintergeld ohne die Begrenzung des Â§ 69 AFG fÃ¼r jede tatsÃ¤chlich geleistete Arbeitsstunde gewÃ¤hrt (vgl. Â§ 80 Abs 2 Satz 1 AFG in der Fassung des 4. AFG-Ãnderungsgesetzes vom 12.12.1977, BGBl I 2557 â aF). Erst

durch das Zweite Gesetz zur Änderung des AFG im Bereich des Baugewerbes vom 15.12.1995 (BGBl I 1809) wurde der Verweis auf Â§ 69 AFG auch in Â§ 77 AFG, der nunmehr das Wintergeld regelte, Ã¼bernommen. Ziel dieser Änderung war es ausweislich der GesetzesbegrÃ¼ndung, die Ausgaben fÃ¼r das Wintergeld fÃ¼r geleistete Arbeitsstunden zu begrenzen (vgl. BT Drucks 13/2742 S 9).

Die Neuregelung des Wintergeldes entspricht nunmehr dem auch sonst in der Arbeitslosenversicherung verfolgten Grundsatz, dass bei der Leistungsbemessung hÃ¶chstens die Zahl der Arbeitsstunden berÃ¼cksichtigt wird, die nach einer tariflichen Reglung oder Ã¼blicherweise in der Zeit anfallen, fÃ¼r die Leistungen gewÃ¤hrt werden (vgl BSG, aaO S 17 unter Hinweis auf die Regelungen zum Bemessungsentgelt). Die Begrenzung des Â§ 69 AFG verhindert zudem, dass Arbeitnehmer in Betrieben, die keiner tariflichen Regelung unterliegen oder sich an eine solche nicht halten, gegenÃ¼ber Arbeitnehmern in anderen Betrieben besser gestellt sind (BSG, aaO). FÃ¼r diese Zwecke ist es jedoch unmaßgeblich, ob die Verteilung der geleisteten Arbeitsstunden den tariflichen Vorgaben entspricht.

Allein entscheidungserheblich ist demnach, ob die Anzahl der von dem Arbeitnehmer Reimund Steffens geleisteten Arbeitsstunden im Durchschnitt der tariflichen wÃ¶chentlichen Arbeitszeit entsprach. Auf die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage und damit auf die von den Beteiligten in den Mittelpunkt gestellte Rechtsfrage, ob Samstagsarbeit nach dem BRTV-Bau als tarifliche Arbeitszeit anzusehen ist, kommt es hier letztendlich nicht an.

Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers R S Ã¼berstieg im Durchschnitt nicht die tarifliche wÃ¶chentliche Arbeitszeit. Dabei kann offen bleiben, ob hierfÃ¼r auf den vertraglich vorgesehenen Ausgleichszeitraum (hier: vom 01.04.1997 bis 31.03.1998) oder lediglich auf den FÃ¶rderungszeitraum, dh auf den Zeitraum vom 15.12.1997 bis 28.02.1998 abzustellen ist. Denn auch im FÃ¶rderungszeitraum hat der Arbeitnehmer R S durchschnittlich nicht mehr als 37,5 Stunden wÃ¶chentlich (wÃ¶chentliche Winterarbeitszeit) gearbeitet. Vom 15.12.1997 bis 31.12.1997 wurden von ihm 54 Stunden, im Januar 1998 109 Stunden und im Februar 1998 131,6 Stunden, insgesamt somit 294,6 Stunden gearbeitet. In den FÃ¶rderungszeitraum 1997/1998 fielen 53 Arbeitstage (Montag bis Freitag ohne Feiertage), nÃ¤mlich 12 im Dezember 1997, 21 im Januar 1998 und 20 im Februar 1998. Die tarifliche Arbeitszeit betrug daher ausgehend von der Winterarbeitszeit von 7,5 Stunden tÃ¤glich im FÃ¶rderungszeitraum 397,5 Stunden. Die tarifliche Arbeitszeit wurde somit nicht Ã¼berschritten.

Die von der KlÃ¤gerin und ihren Arbeitnehmern praktizierte Flexibilisierung der Arbeitszeit verstÃ¶ßt auch nicht gegen die arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) vom 06.06.1994 (BGBl I 1170).

Nach Â§ 3 ArbZG darf die werktÃ¤gliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden nicht Ã¼berschreiten (Satz 1). Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlÃ¤ngert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktÃ¤glich nicht Ã¼berschritten werden (Satz 2). Das von der KlÃ¤gerin in ihrem Betrieb praktizierte Arbeitszeitmodell respektiert

diese Vorgaben, auch wenn die ArbeitsvertrÃ¤ge einen Ausgleichszeitraum von zwÃ¶lf Monaten vorsehen. Denn der Regelung des Â§ 3 ArbZG liegt die Sechs-Tage-Woche zugrunde und damit eine zulÃ¤ssige wÃ¶chentliche Arbeitszeit von 48 Stunden (6 Tage x 8 Stunden), wÃ¤hrend der bei der KlÃ¤gerin vertraglich festgelegte Ausgleichszeitraum sich auf eine Arbeitswoche von Montags bis Freitags bei 7,8 Stunden tÃ¤glich (entspricht durchschnittlich 39 Wochenstunden) bezieht. Ausgehend von einer Sechs-Tage-Woche mit 48 Stunden ist jedoch ein Ausgleich der von den Zimmerern Ã¼ber die nach dem ArbZG zulÃ¤ssigen acht Stunden hinaus gearbeiteten Stunden immer in weniger als 6 Monaten bzw 24 Wochen und damit innerhalb der Grenzen des ArbZG erfolgt. Zumeist wurden die vorgearbeiteten Stunden sogar noch innerhalb des laufenden Kalendermonats ausgeglichen, wie eine Ãberprüfung der seit der EinfÃ¼hrung des neuen Arbeitszeitmodells am 01.04.1997 tatsÃ¤chlich geleisteten Stunden zeigt. So entfielen im Jahre 1997 auf die Monate April, August, September und Oktober im Jahre 1997 je 26 Werktage (entspricht 208 Arbeitsstunden); auf die Monate Mai, Juni und Dezember 25 Werktage (entspricht 200 Arbeitsstunden) und auf den Monat November 24 Werktage (entspricht 192 Arbeitsstunden). Keiner der Zimmerer hat diese Stundenzahl in den betreffenden Monaten erreicht. Lediglich im Monat Juli 1997 haben die Arbeitnehmer K , S , S , R , M und D mehr als die im Monatsdurchschnitt mÃ¶glichen 218 Stunden (27 Werktage x 8 Stunden) gearbeitet, nÃ¤mlich 248,25 bzw. 240 bzw. 258 bzw. 232,25 bzw. 248,5 bzw. 256 Stunden. Dies entspricht vorgearbeiteten Stunden im Umfang von 30,25 bzw 22 bzw. 40 bzw 14,25 bzw 30,5 bzw 38 Stunden. Diese vorgearbeiteten Stunden wurden jedoch bereits in den Monaten August und September, in denen die Arbeitnehmer jeweils erheblich weniger als die zulÃ¤ssigen 208 Stunden leisteten, wieder ausgeglichen. So wurden im August und September von den betreffenden Arbeitnehmern folgende Arbeitsstunden erzielt:

K 165,75 (-42,25 Stunden) bzw 184,50 (-23,5 Stunden)

S 145,75 (-62,25 Stunden) bzw 173,00 (- 35 Stunden)

S 153,00 (-55 Stunden) bzw 192,50 (-15,5 Stunden)

R: 163,75 (-44,25 Stunden) bzw 192,50 (-15,5 Stunden)

M: 177,00 (-31 Stunden) bzw 182,75 (-25,25 Stunden)

D: 175,25 (-32,75 Stunden) bzw 185,75 (-22,25 Stunden).

Da die Grenze von durchschnittlich acht Stunden werktÃ¤glich in einem Ausgleichszeitraum von 6 Monaten oder 24 Wochen damit eingehalten wurde, muss hier nicht entschieden werden, ob sich die KlÃ¤gerin auch auf die Ãffnungsklausel des Â§ 7 Abs 1 Nr 1 b ArbZG (Tarifvertrag, der einen anderen Ausgleichszeitraum festlegt) berufen kÃ¶nnte (vgl Â§ 3 Nr 1.4 BRTV-Bau).

Auch der Zinsanspruch der KlÃ¤gerin ist in dem vom erstinstanzlichen Urteil tenorierten Umfang begrÃ¼ndet. Insoweit wird gemÃ¤Ã Â§ 153 Abs 2 SGG auf die

EntscheidungsgrÃ¼nde des SG verwiesen.

Die Kostenentscheidung beruht auf Â§ 193 SGG und entspricht dem Ausgang des Rechtsstreits.

RevisionszulassungsgrÃ¼nde nach Â§ 160 Abs. 2 Nr. 1 oder 2 SGG liegen nicht vor, insbesondere hat die Sache keine grundsÃ¤tzliche Bedeutung. Ãber die Auslegung des Begriffs der tariflichen wÃ¶chentlichen Arbeitszeit in Â§ 69 AFG ist zum einen bereits hÃ¶chstrichterlich entschieden. Zum anderen ist die streitige Rechtsnorm seit dem 01.01.1998 nicht mehr in Kraft. FÃ¼r die Rechtslage nach dem an die Stelle des AFG getretenen Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) ist die Auslegung des Â§ 69 AFG ohne Bedeutung. Eine auÃer Kraft getretene Rechtsvorschrift wirft in aller Regel keine grundsÃ¤tzliche Rechtsfrage auf, es sei denn, dass noch eine erhebliche Anzahl von FÃ¤llen zu entscheiden sind (BSG SozR 1500 Â§ 160a Nr 19). HierfÃ¼r bestehen jedoch keine Anhaltspunkte.

Erstellt am: 31.12.2003

Zuletzt verändert am: 23.12.2024