

Für das Nachschlagewerk! Ja  
Für die Fachpresse! Ja  
Für die amtliche Sammlung! Ja

-----

Gesetz: AZO § 13 Abs. 1; BBG § 72; AZVO §§ 3, 4

Leitsätze:

1. Der Begriff der Dienstbereitschaft ist mit dem von der Rechtsprechung der Gerichte der Arbeitsgerichtsbarkeit entwickelten Begriff der Arbeitsbereitschaft im Sinne der wachen Achtsamkeit im Zustande der Entspannung inhaltsgleich.
2. Dem Begriff der Dienstbereitschaft im Sinne des § 72 Abs. 3 BBG und des § 4 AZVO können nur solche in einer Dienstschrift liegende Zeiten einer Untätigkeit zugerechnet werden, die nach ihrer zeitlichen Ausdehnung grundsätzlich geeignet sind, einen Zustand der Entspannung herbeizuführen. Splitterzeiten sind nicht geeignet, diesen Entspannungseffekt herbeizuführen und fallen deshalb nicht unter den Begriff der Dienstbereitschaft.
3. Die Zeiten der Bereitschaft müssen nach ihrem Beginn und Ende im maßgeblichen Schichtplan ebenso wie die Zeiten der Dienstverrichtungen erkennbar werden, weil eine Entspannung nur dann eintreten kann, wenn der Arbeitnehmer spätestens bei Beginn der Bereitschaft weiß, daß er aus der dienstlichen Inanspruchnahme für eine bestimmte Zeit entlassen ist.

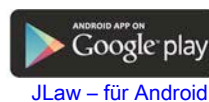
Eine Verlagerung der Bereitschaftszeit infolge zeitlicher Verschiebung der Dienstabwicklung nimmt der Wartezeit nicht den Charakter als Bereitschaft; desgleichen, wenn der Arbeitnehmer aus seiner eigenen Betriebserfahrung erkennen kann, daß von ihm in bestimmten Tagesabschnitten, die nach ihrer zeitlichen Ausdehnung grundsätzlich geeignet sind, einen Zustand der Entspannung herbeizuführen, im allgemeinen keine Dienstverrichtungen zu leisten sind.

4. Der Begriff der Bereitschaft in § 2 Abs. 3 DDV ist mit § 72 Abs. 3 BBG, § 4 AZVO nicht vereinbar, weil er lediglich auf die wache Achtsamkeit abstellt, aber nicht das Element des Zustandes der Entspannung berücksichtigt, vor allem jede Wartezeit ohne Rücksicht auf die zeitliche Ausdehnung und ihre Erkennbarkeit als Bereitschaft wertet.
5. Der Bereitschaftsdienst ist eine Art der Dienstverrichtung, die wie jede Dienstverrichtung ihren erkennbaren Anfang und Ende haben muß (§ 2 AZO).
6. Es ist nicht möglich, die Bereitschaft als Differenz aus der Gesamtschichtzeit abzüglich der Summe der mit mittleren Zeitwerten belegten Dienstverrichtungen anzusehen.

- 2 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7. Die fehlende Individualisierung der Bereitschaft kann nicht dadurch ausgeglichen werden, daß mittlere Zeitwerte für die zeitliche Erfassung der Dienstverrichtungen zu Grunde gelegt werden. Die in den örtlich ermittelten mittleren Zeitwerten - § 8 Abs. 1 b DDV - enthaltenen Toleranzen mögen die Bezeichnung mittlerer Zeitwert für die Bemessung der zu erbringenden Leistungen rechtfertigen, sind aber kein entsprechender Ausgangspunkt für die Qualifizierung einer nicht mit mittleren Zeitwerten belegten Schichtzeit als Bereitschaft.
8. Auch die Vorgabe von 30 Minuten je Schicht als Vollarbeit - § 2 Abs. 4 DDV - ist kein geeignetes Mittel zur Qualifizierung der nicht mit mittleren Zeitwerten belegten Schichtzeit als Bereitschaft.

Aktenzeichen: 2 AZR 216/64

Urteil des BAG vom 14. April 1966

LAG Niedersachsen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet  
am 14. April 1966  
gez. Kistner,  
Angestellte  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Dezember 1965 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling und den Bundesrichter Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Wörner und Höcker für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 4. März 1963  
- 5 Sa 19/60 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

### Tatbestand:

Der Kläger war im Jahre 1958 schichtweise im Rangierdienst auf dem Güterbahnhof H ... beschäftigt. Er erhielt Schichtlohn. Er war nach dem Dienstplan Nr. 44 a, der auf der 46-stündigen Wochenarbeitszeit beruht und auf einer drei-wöchigen Dienstplanperiode aufgebaut ist und je eine Spät-, Nacht- und Frühdienstwoche enthält,

- a) vom 17.6. bis 23.6.1958 in Spätschicht als Rangierer,
- b) vom 24.6. bis 30.6.1958 in Nachtschicht als Gleisfreimelder,
- c) vom 1.7. bis 7.7.1958 in Frühschicht als Rangierer eingesetzt.

In der Zeit vom 2. bis 8. Juni 1959 war der Kläger nach dem Dienstplan Nr. 63 vom

2. bis 4.6.1959 in Frühschicht als Rangierer und darauf in Nachtschicht als Aufschreiber und Langmacher tätig.

Die Dienstplanwoche lief jeweils von Dienstag 0.00 Uhr bis Montag 24.00 Uhr. Dem Dienstplan lag die 45-Stundenwoche zugrunde.

Die Beklagte ermittelt die in den einzelnen Dienstsichten geleistete reine Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 b der Dienstdauervorschriften für das Betriebs- und Verkehrspersonal der Deutschen Bundesbahn (DDV vom 1.11.1953) wie folgt: Für die einzelnen Dienstverrichtungen werden durch örtliche Aufschreibungen jeweils an einem Tag im Monat Februar und November mittlere Zeitwerte gefunden. Im einzelnen vollzieht sich dieses so, daß besondere Beauftragte der Beklagten durch Beobachtungen an Ort und Stelle die jeweils bewegten Wagen, die Art und Dauer der Tätigkeit in Minuten ermitteln. Die Aufschreibungsergebnisse werden vom zweiten Vertreter des Dienststellenvorstehers ausgewertet. Soweit der angewandte Zeitwert vom Dienstvorsteher, dem örtlichen Personalrat oder den Bediensteten für zu niedrig gehalten wird, wird der Zeitwert durch Zeitstudien genauer festgestellt. Durch Subtraktion der so festgestellten reinen Arbeitszeit von der Zeit einer Schicht ermittelt die Beklagte die Arbeitsbereitschaft.



- 3 -

Der Kläger hat im ersten Rechtszuge übereinstimmend mit der Beklagten die Rechtsansicht vertreten, daß sich seine Arbeitszeit als Schichtlöhner gemäß § 3 Abs. 3 Nr. 2 des Lohn-tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn (LTV) nach den Vorschriften über die Arbeitszeit der Beamten richte, so daß § 72 BBG, die Verordnung über die Arbeitszeit der Bundes-beamten (AZVO) vom 15. Juni 1954 (EGBI. I S. 149) und die DDV auf ihn Anwendung fänden, soweit letztere mit den beamten-rechtlichen Arbeitszeitbestimmungen im Einklang ständen.

Er ist der Ansicht, daß die Beklagte zu Unrecht die zwischen den einzelnen Dienstverrichtungen liegenden Unterbrechungen ohne Rücksicht auf ihre zeitliche Dauer als Be-reitschaft ansieht und nur 30 Minuten Bereitschaft je Schicht als volle Arbeitszeit anrechnet, während von dem Rest nur 50 v.H. auf die Arbeitszeit angerechnet würden, die andere Hälfte aber völlig unangerechnet bliebe. Während des Ein-satzes als Gleisfreimelder in der Nachtschicht von 18.00 bis 6.00 Uhr seien insgesamt 43 Unterbrechungen der Dienstverrichtungen vorgekommen, von denen 10 einen Zeitwert von 2, 3 und 4 Minuten, weitere 18 von 5 bis 10 Minuten, weitere 7 von 11 bis 15 Minuten und nur 8 von 16 bis 26 Minuten gehabt hätten. Die kurzen Zwischenzeiten seien "Verschnaufpausen", weil sie zu kurz seien, als daß der für die Bereitschaft nöt-wendige Entspannungseffekt eintreten könnte. Derartige Split-terzeiten von Unterbrechungen seien als volle Arbeitszeit zu bewerten und rechtfertigten nicht die bei echter Bereitschaft zulässige Verlängerung der Arbeitszeit. Deshalb sei die Be-klagte verpflichtet, für die über 45 Stunden hinausgehend geleistete Arbeitszeit einen entsprechenden Freizeitausgleich zu gewähren, der insgesamt 20 1/4 Stunden ausmache.

Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger einen Frei-zeitausgleich von 20 Stunden 15 Minuten zu gewähren,

hilfsweise hat er beantragt,

an den Kläger 50,81 DM zu zahlen.

- 4 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Zu dem Hilfsantrag führt er weiter aus, daß die geldliche Entschädigung sich aus dem Tageschichtlohn von 14,70 DM, also einem Stundenlohn von 1,84 DM, zuzüglich einer Nachtdienstzulage für 13 Stunden von 0,25 DM und einem Mehrarbeitszuschlag nach § 18 Abs. 11 LTV von 25 vom Hundert errechne. Der Mehrarbeitszuschlag sei gerechtfertigt, weil die Beklagte ihn, ohne daß die Voraussetzungen des § 3 AZVO vorgelegen hätten, an mehreren Tagen über 10 Stunden beschäftigt hätte.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Die Regelung des § 2 DDV diene der Durchführung der beamtenrechtlichen Arbeitszeitbestimmungen für den vielschichtigen Eisenbahndienst, der Tag und Nacht, sonntags und feiertags durchgehe und nicht nur Arbeiten kenne, die kontinuierlich abliefen, sondern auch zahlreiche Dienstverrichtungen, die von längeren oder kürzeren Bereitschaften unterbrochen seien. Bei dieser Schwierigkeit für die Personaldispositionen liege generell ein dienstliches Bedürfnis für die Arbeitszeitverlängerung im Sinne des § 72 Abs. 3 BBG vor. Die Ausdehnung der Arbeitszeit über 60 Stunden habe ihre Rechtsgrundlage ebenfalls in einem ständig vorhandenen generellen dringenden dienstlichen Bedürfnis im Sinne des § 3 Satz 2, Halbsatz 2 AZVO. Ein Mehrarbeitszuschlag für angebliche Mehrarbeit stehe dem Kläger nicht zu, da nach § 18 Abs. 12 LTV die Schichtlöhner neben dem Lohn keinen besonderen Überzeitzuschlag erhielten.

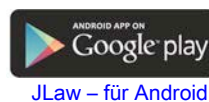
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Im zweiten Rechtszuge hat der Kläger die Rechtsansicht vertreten, daß auf ihn nicht die Bestimmungen des Beamtenarbeitszeitrechts anzuwenden seien, sondern die Bestimmungen der Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 447) - AZO -, weil es an einer wirksamen Übertragung im Sinne des § 13 Abs. 1 AZO fehle. Dementsprechend hat er beantragt, unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Beklagte zu verurteilen,

1. dem Kläger für nicht angerechnete Arbeitsleistungen von insgesamt 24 Stunden 45 Minuten den Betrag von 60,67 DM zu zahlen,

- 5 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



2. hilfsweise,  
dem Kläger einen Freizeitausgleich von 30 Stunden  
55 Minuten zu gewähren,
3. weiterhin hilfsweise, festzustellen, daß die Heranziehung des Klägers durch die Beklagte zu über 10 Stunden hinausgehender angeordneter Arbeitszeit nach den gegebenen Arbeitszeitbestimmungen (AZO, AZVO) unzulässig war.

Die Beklagte hat beantragt, den Kläger auch mit seinen umgestellten Anträgen abzuweisen. Sie ist der Ansicht, daß der Anspruch des Klägers zu 1 und 2 schon nach § 26 Abs. 6 LTV in der Fassung von 1958 und 1959 ausgeschlossen, zum mindesten aber verwirkt sei und darüber hinaus alle Ansprüche unbegründet, der Anspruch zu 3 sogar unzulässig seien.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine im zweiten Rechtszug gestellten Anträge weiter:

#### Entscheidungsgründe:

Wie der erkennende Senat in seinem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 14. April 1966 - 2 AZR 503/63 - entschieden hat, finden auf die Schichtlöhner die Arbeitszeitbestimmungen des Beamtenrechts Anwendung, weil die Beklagte vom Rechte des § 13 Abs. 1 AZO rechtmäßigen Gebrauch gemacht hat.

#### I.

Das Berufungsgericht geht mit Recht davon aus, daß der vom Kläger mit der Klage geltend gemachte Hauptantrag auf Zahlung von 60,67 DM, der sich aus dem Stundenlohn von 1,84 DM für 24 3/4 Stunden, dem für diese Stunden zu zahlenden Mehrarbeitszuschlag und aus einem Nachtzuschlag für 15 Stunden zusammensetzt, seine Rechtsgrundlage nur in den Normen des LTV haben kann. Denn ein Anspruch auf Bezahlung der Mehrarbeit kann im Fall der Übertragung der für Beamte geltenden Arbeitszeitvorschriften auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern nicht aus § 15 AZO hergeleitet werden. § 15 Abs. 1 Satz 3 AZO bezieht

sich nur auf Arbeitszeitverlängerungen durch Tarifvertrag (§ 7 Abs. 2 AZO) oder die Fälle behördlicher Genehmigung. Beim Kläger liegt ein Fall der auf Tarifvertrag beruhenden Arbeitszeitverlängerung nicht vor. Die Rechtsgrundlage für die Arbeitszeitverlängerungen beim Kläger ist § 13 Abs. 1 AZO in Verbindung mit § 72 Abs. 3 BBG und § 4 AZVO 1954. Damit scheidet auch § 15 Abs. 1 Satz 3, zweite Alternative AZO als Rechtsgrundlage für eine Mehrarbeitsvergütung aus.

Der Kläger kann daher den Anspruch auf Zahlung des Stundenlohnes für die Mehrleistungsstunden und den Mehrarbeitszuschlag nur auf § 18 Abs. 11 Nr. 1 LTV und die Zahlung des Nachtdienstzuschlags nur auf § 20 LTV stützen. Das Berufungsgericht hat diesen Hauptantrag des Klägers aber mit Recht schon deshalb abgewiesen, weil die mit dem Hauptantrag des Klägers geltend gemachten Geldansprüche untergegangen sind und deshalb die Klage insoweit nicht schlüssig ist.

Ohne Rechtsirrtum hat das Berufungsgericht angenommen, daß es sich bei den vom Kläger geltend gemachten Ansprüchen auf Stundenlohn, Mehrarbeitszuschlag und Nachtzuschlag um tarifliche Rechte des Klägers im Sinne des § 4 Abs. 4 Satz 2 TVG handelt, deren Verwirkung zwar ausgeschlossen ist (vgl. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., Anm. 127 zu § 4; Maus, Tarifvertragsgesetz, Anm. 166 zu § 4; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. II, § 32 I), die aber dennoch einer tariflichen Ausschußfrist unterliegen.

Das Berufungsgericht hat mit Recht angenommen, daß der Kläger die Ausschußfrist des § 26 Abs. 6 LTV versäumt hat. Das gilt zunächst für die Ansprüche auf die Geldleistungen aus der Zeit vom 17. Juni bis 7. Juli 1958. Nach § 26 Abs. 6 LTV hätte der Kläger diese Ansprüche aus dem Monat Juni 1958 spätestens binnen drei Monaten nach der Auszahlung, also spätestens bis Ende September 1958 und die Ansprüche aus Juli 1958 spätestens bis Ende Oktober 1958 geltend machen müssen. Nach der Formulierung des § 26 Abs. 6 LTV kann es nicht zweifelhaft sein, daß es sich bei dieser Frist um eine Ausschußfrist handelt, so daß die Versäumung dieser Frist das Recht selbst zum Erlöschen bringt. Das ergibt sich nicht nur



aus dem Wortlaut des § 26 Abs. 6 LTV, wonach andere Beanstandungen ... "spätestens binnen drei Monaten nach der Auszahlung vorzubringen" sind, sondern auch aus dem erkennbaren Sinn und Zweck dieser Bestimmung, der dahin geht, schnell Klarheit über die möglichen Nachforderungen und Rückforderungen zu schaffen. Dagegen spricht auch nicht die Regelung in § 26 Abs. 6 Satz 3 LTV, daß in den dort genannten Fällen die spätere Geltendmachung von Geldforderungen berücksichtigt wird, wenn sie für den Beanstandenden nachweisbar erst zu dem späteren Zeitpunkt erkennbar wurden und ihre Berechtigung noch nachgeprüft werden kann. Denn da die von der Beklagten vorgenommene Bewertung des Bereitschaftsdienstes dem Kläger schon seit langem bekannt war, treffen auf den Kläger die Voraussetzungen, an die § 26 Abs. 6 Satz 3 LTV die Berücksichtigung von Nachforderungen im Verspätungsfalle knüpft, nicht zu.

Der vom Kläger gegen den Ausschluß vorgebrachte Einwand der unzulässigen Rechtsausübung ist mit Recht vom Berufungsgericht als unbegründet angesehen worden. Der Kläger hätte seine vermeintlichen Geldansprüche für eine seiner zahllosen mit Bereitschaftsdienst durchsetzten Schichten ungehindert jeder Zeit geltend machen können. Soweit sich der Kläger darauf stützt, daß der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten im Termin vor dem Arbeitsgericht am 9. Dezember 1959 (Bl. 122 d.A.) erklärt habe, die Beklagte werde keinen Einwand aus § 26 Abs. 6 LTV herleiten, ist vom Berufungsgericht ohne Rechtsirrtum festgestellt worden, daß § 26 Abs. 6 LTV eine normative Bestimmung des Tarifvertrages und damit Gesetz in materiellem Sinne ist, so daß der Geldanspruch des Klägers kraft Gesetzes durch den Ablauf der Ausschlußfrist erlosch und die Verzichtserklärung den Anspruch nicht wieder aufleben lassen kann. Eine Vereinbarung, ihn neu zu begründen, kann darin nicht gesehen werden.

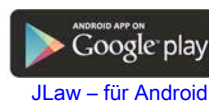
Aber auch hinsichtlich der Geldansprüche des Klägers für die Zeit vom 2. bis 15. Juni 1959 hat die Versäumung der Ausschlußfrist des § 26 Abs. 6 LTV den Untergang der Rechte kraft Rechtsnorm bewirkt. Dafür gelten die bisherigen Ausführungen im vollen Umfang. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß das Berufungsgericht für die Ansprüche aus der Zeit vom 2. bis



15. Juni 1959 nicht mehr von der alten Fassung des § 26 Abs. 6 LTV ausgehen durfte, sondern von der neuen Fassung, die ab 1. November 1958 galt. Die neue Fassung brachte eine Änderung des Löhnungszeitraums. Die Endabrechnung für den vorausgegangenen Monat erfolgte seit dem 15. Dezember 1958 jeweils am 15. des nachfolgenden Monats. § 26 LTV n.F. lautet in den maßgebenden Ziffern 1 bis 3 wie folgt:

1. Löhnungszeitraum ist der Kalendermonat.
2. Der Lohn wird am 15. jeden Monats gezahlt ....
3. Der Arbeiter erhält am Zahltag
  - a) die Restzahlung für den Vormonat und
  - b) eine Lohnzahlung für den laufenden Monat.

Daraus folgt, daß der Kläger am 15. Juni 1959 eine Abschlagszahlung für den Monat Juni 1959 erhielt und die Restzahlung für den Monat Mai 1959 mit der Berechnung des Lohnes für den Monat Mai. Die Berechnung für die Dienstplanperiode vom 2. Juni bis 15. Juni 1959 und die Auszahlung des Restlohnes für Juni 1959 erhielt der Kläger somit erst am 15. Juli 1959. Der Kläger folgert aber zu Unrecht daraus, daß die Ausschlußfrist des § 26 Abs. 13 LTV (bisher § 26 Abs. 6 LTV) erst am 16. Juli 1959 begonnen und erst am 15. Oktober 1959 abgelaufen sei, so daß den am 6. Oktober 1959 beim Arbeitsgericht geltend gemachten Ansprüchen aus der Zeit vom 2. Juni bis 15. Juni 1959 die Ausschlußklausel des § 26 Abs. 13 LTV nicht entgegenstehe. Die Beanstandungen des Klägers bezogen sich auf die unrichtige Bewertung der in seinen Dienstschriften vom 2. Juni bis 15. Juni 1959 liegenden Zwischenzeiten als Zeiten der Dienstbereitschaft durch die Beklagte. Sie betrafen danach nicht Auszahlungs- und Abrechnungsunstimmigkeiten, sondern die eigentliche Substanz der Berechnungsgrundlage und mußten innerhalb von drei Monaten nach der Auszahlung vorgebracht werden. Für den Beginn der Frist war also der Zeitpunkt der Auszahlung maßgebend. Der Kläger hat nach den maßgebenden Vorschriften des Tarifvertrages am 15. Juni 1959 eine Abschlagszahlung in Höhe von 80 v.H. des Nettoverdienstes des Vormonats erhalten. Er mußte sich diese Abschlagszahlung gefallen lassen, weil sie so im Tarifvertrag vereinbart war und



konnte sich nicht etwa auf § 266 BGB berufen, wonach der Schuldner zu Teilleistungen nicht berechtigt ist. Daraus ergibt sich, daß der Lohnanspruch des Klägers durch Teilleistung infolge tariflich vereinbarter Abschlagszahlung gemäß § 362 BGB erloschen ist. Der Tag der Abschlagszahlung ist danach als Zeitpunkt der Auszahlung im Sinne des § 26 Abs. 13 LTV anzusehen, so daß die Ausschlußfrist von drei Monaten vom 16. Juni 1959 an lief und nicht erst, wie der Kläger meint, vom Tage der Endabrechnung für Juni 1959 ab. Denn die Endabrechnung für Juni 1959 am 15. Juli 1959 steht dem Beginn der Ausschlußfrist am 16. Juni 1959 nicht entgegen, weil sich aus der Endabrechnung am 15. Juli 1959 nichts für die allein vorgebrachte Beanstandung des Klägers gegen die unrichtige Behandlung der Zwischenzeiten als Bereitschaftsdienst ergibt. Dem Kläger war aus der Jahrzehnte alten Übung der Beklagten bekannt, daß sie die umstrittene Zwischenzeit als Bereitschaftsdienst ansah und nicht als Vollarbeit wertete. Um hierüber Gewißheit zu erlangen, brauchte er also nicht erst die Endabrechnung vom 15. Juli 1959 abzuwarten. Er mußte vielmehr innerhalb von drei Monaten, seit der Abschlagszahlung vom 15. Juni 1959 gerechnet, diese grundsätzlichen Bedenken gegen die Berechnung der Zwischenzeiten im Sinne des § 26 Abs. 13 LTV vorbringen, um der Ausschlußklausel zu entgehen. Im End-erfolg ist danach die Änderung des Lohnungszeitraums ab 1. November 1958 für die Entscheidung unerheblich. Soweit die Zahlungsansprüche des Klägers sich auf den Stundenlohn für die genannten 24 3/4 Mehrarbeitsstunden, den für diese Stunden zu leistenden Mehrarbeitszuschlag und den Nachtzuschlag für 15 Stunden beziehen, sind sie daher schon aus diesen Gründen mit Recht vom Berufungsgericht abgewiesen worden.

Es ist aber für den erkennenden Senat nicht möglich, insoweit die Revision zurückzuweisen, weil die Gefahr der nicht klaren Abgrenzung dieses Geldanspruches gegenüber dem weiter geltend gemachten Anspruch auf Gewährung eines Freizeitausgleichs in Geld besteht, dessen Umfang wesentlich davon abhängt, von welcher Minstdauer ab die Zwischenzeiten als Bereitschaftsdienst anzusehen sind und der ggf., wenn er nicht mehr in der



vorgesehenen Form durch Gewährung des Ausgleichs durch Freizeit durchführbar erscheint, als Surrogat in Form eines Geldanspruchs zu gewähren wäre.

## II.

a) Das Berufungsgericht hat ohne Rechtsirrtum angenommen, daß die Beklagte - anders als beim Geldanspruch des Klägers - sich gegenüber dem Anspruch des Klägers auf Freizeitausgleich nicht auf die Verwirkung berufen kann. Denn es handelt sich um die Geltendmachung tariflicher Rechte im Sinne des § 4 Abs. 2 Satz 2 TVG, deren Verwirkung ausgeschlossen ist (vgl. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl., Anm. 127 zu § 4 ; Maus, TVG, Anm. 166 zu § 4). Dem Berufungsgericht ist auch darin zu folgen, daß die Ausschlußfrist des § 26 Abs. 6 LTV sich nicht auf den Anspruch auf Freizeitausgleich bezieht. Die Ausschlußklausel des § 26 Abs. 6 LTV gehört zum normativen Teil des Tarifvertrages. Tarifnormen sind wie Gesetze auszulegen ( BAG 11, 135 = AP Nr. 68 zu Art. 3 GG und AP Nr. 70 zu Art. 3 GG). Der Wille der Tarifparteien kann nur berücksichtigt werden, wenn er im Tarifvertrag einen für einen Dritten erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Das ist für einen Freizeitausgleich in § 26 Abs. 6 LTV nicht geschehen. Der Anspruch auf Freizeitausgleich ist nicht erwähnt. § 26 LTV befaßt sich nach seiner Überschrift mit Lohnzahlungen und Lohnabzügen. Die Absätze 1 bis 6 regeln die Lohnzahlung, die Absätze 7 bis 9 handeln von den Lohnabzügen. Zwar spricht der Abs. 6, der die Randbemerkung "Beanstandungen" trägt, von Auszahlungs- oder Abrechnungsunstimmigkeiten oder "anderen Beanstandungen", die sich nicht auf die rechnerischen Unstimmigkeiten, sondern auf die Grundlagen für die Bemessung der Lohnbezüge selbst beziehen. Man kann aber den Satz 3. des Absatzes 6 nach seiner Stellung innerhalb des Absatzes 6 wie auch nach der Stellung des Absatzes 6 innerhalb des § 26 LTV nur dahin auslegen, daß er sich immer nur auf Lohn, d.h. auf Geldforderungen des Arbeitnehmers, bezieht. Da der Anspruch auf Freizeitausgleich kein Geldanspruch ist, sondern Anspruch auf Gewährung von Freizeit in Natur und in der Geld-



ansprüche regelnden Ausschußklausel des § 26 Abs. 6 LTV nicht genannt wird und schließlich Ausschußklauseln eng auszulegen sind, da sie die Geltendmachung arbeitsvertraglicher Rechte einschränken (Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, a.a.O., Anm. 137 zu § 4), ist das Berufungsgericht mit Recht davon ausgegangen, daß § 26 Abs. 6 LTV nicht auf den Anspruch auf Freizeitausgleich anzuwenden ist.

Im übrigen würde die Ausschußfrist des § 26 Abs. 6 LTV, die drei Monate von der Auszahlung ab läuft, im Zeitpunkt des Eingangs der Klage beim Arbeitsgericht am 6. Oktober 1959 noch nicht abgelaufen gewesen sein. Denn die Frist des § 26 Abs. 6 LTV kann erst zu laufen beginnen, wenn der Zeitraum, in dem nach § 18 Abs. 10 LTV der Freizeitausgleich zu erfolgen hat, abgelaufen ist. Der Freizeitausgleich war aber nach § 18 Abs. 10 Satz 2 LTV für den Kläger innerhalb von drei Monaten durchzuführen. Der Kläger wußte erst mit dem Ablauf der Dreimonatsfrist, daß die Beklagte diesen Anspruch nicht gewährte. Weil vorher der Anspruch auf Freizeitausgleich noch nicht fällig war, konnte die Dreimonatsfrist des § 26 LTV erst am 16. September 1959 beginnen.

b) In der Sache selbst ist das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum von der Ansicht ausgegangen, daß für den Kläger als Schichtlöhner § 18 Abs. 2 und 10 LTV als Rechtsgrundlage dieses Anspruchs in Frage kommt. Denn die Übertragung der für die Beamten geltenden Bestimmungen des Arbeitszeitrechts auf die Schichtlöhner der Beklagten nach § 13 Abs. 1 AZO bezieht sich nur auf das Arbeitsschutzrecht der Beamten. Es muß also geprüft werden, ob sich die Beschäftigung des Klägers nach den Dienstplänen Nr. 44 a und 63 über die in der AZO festgelegten Arbeitszeitgrenzen hinaus im Rahmen des § 72 Abs. 3 BBG und der AZVO hält. Die Pflicht des Klägers zur Mehrleistung ergibt sich ebenfalls nicht aus dem Beamtenrecht, sondern aus § 3 Abs. 3 Nr. 2 LTV, ebenso wie auch die Rechte des Klägers auf Vergütung oder Freizeitausgleich nur nach dem LTV zu beurteilen sind. § 18 Abs. 10 LTV bestimmt, daß Überzeitarbeit grundsätzlich durch Gewährung von Freizeit auszugleichen ist, wobei sich die Überzeitarbeit aus § 18 Abs. 2 LTV ergibt.



Dem Berufungsgericht kann aber insoweit nicht gefolgt werden, als es seiner Entscheidung einen Begriff des Bereitschaftsdienstes zugrunde gelegt hat, nach dem alle Wartezeiten des Klägers ohne Rücksicht auf die Dauer der Unterbrechung der Arbeit, also auch bei Unterbrechungen von zwei oder drei Minuten, als Bereitschaft angesehen hat. Damit hat das Berufungsgericht den von der Rechtsprechung entwickelten Begriff der Arbeitsbereitschaft verkannt.

Wie der Senat in dem zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Urteil vom 14. April 1966 - 2 AZR 503/63 - ausgeführt hat, kennt das Beamtenrecht keinen eigenen Begriff der Dienstbereitschaft. Es hat vielmehr den Begriff der Arbeitsbereitschaft, wie ihn die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts bis zum Inkrafttreten des Bundesbeamtengesetzes am 1. September 1953 entwickelt hat, übernommen, so daß davon auszugehen ist, daß in § 72 Abs. 3 BBG sowohl die geistige als auch die körperliche Präsenz als Bereitschaft erfaßt sind. Auch im Arbeitszeitrecht der Beamten versteht man unter Dienstbereitschaft die wache Achtsamkeit im Zustande der Entspannung.

Legt man an die vom Kläger ausgeführten Tätigkeiten als Rangierer, Langmacher, Gleisfreimelder und Aufschreiber diesen Maßstab für den Bereitschaftsbegriff an, so ergibt sich, daß der Arbeitsablauf in den von ihm geleisteten Dienstsichten nicht kontinuierlich aus sich gleichmäßig fortsetzenden Leistungen bestand, sondern daß während des Rangierbetriebes immer wieder Zeiten aufkamen, in denen der Kläger untätig war. In diesen Zwischenzeiten wartete der Kläger auf die nächste Dienstverrichtung, weil z.B. nach der dem Fahrplan entsprechenden Zugfolge noch kein Zug zu übernehmen war oder die von einem bestimmten Gleis abzuholenden Waggonen noch nicht abholbereit waren oder die Lok, mit der der Kläger zusammen arbeitete, Wasser nehmen mußte. Als Gleisfreimelder wartete er auf den Anruf des Rangierleiters, um dann seine Funktion, nämlich festzustellen,



ob das maßgebende Gleis frei war, durchzuführen. Die Zwischenzeiten verlangten vom Kläger keinerlei Dienstvorrichtung, er konnte sich ausruhen. Er mußte sich allerdings für den nächsten Anruf, die Ankunft des nächsten Güterzuges, bereithalten, brauchte aber in der Wartezeit keinerlei Dienstvorrichtungen auszuführen. Gegenüber der vollen Tätigkeit des Rangierers, des Langmachers, des Aufschreibers und Gleisfreimelders ist diese Tätigkeit, die lediglich im Bereithalten zur sofortigen Aufnahme dieser Tätigkeit besteht, eine mindere Leistung. Sie erfüllt den Begriff der wachen Achtsamkeit im Zustande der Entspannung, soweit der zeitliche Umfang der einzelnen Wartezeit zu einer Entspannung überhaupt geeignet ist.

Bei den im Rangierdienst aufkommenden Zwischenzeiten handelt es sich nur dann um eine Bereitschaft, wenn sie zeitlich ein solches Ausmaß erreichen, daß sie objektiv geeignet sind, den Zustand der Entspannung, der begrifflich zum Wesen der Bereitschaft gehört, überhaupt herbeizuführen. Die sog. "Verschnaufpausen" sind Vollarbeit, weil sie eine gewisse Dauer, in der eine volle Entspannung eintreten kann, nicht erreichen. Sie bedeuten lediglich ein kurzes, zeitlich kaum erfaßbares Verweilen, bevor die Arbeit wieder fortgesetzt wird. Anders ist es aber bei der "Bereitschaft", sobald sie in ihrem zeitlichen Ausmaße eine solche Dauer erreicht, daß im Zustande der wachen Achtsamkeit auch eine Entspannung eintritt. Nur wenn die Zeiten des Wartens eine gewisse Dauer überschreiten, so daß sie ein wirkliches Ausruhen von der Arbeit, eine Entspannung, bedeuten, erscheint eine Verlängerung der Arbeitszeit gegenüber den übrigen Arbeitnehmern, die die ganze Arbeitszeit hindurch ständig angestrengt tätig sein müssen, sowohl aus dem Grundsatz gleichmäßiger Bewertung der Arbeit, wie auch aus dem Gesichtspunkt des Arbeitsschutzes zulässig und angemessen (vgl. auch Denecke Anm. 6 zu § 7 AZO). Das Gesetz gebraucht für diese Zeiten geringerer Tätigkeit den Ausdruck "Arbeitsbereitschaft", und Rechtslehre und Rechtsprechung haben sie als Zeit "wacher Achtsamkeit im Zustande der Entspannung" bezeichnet.



Man wird danach allgemein sagen müssen, daß jede einzelne "Wartezeit" für sich genommen eine bestimmte zeitliche Mindestdauer haben muß, um den begrifflich zur Bereitschaft gehörenden Entspannungseffekt eintreten zu lassen. Das Berufungsgericht verkennt den von der Rechtsprechung entwickelten Begriff der Arbeitsbereitschaft, wenn es meint, daß es nicht darauf ankomme, wie lange die einzelnen Unterbrechungen andauerten. Ihr Charakter als Bereitschaft sei davon unabhängig. Selbst die kurzen Unterbrechungen von 2 oder 3 Minuten seien ohne "wirkliche Arbeitsleistung" verbracht. Sicherlich ist es richtig, daß die Wartezeit ihren Charakter als Wartezeit nicht durch die Länge der Dauer erhält, sondern ausschließlich durch die Tatsache des Wartens auf die nächste Inanspruchnahme. Das Berufungsgericht berücksichtigt aber nicht bei seinen Erwägungen, daß in den Splitterzeiten eines Wartens von wenigen Minuten, die es zur Bereitschaft rechnet, die für den Begriff des Bereitschaftsdienstes wesentliche Entspannung gar nicht eintreten kann.

Nach der Erfahrung des Lebens tritt die Entspannung nicht bei Kurzunterbrechungen der Arbeit ein. Der Mensch reagiert, wenn er aus dem fließenden Arbeitsablauf für einige wenige Minuten entlassen ist, noch nicht sofort physiologisch mit dem Beginn des Zustandes der Entspannung. Dazu ist ein etwas längerer Zeitraum der Untätigkeit notwendig. Der Kläger meint, daß solche passive Zwischenzeiten bis mindestens 15 Minuten nicht als Arbeitsbereitschaft, sondern als Vollarbeit anzusehen sind. Dieser Wert von 15 Minuten liegt zu hoch. Denn die nach § 8 Abs. 3 AZVO und § 2 Abs. 1 AZO als "Nichtarbeit" geltenden Pausen haben schon eine gesetzliche Mindestdauer von 15 Minuten (vgl. § 18 Abs. 2 AZO für das weibliche Personal, § 14 Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz für Jugendliche; § 12 Abs. 2 AZO für männliche Arbeitnehmer). Daraus ergibt sich, daß eine Zeit der Untätigkeit von 15 Minuten schon als Pause im Sinne des Arbeitsschutzrechtes anzusehen ist, soweit die übrigen Voraussetzungen für den Pausenbegriff erfüllt sind. Da Pausen aber absolut nicht auf die Arbeitszeit angerechnet werden, während die Beklagte die



in den einzelnen Dienstschichten aufkommenden Zwischenzeiten als Bereitschaftsdienst mit 50 v.H. auf die reine Arbeitszeit (§ 2 Abs. 4 Buchst. a DDV) und darüber hinaus nach § 2 Abs. 4 DDV von der in einer Dienstschicht anfallenden Dienstbereitschaft bis zu 30 Minuten voll auf die reine Arbeitszeit anrechnet, muß zur Erreichung des Entspannungseffektes in den Zwischenzeiten ein Zeitwert gefunden werden, der zwischen den als volle Arbeitszeit geltenden Verschnaufpausen und den 15 Minuten Pausen, die überhaupt nicht auf die Arbeitszeit angerechnet werden, liegt. Zwar ist der Zeitraum dafür, daß der Entspannungseffekt eintritt, nicht gänzlich unabhängig von der Art der Tätigkeit. Die Beklagte hat aber ein legitimes Interesse daran, daß er für ganze Dienstzweige möglichst einheitlich angenommen wird. Es wird daher Aufgabe des Berufungsgerichts sein, bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung einen solchen Wert für den Rangierdienst zu ermitteln.

Die Beklagte hat in den Dienstdauervorschriften den Begriff der Bereitschaft nicht im Sinne der genannten Rechtsprechung als wache Achtsamkeit im Zustande der Entspannung verwendet. Sie definiert in § 2 Abs. 3 Buchst. a DDV die Bereitschaft als "die Zeit, während der das Personal

- a) ohne Arbeitsleistung auf der Dienststelle oder dem Dienstposten zur jederzeitigen Dienstleistung bei wachsender Anwesenheit verpflichtet ist"....

Die DDV stellen nur auf die wache Anwesenheit ab und nicht auf das für den Bereitschaftsbegriff ebenso wesentliche Kriterium des Zustandes der Entspannung. Das Element des Zustandes einer Entspannung ist überhaupt nicht berücksichtigt. Beide Merkmale aber, wache Achtsamkeit und der Zustand der Entspannung, machen erst den Begriff der Bereitschaft aus. Die Zeit der Untätigkeit muß danach eine solche Mindestdauer haben, in der der Zustand der Entspannung, kurz: der Entspannungseffekt, physiologisch eintreten kann. Splitterzeiten von wenigen Minuten führen auch in ihrer Addition nach der Lebenserfahrung nicht den Zustand der Entspannung herbei. Die Beklagte macht also den Fehler, daß sie auch die



- 16 -

Splitterzeiten von wenigen Minuten als Bereitschaft rechnet, weil für sie die Zeit der Bereitschaft, wenn man von den 30 Minuten Dienstbereitschaft absieht, die in jeder Schicht voll auf die Arbeitszeit anzurechnen sind (§ 2 Abs. 4 DDV), lediglich eine mathematische Größe ist, nämlich die Differenz aus der gesamten Schichtzeit und den mit mittleren Zeitwerten belegten Teilen dieser Schichtzeit. Die Beklagte will durch ein Rechenexempel ermitteln, was volle Dienstleistung ist und was an Bereitschaft übrig bleibt. Diese rein rechnerische Feststellung einer Bereitschaft, die sich aus der Differenz zwischen der Gesamtschichtzeit und der durch die Summe der mit mittleren Zeitwerten belegten Schichtzeit, zuzüglich von 30 Minuten je Schicht ergibt, wird dem Bereitschaftsbegriff nicht gerecht. Bereitschaft ist eine Art des Dienstes, die dem Arbeitgeber ebenso geschuldet wird, wie die volle Dienstleistung. Sie ist keine Differenz, keine mathematische Größe, sondern eine betriebliche Wirklichkeit, die ihren individuellen Anfang und ihr individuelles Ende hat, wie das in § 2 AZO verlangt wird.

Damit wird ein zweiter Fehler des von der Beklagten angewendeten Verfahrens zur Ermittlung der Bereitschaft evident. Denn nur solche Zeiten der Arbeit fallen unter den Bereitschaftsbegriff, die planmäßig mit ihrem individuellen Anfang und ihrem Ende in die Schicht eingeplant sind, von denen der Kläger auch wußte oder erkennen konnte, daß sie in einem bestimmten Augenblick eintraten. Dabei genügt es, daß der Kläger aus seiner eigenen Betriebserfahrung und dem gewöhnlichen Lauf seiner Tätigkeit erkennen konnte, daß von ihm in bestimmten Tagesabschnitten, die nach ihrer zeitlichen Ausdehnung grundsätzlich geeignet sind, einen Zustand der Entspannung herbeizuführen, im allgemeinen keine Dienstverrichtungen zu leisten sind. Spätestens beim Beginn der Bereitschaft muß der Kläger in diesem Sinne erkennen können, daß ab jetzt von ihm keine Leistung im Sinne der Verrichtung von solchen Funktionen verlangt wird, die den Wesensgehalt seiner Tätigkeit ausmachen, ihr das Gepräge geben. Erst von

- 17 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



dem Augenblick an, wo der Kläger erkennen kann, daß er nicht mehr mit Verrichtungen dieser Art zu rechnen hat, ist überhaupt der Beginn des Entspannungszustandes denkbar.

Die Zurechnung der Splitterzeiten zur Bereitschaft und die fehlende Individualisierung der Bereitschaft in ihrem Beginn und Ende können auch nicht dadurch ausgeglichen werden, daß mittlere Zeitwerte für die Bemessung der Dienstverrichtungen zu Grunde gelegt werden. Die in den mittleren Zeitwerten enthaltenen Toleranzen mögen zusammen mit der Tatsache, daß die Ermittlung der Zeitwerte an Spitzenverkehrstagen und im Einvernehmen mit dem Personalrat durchgeführt wurden und deshalb sicherlich günstigere Verhältnisse für den Kläger an normalen Arbeitstagen gegeben sind, die Bezeichnung des Begriffes mittlerer Zeitwert rechtfertigen im Sinne der Methode der Bemessung der zu erbringenden Leistungen, sie sind aber kein dem Bereitschaftsbegriff entsprechender Ausgangspunkt für die Feststellung, ob eine nicht mit mittleren Zeitwerten belegte Zeit der Gesamtschicht als Bereitschaft zu qualifizieren ist. Wenn man feststellen will, ob eine Arbeitszeit als Bereitschaft anzusehen ist, muß man vom Begriff der Bereitschaft ausgehen und seine - hier erläuterten - Begriffsmerkmale prüfen.

Die Vorgabe von 30 Minuten je Schicht als Vollarbeit nach § 2 Abs. 4 DDV kann auch nicht als geeignetes Mittel dafür angesehen werden, eine Arbeitszeit als Bereitschaft zu qualifizieren. Selbst wenn diese Zeit von 30 Minuten je Schicht als Ablösung für eine Regelung bei der Beklagten eingeführt worden ist, die Zeiten der Nichttätigkeit bis zu 5 Minuten als volle Arbeitszeit anzurechnen, weil Schwierigkeiten bestanden, die Bereitschaft individuell festzustellen, so kann diese Maßnahme der Vorgabe von 30 Minuten je Schicht doch nicht von der Notwendigkeit der Individualisierung des Beginns und des Endes jeder einzelnen Bereitschaft befreien. Bedenklich ist vor allem dabei, daß die Vorgabe von 30 Minuten je Schicht jedem Arbeitnehmer zugute kommt, ohne Rücksicht darauf, ob und wieviele Splitterzeiten in



seiner Schicht liegen. Der Lösungsversuch genügt dem Erfordernis des Bereitschaftsbegriffes nicht, weil Splitterzeiten rechtlich überhaupt nicht unter den Begriff der Bereitschaft fallen und auch in ihrer Addition nicht zur Entspannung geeignet sind.

Der vom Berufungsgericht festgestellte Sachverhalt läßt nicht erkennen, wieviele Splitterzeiten in den verschiedenen Schichten jeweils vorkamen und wann jeweils eine "Wartezeit" in ihrem Beginn und ihrer vermutlichen Dauer als Bereitschaft erkennbar war. Insoweit ist der Sachverhalt noch zu klären. Es mag schwer sein, den individuellen Beginn und das Ende von Bereitschaftszeiten im Dienstplan festzulegen, es ist aber notwendig, damit nicht durch die Anwendung eines abstrakten Rechenexempels dem Arbeitnehmer Unrecht geschieht. Voraussetzung für eine solche Individualisierung ist zunächst das völlige Ausscheiden von Splitterzeiten aus dem Begriff der Bereitschaft und das Ermitteln des Minutenwertes, nach dessen Ablauf die begriffsnotwendige Entspannung im Normalfall eintritt. Auf dieser Grundlage werden dann Beginn und Ende der den Bereitschaftsbegriff zuzuordnenden Zwischenzeiten im Dienstplan festzustellen sein.

Bei den vom Landesarbeitsgericht anzustellenden Überlegungen wird auch zu berücksichtigen sein, daß die Beklagte die Dienstpläne für den Kläger aufgestellt hat. Wenn die Beklagte behauptet, daß bestimmte Anteile der Schicht keine Vollarbeit, sondern Bereitschaft sind, so muß sie das beweisen. Wenn es nicht gelingen sollte, konkret den Umfang der einzelnen Zeiten der Bereitschaft zu ermitteln, so könnte notfalls gemäß § 287 ZPO dieser Umfang für jeden Einzelfall geschätzt werden.

### III.

Soweit hiernach Zeiten der Dienstbereitschaft in Betracht kommen, sind sie grundsätzlich auch geeignet, zu einer Verlängerung der Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen zu führen (§ 72 Abs. 3 BBG, § 4 AZVO).



Zur Zulässigkeit der Verlängerung der Arbeitszeit bei Dienstbereitschaft hat der erkennende Senat in dem zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmten Urteil vom 14. April 1966 - 2 AZR 503/63 - im wesentlichen die Rechtsansicht des Berufungsgerichts über die Durchführung der Verlängerung der Arbeitszeit bestätigt und dahin erkannt:

1. Unter einem angemessenen Verhältnis im Sinne des § 72 Abs. 3 BBG ist kein mathematisches Verhältnis zu verstehen.
2. Das angemessene Verhältnis wird durch die Art des Bereitschaftsdienstes, den Kräfteverbrauch während dieses Dienstes, seine Länge und durch die Fürsorgepflicht nach pflichtgemäßem Ermessen der zuständigen Behörde bestimmt.
3. Die Verlängerung ist nicht davon abhängig, daß der Bereitschaftsdienst eine bestimmte Mindestdauer erreicht.
4. Die Dienstdauervorschriften erreichen in § 2 Abs. 4 das angemessene Verhältnis dadurch, daß die Bereitschaft in zulässiger Weise mit einem bestimmten Prozentsatz auf die reine Arbeitszeit angerechnet wird.
5. Die prozentuale Anrechnung des Bereitschaftsdienstes auf die reine Arbeitszeit und die Unterscheidung zwischen reiner Arbeitszeit und Bereitschaft in den Dienstdauervorschriften verstößt nicht gegen § 72 Abs. 3 BBG und § 4 AZVO.
6. Zur Verlängerung der Arbeitszeit nach § 72 Abs. 3 BBG und § 4 AZVO genügt ein allgemeines bei einer Verwaltung vorliegendes dienstliches Bedürfnis; es muß nicht auf den Einzelfall abgestellt werden.
7. Auch das dringende dienstliche Bedürfnis des § 3 AZVO kann bei besonders schwierigen allgemeinen Verhältnissen einer Verkehrsverwal-



tung, deren Dienst Tag und Nacht, Sonn- und Feiertag ununterbrochen durchgeht und einen unberechenbaren Personalbedarf hat, generell vorliegen.

8. Man kann § 9 Abs. 5 DDV als eine Vorschrift auffassen, die zwar älter ist als § 3 Satz 2 AZVO, aber trotzdem im Sinne des § 3 Satz 2 AZVO das dringende dienstliche Bedürfnis für den Bereich der Beklagten allgemein festlegt.

Das Berufungsgericht wird bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung zu prüfen haben, ob unter Zugrundelegung des dargestellten Begriffes der Dienstbereitschaft und der danach zulässigen Durchführung der Verlängerung der Arbeitszeit der Kläger einen Anspruch auf Freizeitausgleich nach § 18 Abs.2 und 10 LTV hat. Dabei wird weiter festzustellen sein, ob dieser Anspruch auf Freizeitausgleich, der nach § 18 Abs. 10 Satz 2 LTV innerhalb von drei Monaten durchzuführen ist, noch in Natur gewährt werden kann, oder ob an dessen Stelle als Surrogat ein entsprechender Geldanspruch getreten ist.

#### IV.

Wenn über den hilfsweise gestellten Feststellungsantrag, daß die Heranziehung des Klägers durch die Beklagte zu über täglich 10 Stunden hinausgehend angeordneter Arbeitszeit nach den gegebenen Arbeitszeitbestimmungen (AZO, AZVO) unzulässig gewesen sei, noch entschieden werden müßte, so wäre davon auszugehen, daß dieser Antrag unzulässig ist. Denn die unzulässige Überbeschäftigung des Klägers ist kein Rechtsverhältnis im Sinne <sup>von</sup> § 256 ZPO, sondern nur ein Element eines Rechtsverhältnisses. In dem abgeschlossenen Vorgang der angeblich rechtswidrigen Inanspruchnahme des Klägers für eine täglich über 10 Stunden hinausgehende Arbeitszeit liegt kein Rechtsverhältnis, das noch in der Gegenwart oder Zukunft fortwirkt. Es ist ein sogenanntes "totes Rechtsverhältnis". Der Kläger begehrt mit der Feststellung lediglich die Klärung



einer abstrakten theoretischen Frage, ob die Inanspruchnahme eines Arbeitnehmers der Beklagten für eine über 10 Stunden hinausgehende Arbeitszeit in der Vergangenheit zulässig war. Die Gerichte sind nicht dazu da, Gutachten über derartige Fragen zu erstatten, auch wenn dieses Begchren in die Form einer positiven oder negativen Feststellungsklage gekleidet ist (BAG AP Nr. 19 und Nr. 24 zu § 256 ZPO; Stein-Jonas-Schönke, Kommentar zur ZPO, 18. Aufl., Anm. II 1 b zu § 256; Wieczorock, ZPO, § 256, Anm. B II; Rosenberg, Lehrbuch, 9. Aufl., § 86 II 1 a).

gez. Dr. König

Frau Bundesrichterin  
Dr. Meier-Scherling  
ist erkrankt.  
Dr. König

Dr. Rengier

A. Wörner

Höcker

