

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

14. April 1966

Gesetz: AZO § 13 Abs. 1; BBG § 72; AZVO §§ 3, 4, 8

Leitsätze:

1. § 13 Abs. 1 AZO ist dahin auszulegen, daß die Übertragungs-
erklärung durch Verwaltungsanordnung geschehen kann.
2. Die vorkonstitutionelle Ermächtigung des § 13 Abs. 1 AZO ist
nicht nach Art. 129 Abs. 3 des Grundgesetzes erloschen, son-
dern gilt als Bundesrecht im Sinne des § 125 Nr. 1 des Grund-
gesetzes weiter.
3. Vorgesetzte Dienstbehörde im Sinne des § 13 Abs. 1 AZO ist
bei der Bundesbahn der Vorstand.
4. Wird in einem Tarifvertrag von der obersten Dienstbehörde
mit dem Tarifpartner vereinbart, daß die Arbeitszeit der
Schichtlöhner sich nach den Vorschriften über die Arbeitszeit
der Beamten in den Dienstzweigen, in denen sie beschäftigt
sind, richtet, so liegt darin gleichzeitig die einseitige
Übertragungserklärung im Sinne des § 13 Abs. 1 AZO.
5. § 13 Abs. 1 AZO ist über seinen Wortlaut hinaus dahin auszu-
legen, daß auch die Sozialpartner befugt sind, die für Beamte
geltenden Arbeitszeitbestimmungen auf die in § 13 Abs. 1 AZO
bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern zu übertragen.
6. Die Begriffe Arbeitsbereitschaft und Dienstbereitschaft sind
im Arbeitsrecht und im Beamtenrecht inhaltsgleich.
7. Die "Fahrgastfahrten" sind dem Dienst in Bereitschaft zuzu-
ordnen.
8. Die "Wendezeiten" sind Pausen im Sinne des § 8 Abs. 3 AZVO
und nicht auf die Arbeitszeit anzurechnen.
9. Zur Verlängerung der Arbeitszeit nach § 72 Abs. 3 BBG und § 4
AZVO genügt bei der Bundesbahn ein allgemeines dienstliches
Bedürfnis; es muß nicht auf den Einzelfall abgestellt werden.
10. Auch das dringende dienstliche Bedürfnis des § 3 AZVO kann
bei besonders schwierigen allgemeinen Verhältnissen bei einer
Verkehrsverwaltung, deren Dienst Tag und Nacht, Sonn-, Feier-
tag und am Werktag durchgeht und unberechenbaren Personalbe-
darf hat, generell vorliegen.

Aktenzeichen: 2 AZR 503/63

Urteil des BAG vom 14. April 1966

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

2 AZR 503/63

3 Sa 73/61 Baden-
Württemberg
(Stuttgart)

Im Namen des Volkes!

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

Urteil

In Sachen

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:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 28. Juni 1965 - 3 Sa 73/61 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin trat am 25. Mai 1949 beim Bahnbetriebswerk S - Hauptbahnhof in den Dienst der Beklagten. Im Jahre 1958 und Anfang 1959 war sie als Dienstfrau tätig. Ihre Aufgabe bestand darin, in den D-Zügen während der Fahrt Gänge, Toiletten, Waschgelegenheiten, Treppenstufen, Türen und Handgriffe sauber zu halten. Die Klägerin erhielt als Schichtlöhnerin Lohn nach Lohngruppe VII, Ortsklasse I des Lohntarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn (im folgenden LTV genannt). Die Arbeitszeit der Klägerin war den Fahrplänen angepaßt. Für die neun in den D-Zügen eingesetzten Dienstfrauen, zu denen auch die Klägerin gehörte, galt während des Winterfahrplans 1958/59 ein Dienstplan, der für den 1. Dienstplantag folgendes bestimmte:

Fahrgastfahrt von Stuttgart nach Heilbronn mit E 553	
Abfahrt Stuttgart	5.25 Uhr
Ankunft Heilbronn	6.23 Uhr
Dienst in D 80	
Abfahrt Heilbronn	7.07 Uhr
Ankunft Singen	11.21 Uhr
Dienst in D 7	
Abfahrt Singen	13.10 Uhr
Ankunft Stuttgart	15.46 Uhr

Die Arbeitszeit für diesen Tag war von der Beklagten auf 9 Stunden 15 Minuten errechnet. Sie ergab sich aus folgenden Einzelansätzen:

Aufrüstungszeit in Stuttgart		15 Minuten
Fahrgastfahrt Stuttgart Heilbronn mit E 553 70% von 58 Minuten		41 Minuten
Unterbrechung in Heilbronn		4 1/4 Minuten
Dienst in D 80	4 Stunden	14 Minuten
Abrüstungszeit in Singen		10 Minuten
Aufrüstungszeit in Singen		20 Minuten
Dienst in D 7	2 Stunden	36 Minuten
Abrüstungszeit in Stuttgart		15 Minuten

insgesamt	9 Stunden	15 Minuten

Am Dienstplantag 3 a (werktags) war der Dienst wie folgt geregelt:

- 3 -



- 3 -

Dienst in D 76
Abfahrt Stuttgart 9.14 Uhr
Ankunft Lindau 13.00 Uhr

Dienst in D 75
Abfahrt Lindau 16.30 Uhr
Ankunft Stuttgart 20.06 Uhr

Die Arbeitszeit war für diesen Tag auf 8 Stunden und 27 Minuten errechnet. Im einzelnen waren folgende Zeiten angesetzt:

Aufrüstungszeit in Stuttgart		20 Minuten
Dienst in D 76	3 Stunden	46 Minuten
Abrüstungszeit in Lindau		10 Minuten
Aufrüstungszeit in Lindau		20 Minuten
Dienst in D 75	3 Stunden	36 Minuten
Abrüstungszeit in Stuttgart		15 Minuten
	-----	-----
insgesamt	8 Stunden	27 Minuten.

Die Klägerin ist nicht mehr als Dienstfrau tätig. Sie arbeitet bei einer anderen Dienststelle der Beklagten und zwar nicht im Schicht-, sondern im Tagesdienst.

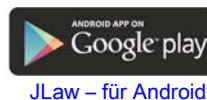
Die Klägerin hat im ersten Rechtszuge in Übereinstimmung mit der Beklagten die Rechtsansicht vertreten, daß sich ihre Arbeitszeit als Schichtlöhnerin gemäß § 3 Abs. 3 Nr. 2 LTV nach den Vorschriften über die Arbeitszeit der Beamten zu richten habe. Sie hat zuletzt folgende Anträge stellen lassen:

1. Der Klägerin einen Freizeitausgleich für die
 1. Dienstplanperiode des Winterhalbjahr-Dienstplanes 1958/59 Nr. 1 vom 28.9. bis 6.10.1958 nicht auf die Arbeitszeit zur Anrechnung gebrachte Anwesenheitszeit von insgesamt 4 Stunden 36 Minuten, bestehend aus:
 - 1 Stunde 19 Minuten in Singen (s. Dienstplantag 1) aus
 - 3 Stunden in Lindau (s. Dienstplantag 3a) und aus
 - 17 Minuten Fahrgastfahranteil (s. Dienstplantag Nr. 1)
 zu gewähren,
2. hilfsweise
 an die Klägerin für die während der Dienstplanperiode vom 28.9. bis 6.10.1958 nicht zur Anrechnung gebrachte Arbeitszeit von 4 Stunden 36 Minuten DM 6,98 zu zahlen,
3. festzustellen,
 daß die von der Beklagten lt. untenstehender Aufstellung bei der Klägerin über täglich 10 Stunden hinausgehend angeordnete Arbeitszeit gemäß § 3 AZVO gesetzlich unzulässig war.

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Tägliche Arbeitszeit		Überschreitung der täglichen 10-Stundengrenze um	
Dienstplantag 1	10 Std. 56 Min.	--	56 Min.
Dienstplantag 2	11 Std. 59 Min.	1 Std.	59 Min.
Dienstplantag 3a	11 Std. 27 Min.	1 Std.	27 Min.
Dienstplantag 5	11 Std. 21 Min.	1 Std.	21 Min.
Dienstplantag 7/8	10 Std. 31 Min.	--	31 Min.
		6 Std.	14 Min.

Die Klägerin ist der Ansicht, daß auch "Fahrgastfahrten" als Dienstweg und damit als Teil ihrer Dienstleistung voll und nicht nur mit 70 % angerechnet werden müßten. Das Gleiche gelte für die Wendezeiten. Sie seien keine Pausen im Sinne des Arbeitsschutzrechts. Durch die rechtswidrige Bewertung der Fahrgastfahrten und Wendezeiten sei die zulässige wöchentliche Arbeitszeit überschritten worden. Die tägliche Arbeitszeit dürfte 10 Stunden nicht überschreiten. Die Beklagte habe sie aber an 5 Tagen des 9-Tagesdienstplanes Nr. 1 über 10 Stunden hinaus erstreckt.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie hat geltend gemacht, daß für die Klägerin die Arbeitszeitvorschriften des Bundesbeamtengesetzes und der AZVO galten. Diese seien aber nur ein Rahmen. Die Eigenart, Größe und Vielschichtigkeit des Eisenbahnbetriebes mache es nötig, generelle Dienstvorschriften zu erlassen, die eine einheitliche Handhabung der geltenden Arbeitszeitvorschriften der Beamten durch die zahlreichen Dienststellen der Beklagten sicherstellten. Deshalb seien die Dienstdauervorschriften für das Betriebs- und Verkehrspersonal der Deutschen Bundesbahn (DDV) als einseitige Verwaltungsvorschriften erlassen worden. Sie seien für die ihnen unterstellten Angehörigen der Beklagten verbindlich, weil sie sich im Rahmen des Beamtenarbeitszeitrechts hielten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Im zweiten Rechtszuge hat die Klägerin die Rechtsansicht vertreten, daß auf sie nicht die Bestimmungen des Beamtenarbeitszeitrechts, sondern die Bestimmungen des Arbeitszeitrechts der AZO anzuwenden seien, weil es an einer wirksamen Übertragung im Sinne

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

des § 13 Abs. 1 AZO fehle. Dementsprechend hat sie beantragt:

- I. das arbeitsgerichtliche Urteil abzuändern und der Klägerin für nicht angerechnete Arbeitsleistungen von insgesamt 4 Stunden 36 Minuten DM 6,98 zu zahlen, und zwar
 - a) für den nicht angerechneten Fahrgastfahrtanteil von 17 Minuten (s. Dienstplantag 1) DM 0,43
 - b) für nicht angerechnete Wendezeiten in Lindau (s. Dienstplantag 3a) 3 Stunden DM 4,55
 - in Singen (Dienstplantag 1) 1 Stunde 19 Minuten DM 2.--
- II. hilfsweise, der Klägerin einen entsprechenden Freizeitausgleich von 4 Stunden 36 Minuten zu gewähren,
- III. festzustellen, daß die Nichtanrechnung des Fahrgastfahrtanteils am Dienstplantag 1 mit 17 Minuten rechtswidrig war;
- IV. a) der Klägerin entsprechend nachfolgender Aufstellung (s. 4c) für an 5 Dienstplantagen unzulässigerweise über 10 Stunden täglich hinaus geleistete 6 Stunden 14 Minuten Arbeitszeit einen Mehrarbeitszuschlag von je DM 0,38 die Stunde - 2,38 DM zu zahlen,
- b) hilfsweise, ihr einen dieser ungesetzlichen dienstlichen Mehrbeanspruchung entsprechenden zusätzlichen Freizeitausgleich zu gewähren, deren zeitlicher Umfang dem pflichtgemäßen Ermessen des Gerichts überlassen wird,
- c) weiterhin festzustellen, daß die von der Beklagten lt. untenstehender Aufstellung bei der Klägerin über 10 Stunden hinausgehend angeordnete Arbeitszeit unzulässig war.

Tägl. Arbeitszeit

Überschreitung der
tägl. 8-Std.-Grenze um

Dienstplantag 1	10 Std. 56 Min.	- Std. 56 Min.
Dienstplantag 2	11 Std. 59 Min.	1 " 59 "
Dienstplantag 3a	11 Std. 27 Min.	1 " 27 "
Dienstplantag 5	11 Std. 21 Min.	1 " 21 "
Dienstplantag 7/8	10 Std. 31 Min.	- " 31 "

6 Std. 14 Min.

- 6 -

Die Beklagte hat beantragt, die Berufung im vollen Umfang zurückzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre im zweiten Rechtszuge gestellten Anträge weiter.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Revision wendet sich zunächst gegen den Tatbestand, den das Berufungsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat. Sie rügt die Verletzung des § 320 Abs. 1 ZPO, weil das Berufungsgericht über den Berichtigungsantrag der Klägerin vom 25. September 1963 nicht entschieden habe.

Die hierauf gestützte Rüge greift nicht durch. Eine Verletzung des § 320 ZPO liegt nicht vor; denn das am 28. Juni 1963 verkündete Urteil ist frühestens im Dezember 1963 zu den Akten gelangt, also zu einer Zeit, in der die Berichtigung des Tatbestandes, die nur drei Monate nach der Verkündung des Urteils beantragt werden kann (§ 320 Abs. 2 Satz 3 ZPO), schon ausgeschlossen war. Da der schriftliche Urteils-tatbestand nicht innerhalb von drei Monaten seit der Verkündung des Urteils vorgelegen hat, war ein Antrag auf Berichtigung des Tatbestandes nicht möglich (BAG 2, 194 [196]; BGH LM Nr. 1 zu § 320 ZPO).

Die Tatsache, daß die Klägerin durch den Fristablauf des § 320 Abs. 2 Satz 3 ZPO daran gehindert worden ist, den Berichtigungsantrag nach § 320 Abs. 1 ZPO zu stellen, könnte zwar als eine Gesetzesverletzung im Sinne des § 549 ZPO angesehen werden. Das Berufungsgericht ist in seinen Erwägungen darüber, ob die Fahrgastfahrt der Klägerin als Dienst in Bereitschaft im Sinne des § 72 Abs. 3 BBG anzusehen ist, zunächst von der Fassung des § 3 Abs. 3 Ziffer 1 LTV vom 22. Februar 1954 ausgegangen und hat aus ihr gefolgert, daß die Tarifparteien durch die Hinzufügung des Klammerzusatzes (Be-

- 7 -



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



reitschaft und Fahrgastfahrt) zum Ausdruck gebracht hätten, daß die Fahrgastfahrten auch dem Begriff der Bereitschaft zuzuzählen seien (Urteil Bl. 34), hat aber dann die seit Mai 1958 geltende Fassung des § 3 Abs. 3 Ziffer 1 LTV, in der die Worte "Bereitschaft (Dienstbereitschaft und Fahrgastfahrten)" gestrichen waren, seinen weiteren Erörterungen zugrunde gelegt (Urteil Bl. 35) und ist der Unterscheidung des Dienstes in "Volldienst" und "Nichtvolldienst" folgend zu dem Ergebnis gelangt, die Fahrgastfahrt dem "Nichtvolldienst" zuzurechnen, der als Dienst in Bereitschaft zu bewerten sei. Eine Verletzung des § 320 ZPO würde aber nur dann zur Aufhebung des Berufungsurteils führen, wenn das Vorbringen, das den Berichtigungsantrag stützen sollte, eine andere Entscheidung gerechtfertigt hätte (BGH 32, 17 [28]; BGH LM Nr. 1 zu § 320 ZPO; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 28. Aufl. Anm. 8 A zu § 551). Das ist aber nicht der Fall, wie die folgenden Gründe ergeben.

II.

In materieller Hinsicht ist das Berufungsgericht mit Recht davon ausgegangen, daß auf die Klägerin die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen des Beamtenrechts anzuwenden sind.

Die Klägerin gehört als Schichtlöhnerin der Beklagten zu dem Personenkreis, auf den bereits durch den Erlass des Reichsverkehrsministers 50.534 Pz vom 29. Dezember 1938 nach § 13 Abs. 1 AZO die für Beamte der Deutschen Reichsbahn geltenden Dienstvorschriften über die Arbeitszeit übertragen worden sind.

Die Reichsbahn war damals ein Teil des Reichsvermögens. Die Ernennung des Generaldirektors der Reichsbahngesellschaft zum Reichsverkehrsminister und die Zusammenfassung der Aufgaben hatte die staatsrechtliche Autonomie der Reichsbahn beendet. Leitung und Aufsicht waren in der Person des Reichsverkehrsministers vereinigt. Der Reichsverkehrsminister war die zur Übertragung nach § 13 Abs. 1 AZO zuständige vorgesetzte Dienstbehörde.



- 8 -

Zur Übertragung genügt die Erlaßform, denn § 13 Abs. 1 AZO schreibt eine besondere Form für die Übertragung nicht vor. Durch die Übertragungserklärung treten zwar an die Stelle der Arbeitszeitbestimmungen der AZO die für Beamte gültigen Dienstvorschriften über die Arbeitszeit. Trotzdem bleibt der "Vorrang des Gesetzes" vor staatlichen Willensäußerungen niedrigeren Ranges gewahrt. Denn in § 13 Abs. 1 AZO geht der Wille des Gesetzgebers von vornherein dahin, die Arbeitsschutzbestimmungen für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern der öffentlichen Hand nur subsidiär¹ gelten zu lassen, sofern durch die vom Gesetzgeber selbst vorgesehene und schon normierte Erklärung der vorgesetzten Dienstbehörde die für Beamte gültigen Dienstvorschriften über die Arbeitszeit auf die Arbeitnehmer übertragen werden. Der Gesetzgeber hat in § 13 Abs. 1 AZO schon rechtsnormmäßig bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern der öffentlichen Hand den für die Beamten gültigen Dienstvorschriften über die Arbeitszeit unterstellt und bestimmt, daß diese Unterstellung durch die Übertragungserklärung der vorgesetzten Dienstbehörde jederzeit aktualisiert werden kann. Die Übertragungserklärung ist lediglich als ein öffentlich-rechtliches Tatbestandsmerkmal für die schon in § 13 Abs. 1 AZO vom Gesetzgeber alternativ normierte Geltung des Beamtenarbeitszeitrechts anzusehen.

Daß der Gesetzgeber einer Norm oder einer Gruppe von Normen subsidiäre Geltung gegenüber rangniedrigeren Verwaltungsvorschriften der öffentlichen Hand geben kann, hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfGE 8, 155) zu § 346 des Lastenausgleichsgesetzes bejaht, wonach der Präsident des Bundesausgleichsamtes das Verfahren abweichend von der Regelung in § 345 LAG regeln durfte. Es hat ausgeführt, daß § 346 LAG keine Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen enthalte, sondern nur den Erlass von allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Gegenstand habe. Der Vorrang des Gesetzes hindere den Gesetzgeber nicht, die Subsidiarität einer gesetzlichen Regelung gegenüber allgemeinen Verwaltungsvorschriften anzuordnen. Für die Anwendung des § 13 Abs. 1 AZO ergibt sich aus dieser Entscheidung, daß der Gesetzgeber das Recht hat,

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)

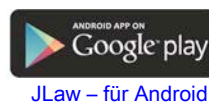


[JLaw – für iOS](#)

trotz des grundsätzlichen Vorrangs des Gesetzes, die Subsidiarität der in § 13 Abs. 1 AZO grundsätzlich geregelten Geltung der AZO für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern der öffentlichen Hand anzuordnen.

Daß der Übertragungsakt im Sinne des § 13 Abs. 1 AZO nur eine Willenserklärung der vorgesetzten Dienstbehörde sein soll und kein Akt der Rechtssetzung, ergibt sich auch aus der Regelung in § 13 Abs. 2 AZO. Dort handelt es sich um die umgekehrte Gestaltung, nämlich die Ersetzung der für die Angestellten des öffentlichen Dienstes, die von Körperschaften des öffentlichen Rechts gemeinsam mit Beamten beschäftigt werden, kraft Gesetzes gültigen Dienstvorschriften der Beamten durch die Arbeitszeitvorschriften der AZO. Dafür hält der Gesetzgeber sogar die Abrede im Einzelvertrag für ausreichend. Läßt aber § 13 Abs. 2 AZO die Ersetzung der kraft Gesetzes für bestimmte Angestellte gültigen Arbeitszeit der Beamten durch die Bestimmungen über die Arbeitszeit der AZO durch einfache Willenserklärung der Beteiligten zu, so liegt es nahe, daß auch in § 13 Abs. 1 AZO durch Übertragungs-erklärung der vorgesetzten Dienstbehörde das für die Arbeiter geltende Arbeitsschutzrecht der AZO durch den Normenkomplex des Beamtenarbeitszeitrechts ersetzt werden kann.

Bei allem bleibt allerdings zu beachten, daß auch der Gesetzgeber nicht das Recht hat, den Vorrang des Gesetzes als Prinzip zu beseitigen. Die Grenze liegt in der Aufrechterhaltung der staatlichen Ordnung. Deshalb kann der Gesetzgeber niemals Vorschriften von solcher Bedeutung und in einem solchen Umfange für subsidiär erklären, daß sich dabei eine Gewichtsverlagerung innerhalb des Gefüges zwischen Gesetzgebung und Verwaltung ergibt. Davon kann aber bei der Ermächtigung des § 13 Abs. 1 AZO keine Rede sein, weil sie nur für den eng begrenzten Geltungsbereich des Arbeitsschutzrechts einer Gruppe von Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Dienst gegeben ist.



- 10 -

Die Revision ist der Meinung, daß der Übertragungserlaß des Reichsverkehrsministers vom 29. Dezember 1938 ins Leere greife. Die auf Grund des § 11 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 13. Mai 1938 (RGBl. I S. 593) i.d.F. vom 9. September 1938 (RGBl. I S. 1166, im folgenden kurz: AZVO genannt) erlassenen Dienstdauervorschriften für das Betriebs- und Verkehrspersonal der Deutschen Bundesbahn (DDV) vom 1. Januar 1939 hätten keine Rechtswirksamkeit gehabt, weil sie nach § 16 DBG von der Reichsregierung als Rechtsverordnung hätten erlassen werden müssen. Das ist unzutreffend. In § 16 DBG heißt es: "Die Reichsregierung kann die Arbeitszeit der Beamten regeln". Die Bestimmung hat daher nur programmatische Bedeutung (vgl. Fischbach, DBG, 2. Aufl., 1940, Anm. I Abs. 1 zu § 16). Das Recht, die Arbeitszeit der Beamten zu regeln, hatte die Reichsregierung auch schon vor dem Inkrafttreten des § 16 DBG. Es ergibt sich für jeden Dienstherrn aus seiner Dienstgewalt. Die Bestimmung enthält keine Angaben über die Art, den Umfang und das Ausmaß der beabsichtigten Regelung. Sie schränkt vor allem diese Regelung nicht etwa dahin ein, daß sie alle Beamten umfassen müßte und durch eine Rechtsverordnung zu geschehen hätte. Vor allem ist in § 16 DEG in keiner Weise bestimmt, daß die besonderen Verhältnisse bei den Betriebsverwaltungen der öffentlichen Hand, soweit es sich nicht um die eigentliche Verwaltung handelt, nicht berücksichtigt werden dürften. Der Gesetzgeber hat diese Fragen offengelassen und damit in das Ermessen der Reichsregierung gestellt. Diese hat von ihrem Ermessen bei der näheren Ausgestaltung der Arbeitszeitregelung für die Beamten in der AZVO 1938 u.a. dahin rechtsmäßigen Gebrauch gemacht, daß sie in § 11 bestimmte, daß die Arbeitszeit der Betriebsverwaltungen (soweit es sich also nicht um die eigentliche Verwaltung handelt) durch deren oberste Dienstbehörden besonders geregelt werde und dasselbe auch für die Deutsche Reichsbahn, die Deutsche Reichspost und die Reichsbank sowie für Anstalten, Einrichtungen und sonstige Dienststellen gelte, deren Eigenart es erfordern. Für diese vorbehaltene Sonderregelung des § 11

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 11 -



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



- 11 -

schreibt die AZVO 1938 keine bestimmte Rechtsform vor. Aus der Tatsache, daß die Reichsregierung für die Regelung der Arbeitszeit der Beamten die Form der Rechtsverordnung gewählt hat, folgt nicht, daß nun auch die obersten Dienstbehörden die in § 11 AZVO 1938 ihnen vorbehaltenen besondere Regelung für ihren Geschäftsbereich nur in der Form einer Rechtsverordnung vornehmen konnten. Es kann dahingestellt bleiben, ob die DDV in Form einer Rechtsverordnung hätten erlassen werden müssen, wenn sie eine von der AZVO 1938 abweichende Regelung der Arbeitszeit beabsichtigt hätten. Soweit aber die Deutsche Reichsbahn in den DDV lediglich, ohne die eigentliche Regelung der AZVO 1938 zu ändern, Verwaltungsvorschriften dazu erließ, die dazu dienen sollten, die allgemeinen Arbeitszeitbestimmungen der AZVO 1938 in der Reichsbahn praktisch durchführbar zu machen, genügte dazu die Form einer Verwaltungsanordnung. Die Zuständigkeit zum Erlass solcher Verwaltungsanordnungen ergibt sich, abgesehen von § 11 AZVO 1938, aus der allgemeinen Zuständigkeit der Reichsbahn als Staatsorgan zur Verfolgung des mit der Reichsbahn verbundenen Verwaltungszwecks. Daraus folgt weiter, daß auch die von der Deutschen Reichsbahn auf der Rechtsgrundlage des § 11 AZVO 1938 erlassenen Dienstdauervorschriften für das Betriebs- und Verkehrspersonal der Deutschen Reichsbahn (DDV) wirksam erlassen sind und mit dem Erlass des Reichsverkehrsministers vom 29. Dezember 1938 auch wirksam auf die Schichtlöhner der Deutschen Reichsbahn übertragen wurden.

Nach dem Wortlaut überträgt der Erlass des Reichsverkehrsministers vom 29. Dezember 1938 "die für die Beamten der Deutschen Reichsbahn geltenden Vorschriften über die Arbeitszeit" auf die Schichtlöhner. Danach erfaßt dieser Übertragungserlass die damals in kraft befindlichen beamtenrechtlichen Vorschriften, also die verwaltungsinternen Dienstvorschriften für das Arbeitszeitrecht der Beamten. Dem Berufungsgericht ist aber darin unbedenklich zu folgen, daß der Erlass nach seinem recht verstandenen Wortlaut bei sinnentsprechender Auslegung die jeweils für die Beamten geltenden

- 12 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

Arbeitszeitvorschriften übertragen will, weil sonst jede auch noch so kleine Änderung der Vorschriften über die Arbeitszeit der Beamten stets eine neue Übertragungserklärung im Sinne des § 13 Abs. 1 AZO erforderlich gemacht hätte. Für eine Einschränkung insoweit bietet sich kein vernünftiger Anhaltspunkt.

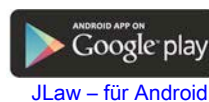
Nach dem Wortlaut des § 13 Abs. 1 AZO sind zwar nur Dienstvorschriften über die Arbeitszeit der Beamten übertragbar. Die Begrenzung des Wortlauts ist darauf zurückzuführen, daß zur Zeit der gesetzlichen Regelung der Übertragungsmöglichkeit in § 13 Satz 2 AZO 1923 die Arbeitszeit der Beamten noch nicht gesetzlich, sondern nur in Dienstvorschriften geregelt war. Eine normative Regelung für Beamte war erstmals in § 16 Abs. 1 DBG vorgesehen und wurde durch die AZVO 1938 geschaffen, die allerdings in § 11 noch bestimmte, daß sie u.a. für die Beamten der Deutschen Reichsbahn nicht galt. Erst § 72 des Bundesbeamtengesetzes vom 14. Juli 1953 brachte eine einheitliche für alle Bundesbeamten einschließlich der Beamten der Deutschen Bundesbahn geltende Arbeitszeitregelung. Diese Weiterentwicklung des Beamtenarbeitszeitrechts von einem auf verwaltungsinternen Dienstvorschriften beruhenden zu einem einheitlich normierten Arbeitszeitrecht ist bei der Auslegung des § 13 Abs. 1 AZO und bei der Auslegung des auf dieser Norm beruhenden Erlasses des Reichsverkehrsministers vom 29. Dezember 1938 zu berücksichtigen. Es ist der Sinn und Zweck dieser Übertragungsermächtigung, nicht nur die verwaltungsinternen Dienstvorschriften über das Arbeitszeitrecht der Beamten für übertragbar zu erklären, sondern ganz allgemein das jeweils für die Beamten geltende Arbeitszeitrecht einschließlich des normierten Arbeitszeitrechts, damit eine einheitliche Arbeitszeit in den Betrieben und Verwaltungen der öffentlichen Hand für Beamte und Arbeitnehmer geschaffen werden konnte (so auch Denecke, Kommentar zur AZO, 6. Aufl., Anm. 1, 2, 4, 4a und 8 zu § 13; Schmidt, AZO, 2. Aufl., Anm. 7 zu § 13).

Der Erlaß des Reichsverkehrsministers vom 29. Dezember 1938 ist niemals aufgehoben worden. Vor allem wurde in Durchführung

- 13 -



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



- 13 -

dieses Erlasses bei der Deutschen Reichsbahn das Arbeitszeitrecht der Beamten auf die Schichtlöhner, die in den Dienstzweigen mit den Beamten zusammenarbeiteten, angewendet. Wenn man einmal von der Zeit der Handlungsunfähigkeit des Deutschen Reiches nach dem 8. Mai 1945 absieht, besteht diese Praxis bei der Deutschen Reichsbahn und ihrer Nachfolgerin, der Deutschen Bundesbahn, nahezu seit drei Jahrzehnten. Der Erlass vom 29. Dezember 1938 und die durch ihn bewirkte Übertragung des Beamtenarbeitszeitrechts auf die mit den Beamten in den Dienstzweigen zusammenarbeitenden Schichtlöhner besteht fort. Diese Übertragung war auch keine vom nationalsozialistischen Geiste getragene Verwaltungsmaßnahme, so daß sie aus diesem Grunde im Rahmen des Grundgesetzes keinen Bestand mehr haben könnte.

Als die Reichsbahn nach dem Zusammenbruch die Funktionen der früheren Deutschen Reichsbahn zunächst in der britischen und amerikanischen Zone Deutschlands und später im Vereinigten Wirtschaftsgebiet wieder fortführte, wurden die übernommenen Vorschriften, einschließlich der DDV, wie vor dem Zusammenbruch, wieder auf die Schichtlöhner angewendet. Beim Abschluß des ersten Tarifvertrages nach dem Zusammenbruch zwischen der Hauptverwaltung der Deutschen Reichsbahn im Vereinigten Wirtschaftsgebiet und der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, - Lohntarifvertrag (LTV) vom 31. Mai 1949 - wurde in § 3 Abs. 3 Buchst. b bestimmt, daß sich die Arbeitszeit der Schichtlöhner nach den Vorschriften über die Arbeitszeit der Beamten in den Dienstzweigen richtet, in denen sie beschäftigt sind. Entsprechende Bestimmungen enthalten auch alle späteren durch den Vorstand der Deutschen Bundesbahn als oberste Dienstbehörde mit der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands abgeschlossenen Lohntarifverträge. Die Tarifpartner gingen also offensichtlich jeweils der Tradition folgend als selbstverständlich davon aus, daß auf Schichtlöhner die Vorschriften über die Arbeitszeit der Beamten in den Dienstzweigen, in denen sie beschäftigt sind, wirksam übertragen worden sind.

- 14 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 14 -

Durch das Inkrafttreten des Bundesbeamtengesetzes am 1. September 1953 änderte sich an dieser Rechtslage nichts. Bis zu diesem Zeitpunkt gab es für die Beamten der Deutschen Bundesbahn bzw. der früheren Reichsbahn keine normativen Arbeitszeitbestimmungen. Erst mit § 72 BEG, der ohne Einschränkung für alle Bundesbeamte gilt, hat die Bundesbahn eine normative Arbeitszeitregelung erhalten, die vom 1. September 1953 an in kraft war und durch die AZVO 1954 (BGBl. I S. 149/150) näher ausgestaltet wurde. Die Bundesbahn hat nach dem Inkrafttreten des Bundesbeamtengesetzes die Dienstdauervorschriften für das Betriebs- und Verkehrspersonal der Deutschen Bundesbahn (DDV) am 1. November 1953 neu herausgegeben, um sie der Regelung des Beamtenarbeitszeitrechts in § 72 BBG anzupassen.

§ 13 Abs. 1 AZO ist nach seinem Sinn und Zweck dahin auszulegen, daß auch die normierten Arbeitszeitbestimmungen für Beamte durch die vorgesetzten Dienstbehörden und durch einfachen Erlaß übertragbar sind. Es wurde schon ausgeführt, daß der Reichsverkehrsminister durch den Erlaß vom 29. Dezember 1938 das jeweils für die Beamten der Deutschen Reichsbahn geltende Arbeitszeitrecht einschließlich des normierten Arbeitszeitrechts der Beamten auf die Schichtlöhner übertragen wollte. Da hierbei die Fortentwicklung des Beamtenarbeitszeitrechts vom nur in Dienstvorschriften geregelten Recht zum normierten Arbeitszeitrecht zu berücksichtigen ist, erfaßt die Übertragung vom 29. Dezember 1938 auch das in § 72 BBG und in der AZVO 1954 normierte Beamtenarbeitszeitrecht.

Die von der Revision gegen das Fortbestehen der in § 13 Abs. 1 AZO enthaltenen Ermächtigung geltend gemachten verfassungsrechtlichen Bedenken greifen nicht durch.

Daß die Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 447) nach Art. 123 Abs. 1 GG als vorkonstitutionelles Recht aus der Zeit vor dem Zusammentritt des Bundestages als Bundesrecht nach Art. 125 Ziff. 1 GG weiter gilt, ergibt sich aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 20. Mai 1952 (BVerfGE 1, 283 [293]).

- 15 -



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



Auch das Bundesarbeitsgericht hatte sich im Urteil vom 8. Juli 1959 mit § 13 AZO zu befassen (BAG 8, 63 = AP Nr. 1 zu § 13 AZO). Das Urteil setzt sich zwar nicht besonders mit der verfassungsrechtlichen Gültigkeit von vorkonstitutionellen Ermächtigungen auseinander, es geht aber von der Fortgeltung des § 13 AZO als selbstverständlich aus, indem es eingehende Ausführungen über die Voraussetzungen des § 13 Abs. 1 AZO macht.

Bei der Prüfung der Verfassungsmäßigkeit der vorkonstitutionellen Ermächtigung des § 13 Abs. 1 AZO ist zunächst zu berücksichtigen, daß Art. 129 Abs. 1, 2 und 4 GG grundsätzlich von der Fortgeltung vorkonstitutioneller Ermächtigungen ausgehen. Es war die Absicht der Verfasser des Grundgesetzes, die bisherige Rechtsordnung möglichst intakt zu halten. Deshalb hängt der Fortbestand der Ermächtigung in einer Rechtsvorschrift aus der Zeit vor dem Zusammentritt des Deutschen Bundestages (7.9.1949) nicht davon ab, daß die Ermächtigung sich im Rahmen des Art. 80 Abs. 1 Satz 2 GG hält. Ob eine frühere Ermächtigung erloschen ist, ist ausschließlich nach Art. 129 Abs. 3 GG zu beurteilen (BVerfGE 2, 307). Er ist dahin auszulegen, daß der Verfassungsgesetzgeber "insbesondere solche Ermächtigungen zum Erlöschen bringen wollte, die sich auf die Änderung oder Aufhebung eines Gesetzes im formellen Sinne erstrecken" (BVerfGE, aaO, S. 330, letzter Absatz, 331). Da es sich bei diesem Maßstab um ein formales Kriterium handelt, lehnt das Bundesverfassungsgericht die Heranziehung des Art. 80 Abs. 1 Satz 2 GG, der an nachkonstitutionelle Rechtsverordnungen bestimmte inhaltliche Anforderungen stellt, zur Auslegung des Art. 129 Abs. 3 GG ab.

Im allgemeinen ziehen aber Rechtsprechung und Literatur den Kreis der durch Art. 129 Abs. 3 GG nichtig gewordenen Ermächtigungen nach den inhaltlichen Anforderungen, die an die Ermächtigung gestellt werden, weiter. Das Bayerische Verfassungsgericht hat in der Entscheidung vom 24. April 1950 (DöV 1950, 470 [474]; vgl. auch Nawiaskey-Leusser, Die Verfassung des Freistaates Bayern, S. 44 unter 7, 1 Abs. 2)



- 16 -

entschieden, daß Rechtsverordnungen keine selbständige Rechtsnormen aufstellen dürfen, die im Gesetz gar nicht vorgesehen sind und daher auch nicht auf den Willen des Gesetzgebers zurückgeführt werden können. (Für das Grundgesetz vgl. Holtkott in der Kommentierung zum Bonner Grundgesetz, II D 2 b zu Art. 129 Abs. 3 GG).

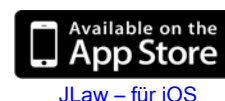
Danach sind Ermächtigungen nach Art. 129 Abs. 3 GG erloschen, wenn sie an den Ordnungsgeber einen mit dem Rechtsstaatsprinzip vor allem mit der Gewaltenteilung nicht zu vereinbarenden Handlungsspielraum übertragen. Aber selbst wenn man in dieser Weise den Kreis der nach Art. 129 Abs. 3 GG erloschenen Ermächtigungen weiter faßt als das Bundesverfassungsgericht, kommt man zu dem Ergebnis, daß die Ermächtigung in § 13 Abs. 1 AZO nicht erloschen ist. Sie verstößt nicht gegen die der Verfassung zugrunde liegende Gewaltenteilung. Der Gesetzgeber hat vielmehr in der Ermächtigung den vorgesetzten Dienstbehörden nicht nur das Programm genau vorgeschrieben, sondern sogar schon normativ festgelegt, daß die Beamtenarbeitszeitbestimmungen für die bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern der öffentlichen Hand gelten, wenn die vorgesetzten Dienstbehörden die Übertragung erklären.

Nach Art. 129 Abs. 1 GG geht die Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen, soweit - wie hier - die ermächtigende Norm Bundesrecht geworden ist, auf die nunmehr nach dem Grundgesetz sachlich zuständige Stelle über (BVerfGE 4, 193 [203]). Das wäre die Bundesregierung oder der zuständige Bundesminister, wenn es sich um eine Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen in § 13 Abs. 1 AZO handeln würde, weil nach Art. 80 Abs. 1 Satz 1 GG im Bunde nur die Bundesregierung oder ein Bundesminister zum Erlass von Rechtsverordnungen ermächtigt werden können. Da aber die Ermächtigung des § 13 Abs. 1 AZO nur die Übertragungserklärung als Verwaltungsmaßnahme der vollziehenden Gewalt betrifft, richtet sich der Übergang der Ermächtigung nach den Vorschriften über die Verwaltungskompetenzen des Grundgesetzes (Art. 83 ff. GG).

- 17 -



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



Die Verwaltungskompetenzen der Reichsbahn sind auf die Deutsche Bundesbahn übergegangen (Art. 87 Abs. 1 GG). Der Bundesgerichtshof hat im Urteil vom 11. Januar 1951 (BGHZ 1, 34) entschieden, daß die Bundesbahn unter räumlicher Beschränkung auf das Bundesgebiet mit der früheren Deutschen Reichsbahn "personengleich" ist. Die Bundesbahn ist eine Fortsetzung des Betriebs der Deutschen Reichsbahn (Sarter-Kittel, Die Deutsche Bundesbahn, S. 12, 19, 30). Für die Bundesbahn ist das Bundesbahngesetz vom 13. Dezember 1951 (EGBI. I, S. 955) – kurz: BbG – erlassen, das namentlich die Organisation der Bundesbahn und ihr Verhältnis zum Bund sowie die Grundlage ihrer Wirtschaftsführung und Verwaltung regelt. Die Organe der Deutschen Bundesbahn sind der Verwaltungsrat und der Vorstand (§ 7 BbG). Der Bundesminister für Verkehr führt die Aufsicht über die Deutsche Bundesbahn nach §§ 14 bis 18 BbG. Der Vorstand ist nach § 9 Abs. 1 Satz 1 BbG das oberste Organ der täglichen normalen Geschäftsleitung und hat in der Bundesbahnverwaltung die alleinige Entscheidung in allen Fragen, die ihm vorbehalten sind oder die er im Einzelfall zu behandeln wünscht.

Auf diesen Vorstand der Deutschen Bundesbahn als oberstes Organ der täglichen Geschäftsleitung und als oberste Dienstbehörde (§ 20 Abs. 3 Satz 1 BbG) ist die Ermächtigung des § 13 Abs. 1 AZO übergegangen. Der Wortlaut des § 13 Abs. 1 AZO spricht von vorgesetzten Dienstbehörden, ohne etwas näheres darüber zu bestimmen, wer für die Betriebe und Verwaltungen des Bundes im Einzelfalle vorgesetzte Dienstbehörde ist. Deshalb muß man bei der Auslegung des Begriffs vorgesetzte Dienstbehörde vom Begriff der Dienstbehörde im allgemeinen ausgehen und daraus den Begriff der vorgesetzten Dienstbehörde entwickeln. Unter Dienstbehörden versteht man im Rahmen der Organisationsgewalt eines Trägers der öffentlichen Verwaltung die für die bestmögliche Verwirklichung der Aufgaben der Verwaltung geschaffenen selbständigen Vertretungsorgane, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit den notwendigen sachlichen und persönlichen Mitteln ausgestattet



- 18 -

sind. Man kennt im klassischen Drei-Stufenaufbau der Verwaltung die Unterbehörden - das sind die Behörden auf der Ortsebene -, die Mittelbehörden, durch die die Unterbehörden auf der Bezirksebene zusammengefaßt sind und schließlich die obersten Dienstbehörden als Zentralbehörden, die über sämtliche Behörden des Verwaltungszweiges stehen. Aus dem Über- und Unterordnungsprinzip ergibt sich für diesen Verwaltungsaufbau, daß die Behörden der Mittelinstanz jeweils für ihren Bezirk die vorgesetzten Dienstbehörden für die Unterbehörden ihres Bezirks sind. Die obersten Dienstbehörden sind vorgesetzte Dienstbehörden für sämtliche Unter- und Mittelbehörden. Danach versteht man im Verwaltungsrecht unter einer vorgesetzten Dienstbehörde eine Behörde des gleichen Verwaltungsträgers, im gleichen Verwaltungszweig, die im Instanzenzug der nachgeordneten Behörde übergeordnet ist.

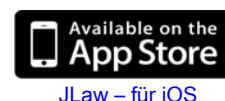
Dienstbehörde ist ein Teil der Verwaltung und nicht eine außerhalb der Verwaltung befindliche Institution. Das Wort Dienstbehörde verweist in den Dienst, der von der Verwaltung geleistet wird und damit in das Innere des Verwaltungsaufbaus und Verwaltungsgeschehens. Es steht im Gegensatz zur Aufsichtsbehörde, die über die Gesamtheit der Verwaltung bestimmte Aufsichtsrechte hat und außerhalb des eigentlichen Verwaltungskörpers steht.

Daß in § 13 Abs. 1 AZO mit dem Begriff vorgesetzte Dienstbehörde nicht eine außerhalb der jeweiligen Verwaltung und des Verwaltungszweiges liegende Aufsichtsbehörde gemeint sein kann, ergibt sich aus § 27 Abs. 6 AZO. Dort ist bestimmt, daß bei Betrieben und Verwaltungen des Reiches die vorgesetzten Dienstbehörden die dem Reichsarbeitsminister oder anderen Behörden nach der AZO zustehenden Befugnisse ausüben. Die Verordnungsbefugnis steht jedoch nur den obersten Reichsbehörden zu. § 27 Abs. 6 AZO verwendet den Begriff "vorgesetzte Dienstbehörde" im gleichen Sinne wie § 13 Abs. 1 AZO und unterscheidet ganz klar zwischen den vorgesetzten Dienstbehörden,

- 19 -



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



die die Arbeitsaufsicht an Stelle des Reichsarbeitsministers und des Gewerbeaufsichtsamtes innerhalb des Zuständigkeitsbereiches der jeweiligen Verwaltung führen auf der einen und den für den Erlass von Rechtsverordnungen zuständigen obersten Reichsbehörden auf der anderen Seite. Für den Bereich der Deutschen Bundesbahn ergibt sich aus § 27 Abs. 6 AZO, daß die Bundesbahndirektionen und der Vorstand der Deutschen Bundesbahn als vorgesetzte Dienstbehörde die Arbeitsaufsicht im Sinne des § 27 ausüben, daß aber die Verordnungsbefugnis dem Bundesminister für Verkehr zusteht. Wenn demgegenüber der Einwand erhoben wird, daß dann der Vorstand der Deutschen Bundesbahn Beschränkungen der AZO, denen er als Arbeitgeber unterliegt, selbst aufheben könnte, was einer unverständlichen Bevorzugung des staatlichen Arbeitgebers gleichkäme, so ist dem entgegenzuhalten, daß nach dem Willen des Gesetzgebers wirklich dem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn gerade auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes und der Arbeitsaufsicht das Vertrauen gegeben wird, die öffentlich-rechtlichen Belange des sozialen Rechtsstaates eigenverantwortlich wahrzunehmen, ohne daß andere staatliche Organe, wie z.B. das Gewerbeaufsichtsamt oder der Bundesarbeitsminister, diese Funktionen wahrnehmen müßten, wie das für Privatbetriebe vorgesehen ist.

Die vorgesetzte Dienstbehörde übt die allgemeine Dienstaufsicht aus. Während die Zuständigkeit der Mittelbehörden (z.B. der Bundesbahndirektion, Oberpostdirektion) auf die in ihrem Bezirk eingerichteten Unterbehörden sich bezieht, steht der obersten Dienstbehörde als vorgesetzter Dienstbehörde die Dienstaufsicht über sämtliche nachgeordneten Behörden des Verwaltungszweiges auf der unteren Verwaltungsebene und der mittleren Verwaltungsebene zu. Legt man diese Maßstäbe an die Deutsche Bundesbahn an, so ergibt sich, daß die Bundesbahndirektionen als vorgesetzte Dienstbehörde der in ihrem Bezirk eingerichteten Dienstbehörden anzusehen sind. Oberste Dienstbehörde der Deutschen Bundesbahn ist nach § 20 Abs. 3 Satz 1 BbG der Vorstand der Deutschen Bundesbahn. Aus der Tatsache, daß die Zuständigkeit der einzelnen Bundesbahndirektionen als



- 20 -

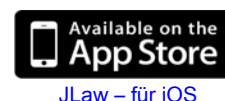
vorgesetzte Dienstbehörde auf ihren Bezirk beschränkt ist, ergibt sich, daß als vorgesetzte Dienstbehörde für Angelegenheiten, die den gesamten Betrieb der Deutschen Bundesbahn betreffen, also über den Bezirk einer einzelnen Bundesbahndirektion hinausgehen, nur der Vorstand der Deutschen Bundesbahn zuständig ist. Da die Übertragung der für Beamte gültigen Arbeitszeitvorschriften auf Arbeitnehmer eine die gesamte Deutsche Bundesbahn angehende Angelegenheit ist, ergibt sich die Zuständigkeit des Vorstandes der Deutschen Bundesbahn für die Übertragungserklärung nach § 13 Abs. 1 AZO.

Der Bundesminister für Verkehr führt demgegenüber die Eisenbahnaufsicht im Sinne des 5. Abschnitts des Bundesbahngesetzes (§§ 14 bis 18) durch. Diese "Eisenbahnaufsicht" hat eine Geschichte von mehr als 100 Jahren und hängt mit der Konzessionierung privater Eisenbahnunternehmungen zusammen. Vor allem setzt sie dem Betriebe gewisse Schranken und behält wichtige Entscheidungen und Regelungen der Regierung oder dem Minister als Akte der Staatshoheit vor (vgl. dazu: Sarter-Kittel, aaO, S. 86). Der Abschnitt der Aufsicht im BbG behandelt nur in § 14 Abs. 2 und 3 die eigentliche Eisenbahnaufsicht im hergebrachten Sinne. Diese bezieht sich in § 14 Abs. 2 Buchst. a) auf die Verwaltung der Deutschen Bundesbahn und in Buchst. b) auf die Betriebsführung. Der Bundesverkehrsminister hat im Rahmen dieser Aufsicht das Gemeininteresse an der ordnungsmäßigen Verwaltung und Betriebsführung der Deutschen Bundesbahn zu wahren, weil die Deutsche Bundesbahn dazu bestimmt ist, der Allgemeinheit zu dienen. Die Staatsaufsicht über die Verwaltungsführung verlangt, daß die für die Verwaltung bestehenden Gesetze und Rechtsvorschriften eingehalten werden. Dazu gehören u.a. die Vorschriften des Bundesbahngesetzes selbst, aber auch die allgemeinen Anordnungen des Bundesverkehrsministers nach § 14 Abs. 1 BbG und die Verfügungen, mit denen der Minister die ihm vorbehaltenen Genehmigungen erteilt oder versagt. Die Verantwortung des Ministers erstreckt sich aber nicht auf reine Dienstvorschriften, die die Bundesbahn selbst zu erlassen hat. Für deren Einhaltung sind die nachgeordneten Behörden dem Vorstand verantwortlich (Sarter-Kittel, aaO,

- 21 -



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



S. 95 unter b), der die Geschäfte der Deutschen Bundesbahn leitet. Auch für die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung und die Ordnungsmäßigkeit der Betriebsführung ist in erster Linie der Vorstand der Deutschen Bundesbahn verantwortlich. Dagegen besteht die Pflicht des Ministers nach § 14 Abs. 2 BbG vor allem darin, einen rechts- oder ordnungswidrigen Zustand zu beseitigen. Das geschieht durch entsprechende Anordnungen oder Weisungen an den Vorstand. Die besondere Verantwortlichkeit des Bundesverkehrsministers als Staatsaufsicht über die Deutsche Bundesbahn bezieht sich auf die Gesetzmäßigkeit der Verwaltung als solche und die Ordnungsmäßigkeit des gesamten Bahnbetriebes. Sie umfaßt aber nicht die Maßnahmen, die zur Durchführung des Betriebes im einzelnen notwendig werden oder als zweckmäßig anzusehen sind; denn nur für die acht erschöpfend aufgezählten Maßnahmenbereiche des § 14 Abs. 4 BbG hat sich der Bundesminister für Verkehr die staatshoheitliche Genehmigung vorbehalten. Dazu gehört aber nicht die Übertragung nach § 13 Abs. 1 AZO.

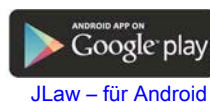
Abgesehen davon, daß bereits das für die Beamten der Beklagten jeweils geltende Arbeitsrecht auf die in den gleichen Dienstzweigen beschäftigten Schichtlöhner durch den Erlass des Reichsverkehrsministers vom 29. Dezember 1938 wirksam übertragen worden ist, liegt eine solche wirksame Übertragungs-erklärung zusätzlich auch noch in den nach dem Zusammenbruch zwischen dem Vorstand der Beklagten und dem Hauptvorstand der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands abgeschlossenen Lohntarifverträgen (LTV).

Das Berufungsgericht geht mit Recht davon aus, daß die Übertragung auch im Tarifvertrag selbst zum Ausdruck kommen konnte. Dies sei in den Fällen möglich, in denen die Tarifpartei, die als Repräsentantin der Arbeitgeberseite auftritt, zugleich auch die vorgesetzte Dienstbehörde im Sinne des § 13 Abs. 1 AZO sei. Der Vorstand der Beklagten hat in der Bestimmung des § 3 Abs. 5 Nr. 1 LTV vom 5. November 1953 klar seinen Willen zum Ausdruck gebracht, daß sich die Arbeitszeit der Schichtlöhner nicht nach den Vorschriften der AZO, sondern



nach den Vorschriften über die Arbeitszeit der Beamten in den Dienstzweigen richten soll, in denen sie beschäftigt sind. Es mag zunächst dahingestellt bleiben, ob der Vorstand der Beklagten rechtlich dazu in der Lage gewesen wäre, durch eine zweiseitige vertragliche Vereinbarung die Übertragung im Sinne des § 13 Abs. 1 AZO durchzuführen. Jedenfalls liegt im Abschluß des Tarifvertrages Nr. 48, LTV, vom 5. November 1953 mit der maßgebenden Bestimmung des § 3 Abs. 5 Nr. 1 und später im Tarifvertrag Nr. 53, LTV, vom 22. Februar 1954 in der Bestimmung des § 3 Abs. 3 Buchst. b), im Tarifvertrag Nr. 3, LTV, vom 15. März 1955 in § 3 Abs. 3 Nr. 1 b, im Tarifvertrag Nr. 2, LTV, vom 21. Mai 1958 in § 3 Abs. 1 Nr. 1 b, im Tarifvertrag Nr. 6, LTV, vom 21. August 1958 in § 3 Abs. 3 Nr. 1 b, im Tarifvertrag Nr. 13, LTV, vom 21. November 1958 in § 3 Abs. 3 Nr. 1 b und im LTV vom 12. September 1960 in § 3 Abs. 3 Nr. 2 die einseitige Übertragungserklärung des Vorstandes der Beklagten als der für die Übertragung nach § 13 Abs. 1 AZO zuständigen vorgesetzten Dienstbehörde. In der jeweiligen Bekanntmachung der Tarifverträge an die Arbeitnehmer der Beklagten ist die Übertragung gegenüber den durch sie betroffenen Arbeitnehmern auch ausgesprochen worden.

Auch der Erlaß der "Dienstauervorschriften für das Betriebs- und Verkehrspersonal der Deutschen Bundesbahn" vom 13. November 1953 (DDV) durch den Vorstand der DB ist als Übertragung im Sinne des § 13 Abs. 1 AZO anzusehen. In § 1 DDV wird vom Vorstand der DB durch einseitige Erklärung der Geltungsbereich der DDV geregelt. In § 1 Abs. 2 ist bestimmt, daß die DDV für Beamte, Angestellte und Arbeiter bestimmter Dienstzweige gilt. Unter § 1 Abs. 2 Buchst. d) ist auch das Personal des Zugbegleitdienstes aufgeführt. Wenn die Klägerin meint, im Reinigungsdienst seien überhaupt keine Beamten tätig, so daß für sie § 3 Abs. 3 LTV keine Geltung habe, so hat das Berufungsgericht demgegenüber mit Recht festgestellt, daß unter "Dienstzweig" im Sinne des LTV nicht eng begrenzte Einzeltätigkeiten zu verstehen sind, sondern ganze Dienstzweige, wie der Fahrdienst, der Zugbegleit-



- 23 -

dienst und daß die Bestimmung den Zweck hat, für die gemeinsam im Zugbegleitedienst oder anderen Dienstzweigen verwendeten Beamten und Arbeitnehmer die notwendige Angleichung der Arbeitszeit vorzunehmen. Das Landesarbeitsgericht ist mit Recht davon ausgegangen, daß die Klägerin als Dienstfrau zum Zugbegleitedienst gehört.

Aber selbst wenn man der Meinung ist, daß zur Übertragung im Sinne des § 13 Abs. 1 AZO Rechtsnormen notwendig seien, hat der Senat keine Bedenken, dem § 13 Abs. 1 AZO über seinen Wortlaut hinaus nach seinem Sinn und Zweck die zusätzliche Ermächtigung zu entnehmen, daß die Tarifparteien in den Normen eines Tarifvertrages die für die Beamten geltenden öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitvorschriften auf die Arbeitnehmer übertragen können. Bedenken bestehen umso weniger, als die Tarifvertragsparteien schon in § 7 und § 13 Abs. 2 AZO ermächtigt sind, öffentlich-rechtliche Arbeitszeitbestimmungen nach ihrem pflichtgemäßen Ermessen zu ändern und an ihre Stelle andere öffentlich-rechtliche Arbeitsschutznormen zu setzen. Das öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzrecht gehört zwar nicht zu den Sachgebieten, die generell der Autonomie der Sozialpartner unterliegen (§ 1 Abs. 1 TVG). Vielmehr ergibt sich aus der öffentlich-rechtlichen Natur des Arbeitszeitrechts, daß dessen Normen vom Gesetzgeber gegeben werden müssen. Trotzdem kann der Tarifvertrag als taugliches Übertragungsmittel im Sinne des § 13 Abs. 1 AZO dienen, weil sich aus den sonstigen Vorschriften der AZO Anhaltspunkte dafür ergeben, daß eine tarifrechtliche Gewährleistung des Arbeitsschutzes vom Gesetzgeber selbst als zulässig angesehen worden ist. Dazu ist auf § 7 AZO zu verweisen, der eine Ermächtigungsnorm darstellt, die den Sozialpartnern das Recht gibt, zwingendes Arbeitsschutzrecht der AZO in subsidiäres zu verwandeln, indem sie nach ihrem pflichtgemäßen Ermessen durch Tarifvertrag zulassen, daß von der AZO zu Ungunsten der Arbeitnehmer in einer Zulassungsnorm abgewichen wird.

§ 7 AZO ist eine dem § 13 Abs. 1 AZO ähnliche Ermächtigung an die Tarifparteien, durch Tarifvertrag die regelmäßige

- 24 -



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



- 24 -

Arbeitszeit bis zu zehn Stunden täglich zu verlängern und wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft fällt, sie auch noch über zehn Stunden täglich auszudehnen. Dabei ist die Zulassung dieser Arbeitszeitverlängerung in vollem Umfange in das pflichtgemäße Ermessen der Tarifparteien gestellt. Die von ihnen im Rahmen der Ermächtigung des § 7 AZO geschaffene Arbeitszeitregelung hat dieselbe Bedeutung wie die gesetzliche, an deren Stelle sie tritt. Sie ist ebenfalls öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzbestimmung (vgl. Denecke, aaO, II, 1 zu § 7; RdA 1950, 260 unter IV).

Wenn man den Ermächtigungsumfang des § 7 AZO mit der Übertragung in § 13 Abs. 1 AZO vergleicht, so zeigt sich, daß in beiden Fällen, wenn auch in verschiedenem Umfang, die öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzregelung der AZO durch eine andere öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzregelung ersetzt wird. Dabei ist die Ermessenseinräumung in § 7 AZO größer, weil sie den Tarifpartnern das Recht einräumt, die tägliche Arbeitszeit ohne Bindung an eine obere Schutzgrenze zu verlängern, während die Übertragung nach § 13 Abs. 1 AZO nur dazu führt, daß an die Stelle der AZO-Normen über den Arbeitsschutz die für die Beamten geltenden Arbeitsschutznormen treten. Der Vergleich führt zu dem Schluß, daß die Tarifpartner, die in der Lage sind, die Arbeitszeit nach pflichtgemäßem Ermessen über zehn Stunden täglich hinaus ohne obere Zeitgrenze auszudehnen, auch in der Lage sein müssen, im Rahmen eines Tarifvertrages rechtswirksam die Geltung des normierten Beamtenarbeitsschutzrechts anstelle des Arbeitszeitrechts der AZO zu vereinbaren.

In diesem Zusammenhang ist wiederum auf § 13 Abs. 2 AZO zu verweisen, der die Tarifparteien ausdrücklich ermächtigt, durch Tarifvertrag zu bestimmen, daß für Angestellte, die von Körperschaften des öffentlichen Rechtes gemeinsam mit Beamten beschäftigt werden, nicht die kraft Gesetzes für sie gültigen Dienstvorschriften über die Arbeitszeit der Beamten gelten sollen, sondern die allgemeinen Arbeitsschutzbestimmungen

- 25 -



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



der AZO. Wenn aber für die gegenüber der Übertragung in § 13 Abs. 1 AZO geregelten umgekehrte Gestaltung des § 13 Abs. 2 AZO – nämlich die Ersetzung des kraft Gesetzes für diese Angestellten gültigen Beamtenarbeitszeitrechts durch das Arbeitszeitrecht der AZO – der Gesetzgeber die Regelung durch Tarifvertrag zulässt, so gibt es keinen Grund, weshalb nicht die Ersetzung des für die Arbeitnehmer gültigen Arbeitszeitrechts der AZO durch das normierte Beamtenarbeitszeitrecht im Wege eines Tarifvertrages bestimmt werden kann.

Nach alledem hat das Berufungsgericht mit Recht die Zahlungsanträge der Klägerin zu I und IV a abgewiesen. Die Übertragungserklärung im Sinne des § 13 Abs. 1 AZO bezieht sich allerdings nur darauf, daß an die Stelle des für die Arbeitnehmer sonst geltenden Arbeitsschutzrechts der AZO die Arbeitsschutznormen des Bundesbeamtengesetzes und der Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten treten. Bei der Ausdehnung der beamtenrechtlichen Arbeitszeitbestimmungen auf die Arbeitnehmer nach § 13 Abs. 1 AZO handelt es sich also nur um die öffentlich-rechtliche Seite der Arbeitszeitbestimmungen, um das Arbeitsschutzrecht der Beamten, d.h. um die Zulässigkeit der Beschäftigung der Arbeitnehmer über die gesetzlichen Bestimmungen der AZO hinaus, so daß nach der Übertragung diese Beschäftigung der Arbeitnehmer nicht mehr gegen die gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen der AZO verstößt und deshalb auch straflos erfolgen kann (vgl. dazu: Denecke, aaO, Anm. 9 zu § 13). Davon zu unterscheiden ist die Frage, ob eine Verpflichtung zu einer solchen Mehrarbeit besteht und ob sie zu vergüten ist. Aus dem Einzelarbeitsvertrag oder dem maßgebenden Tarifvertrag ist zu entnehmen, ob der einzelne Arbeitnehmer zur Leistung der nach der Übertragung öffentlich-rechtlich zulässigen verlängerten Arbeitszeit verpflichtet ist und ob für etwaige Mehrarbeit eine besondere Vergütung oder ein Zuschlag zu zahlen ist (RAG ARS 3, 209 [210]; 47, 216 [220]; Denecke, aaO, Anm. 9 zu § 13).



- 26 -

Für die Klägerin ergibt sich die Pflicht zur Leistung der Mehrarbeit aus § 3 Abs. 3 Nr. 2 LTV, der bestimmt, daß sich für die Schichtlöhner die Arbeitszeit nach den Vorschriften über die Arbeitszeit der Beamten in den Dienstzweigen richtet, in denen sie beschäftigt sind. Ein Anspruch auf Bezahlung der geleisteten Mehrarbeit kann im Falle der Übertragung der für Beamte geltenden Arbeitszeitvorschriften auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern nicht aus § 15 AZO hergeleitet werden, da in § 15 AZO nicht auf § 13 AZO verwiesen ist (vgl. auch Denoecke, aaO, Anm. 9 letzter Satz). Auch der für die Klägerin maßgebende LTV enthält keine Bestimmung darüber, daß Schichtlöhne, auf die nach § 13 Abs. 1 AZO und § 3 Abs. 3 Nr. 2 LTV die Vorschriften über die Arbeitszeit der Beamten in den Dienstzweigen anzuwenden sind, in denen sie beschäftigt sind, für die geleistete Mehrarbeit eine Vergütung oder einen Mehrarbeitszuschlag erhalten. Im Gegenteil bestimmt § 18 Abs. 10 LTV, daß Überzeitarbeit bei Schichtlöhnern durch Freizeit auszugleichen ist. § 18 Abs. 12 LTV bestimmt für die mindestens eine Kalenderwoche gegen vollen Schichtlohn wie die Klägerin beschäftigten Arbeitnehmer (§ 3 Abs. 3), daß sie bei Überzeitarbeit neben dem Lohn keinen Überzeitzuschlag erhalten. Nur für Arbeiter, die außer der Arbeit, für die sie sechs Schichtlöhne erhalten, in der gleichen Woche noch zusätzliche Arbeit im Stundenlohn leisten, was für die Klägerin nicht zutrifft, gilt nur diese als Überzeitarbeit, die mit Überzeitzuschlag zu vergüten ist (§ 18 Abs. 12 S. 2 LTV).

III.

Das Berufungsgericht hat aber auch den hilfsweise gestellten Antrag zu II auf Gewährung eines entsprechenden Freizeitausgleichs mit Recht abgewiesen. Bei der Klägerin würde nur dann eine Überzeitarbeit auch nach der AZVO vorliegen, wenn die Fahrgastfahrt am Dienstplantage 1 und die Wendezeiten in Lindau am Dienstplantage 3a und in Singen am Dienstplantage 1, wie die Revision meint, als Vollarbeit anzusehen wären. Dieser Auffassung kann der Senat nicht folgen.

- 27 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Unter "Fahrgastfahrten" versteht man im Bereich der Beklagten dienstliche Fahrten zur Übernahme oder nach Beendigung der Dienstgeschäfte ohne Arbeitsleistung (§ 2 Abs. 3 Buchst. b) DDV). Die Beklagte und ihr folgend das Berufungsgericht ordnen die auf die Fahrgastfahrten verwendete Zeit der Dienstbereitschaft zu und rechnen sie auf die regelmäßige Arbeitszeit als solche an. Dem ist zuzustimmen.

Die Begriffe Dienst und Dienstbereitschaft sind weder in § 72 BBG noch in der auf Grund der Ermächtigung in § 72 Abs. 4 BBG erlassenen AZVO näher erläutert. § 72 Abs. 3 BBG räumt die Möglichkeit für eine Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit bis zu einer bestimmten Stundenzahl ein, soweit der "Dienst in Bereitschaft" besteht und ein dienstliches Bedürfnis für diese Verlängerung vorliegt. § 4 AZVO bestimmt, daß die regelmäßige Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen in einem angemessenen Verhältnis verlängert werden darf, soweit der Dienst in "Bereitschaft" besteht.

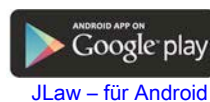
Aus dem geschichtlichen Rückblick über das Beamtenarbeitszeitrecht ist zu entnehmen, daß die beamtenrechtlichen Begriffe Arbeitszeit, Dienst und Dienstbereitschaft mit den Begriffen Arbeitszeit, Arbeit und Arbeitsbereitschaft des Arbeitsrechts identisch sind. Wie bereits dargestellt, war das Beamtenarbeitszeitrecht zunächst überhaupt nicht gesetzlich geregelt. Es oblag dem Dienstherrn, die Arbeitszeit der Beamten festzulegen. Dann wurden gewisse Grenzen für die tägliche Arbeitszeit in Verwaltungsrichtlinien festgelegt. Erst § 16 DEG bestimmte, daß die Reichsregierung die Arbeitszeit der Beamten regeln konnte. Die Reichsregierung erließ dann die AZVO 1938, in der die wöchentliche Arbeitszeit auf 51 Stunden und in bestimmten Großstädten auf 48 1/2 Stunden ermäßigt wurde. Diese Regelung galt aber nach § 11 AZVO u.a. nicht für die Beamten der Reichsbahn. Die erste Normierung der Arbeitszeit für Beamte im Sinne eines für alle Bundesbeamte geltenden Arbeitsschutzrechts brachte § 72 BBG vom 14. Juli 1953. Im Bericht des Ausschusses für Beamtenrecht des Deutschen



Bundestages (Verhandlungen des Deutschen Bundestages, 1. Wahlperiode, 1949, Stenographische Berichte Bd. 16 S. 13090 unter g) Arbeitszeit) heißt es zu § 70 (dem jetzigen § 72 BBG): "Das Bundesbeamtengesetz kann aber nicht Einzelheiten der verschiedenen Verwaltungszweige und der Betriebsverwaltungen ordnen. Die Vorschrift muß sich darauf beschränken, zum Schutz der Arbeitskraft, für die Sicherheit des Dienstes und mit Rücksicht auf die Familien der Beamten Höchstgrenzen für die Arbeitszeit festzulegen und die nähere Regelung der Rechtsverordnung und den Dienstplänen zu überlassen". Das normierte Arbeitszeitrecht der Beamten knüpft also an die Ziele an, die auch dem Arbeitszeitrecht der Arbeiter und Angestellten zugrunde liegen. Die Begriffe Dienst und Arbeit, Dienstbereitschaft und Arbeitsbereitschaft sind in beiden Rechtsgebieten gleich.

In Anlehnung an Kaskel (Das Schlichtungswesen, 1926, S.75) und Mansfeld (NZfA 1926, Sp. 603) hat nun das Reichsarbeitsgericht in der Entscheidung vom 3. November 1928 (ARS 4, 411) den Begriff der Arbeitsbereitschaft als "wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung" bezeichnet. Diese Definition liegt im wesentlichen allen späteren Entscheidungen zugrunde. Erst in der Entscheidung vom 20. Dezember 1939 (ARS 38, 23) hat sich das Reichsarbeitsgericht mit der rein körperlichen Anwesenheit für Zwecke des Betriebes und damit begnügt, daß der Arbeitnehmer bei etwaigem Bedarf sofort eingesetzt werden konnte. Der Arbeitnehmer konnte von jeder Verantwortung und Tätigkeit frei sein. Die "wache Achtsamkeit" konnte entfallen. Das Bundesarbeitsgericht ist dem gefolgt und hat die reine Präsenz am Orte der evtl. Arbeitsaufnahme genügen lassen (BAG 8,25 = AP Nr. 5 zu § 7 AZO).

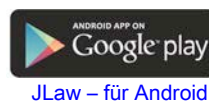
Die von der Klägerin ausgeführten Fahrgastfahrten liegen noch unter dem, was, bei Anwendung der sog. Präsenztheorie, als "Arbeitsbereitschaft" zu behandeln ist. Die Ausführung der Fahrgastfahrt stellt gegenüber dem Begriffe der Arbeitsbereitschaft deswegen eine nochmals mindere Leistung dar, weil die Klägerin sich in dieser Zeit nicht einmal bereithält zu



irgendwelcher Aufnahme ihrer Tätigkeit als Dienstfrau. Sie fährt im Zustande der Entspannung, ist aber nicht einmal in den Betriebsablauf eingeordnet im Sinne einer Präsenz.

Die Revision meint demgegenüber, daß es sich bei den Fahrgastfahrten um Gänge zwischen verschiedenen Arbeitsstellen handele, die nach § 2 Abs. 2 DDV zur reinen Arbeitszeit zu rechnen seien. Dabei wird aber übersehen, daß die Gänge zwischen verschiedenen Dienststellen und Arbeitsplätzen deshalb als reine Arbeitszeit nach § 2 Abs. 2 DDV angesehen werden, weil es sich dabei um eine eigene körperliche Fortbewegung, sei es auch auf dem Fahrrad oder dem Kraftwagen, handelt, die eine Entspannung, wie sie die Arbeitsbereitschaft mindestens verlangt, nicht gestattet. Man kann auch die Fahrgastfahrten nicht mit Dienstreisen vergleichen. Denn damit ist nichts darüber gesagt, ob sie der Vollarbeit gleichgesetzt wird. Daß aber die Arbeitsbereitschaft auch zur Arbeitszeit gehört, steht außer Zweifel.

In seinem Urteil vom 17.4.1957 (BAG 5, 86 = AP Nr. 1 zu § 2 TO.A) hat der 4. Senat entschieden, daß Zeiten für Anmarschwege, die ein üblicherweise im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer zu und von einer außerhalb gelegenen Beschäftigungsstelle zurückzulegen hat, Teil seiner Arbeitszeit sind. Er hat aber keinerlei Ausführungen darüber gemacht, ob diese Wegzeit als Vollarbeit oder Bereitschaft zu bewerten ist. Im Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 8. Dezember 1960 (AP Nr. 1 zu § 611 BGB Wegezeit) ist vielmehr entschieden, daß die Wegezeit des Arbeitnehmers von der Wohnung zur Betriebsstätte in der Regel nicht als Arbeitszeit zu vergüten und nur die Wegezeit des Arbeitnehmers von der Betriebsstätte zu einer außerhalb der Betriebsstätte gelegenen Arbeitsstelle in der Regel als Arbeitszeit zu vergüten ist, sofern keine gegenteilige tarifliche oder einzelvertragliche Regelung besteht. Das sich in erster Linie nur auf die Vergütung für die Wegezeit beziehende Urteil macht allerdings auch Ausführungen darüber, ob An- und Abfahrtszeiten als Bereitschaft angesehen werden könnten und meint, daß man diese Zeiten nicht als Bereitschaft werten könne,



- 30 -

jedenfalls nicht unter dem Gesichtspunkte, daß sie dann geringer als volle Arbeit zu vergüten seien. Im besonderen Falle der Reisen des damaligen Klägers liege keine Bereitschaft vor, solange nicht feststehe, daß die Anstrengungen, die Tagesreisen mit wechselnden Zielen erfahrungsgemäß mit sich bringen, unter besonders entlastenden Bedingungen, wie z.B. Schlaf- oder Liegewagenbenutzung und dergl. ausgeführt würden. Das Bundesarbeitsgericht hat in diesem Urteil offengelassen, daß solche An- und Abfahrtszeiten, wenn sie unter besonderen entlastenden Bedingungen ausgeführt würden, als Bereitschaft angesehen werden könnten. Selbst wenn man dem Senat insoweit folgt, so liegen solche entlastenden Bedingungen hier vor, weil die Klägerin das Dienstabteil benutzen konnte.

Im Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Juni 1961 (AP Nr. 4 zu § 2 TO.A) ist weiter entschieden, daß bei einem Meßgehilfen, der zu Vermessungsarbeiten an Arbeitsstellen verwendet wird, die außerhalb der ihn beschäftigenden Behörde liegen, die von ihm für Hin- und Rückfahrten zu und von diesen Arbeitsstellen aufgewandten Zeiten grundsätzlich seiner Arbeitszeit zuzurechnen sind und beim Vorliegen der Voraussetzungen als Überstunden zu vergüten sind. Beim Vermessungsgehilfen gehört es jedoch zur Eigenart seiner Tätigkeit, daß sie sich nicht an einem festen Arbeitsplatz im Betrieb, sondern an dauernd wechselnden Arbeitsstellen vollzieht. Die Fahrgastfahrten der Klägerin bilden aber keinen zwingenden Bestandteil ihrer Arbeit. Es handelt sich um einen ganz anderen Sachverhalt.

Im Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. März 1963 (AP Nr. 3 zu § 611 BGB Wegezeit) wurde auch wieder nur entschieden, daß Reisen von Angestellten eines Rationalisierungsunternehmens im Außendienst zu den auswärts belegenen Firmen in aller Regel als Arbeitszeit zu vergüten sind, sofern nichts anderes vereinbart oder gesetzlich zulässig bestimmt ist. Bei mehr als 48-Stunden Wochenarbeit sei die gesetzliche

- 31 -



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



Überstundenvergütung zu zahlen, wobei die Reisezeit als Arbeitszeit zu gelten hätte. Für die Bewertung der Fahrgastfahrt ist aus diesem Urteil nichts zu entnehmen. Es stellt sich in dem Urteil nicht das Problem der Zulässigkeit der Arbeitszeitverlängerung.

Das angefochtene Urteil hat ferner ohne Rechtsirrtum die sog. "Wendezeiten" der Klägerin in Lindau am Dienstplantage 3a und in Singen am Dienstplantage 1 nicht als Arbeitszeit, sondern als Pausen angesehen.

Was unter Pause zu verstehen ist, wird weder im BEG noch in der AZVO ausdrücklich gesagt. Nach dem natürlichen Sprachgebrauch sind "Ruhepausen" die im voraus festliegenden Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten braucht, sondern freie Verfügung darüber hat, wo und wie er diese Ruhezeit verbringen will (RAG ARS Bd. 3, S. 168 [170]; 4, 108 [110]; 12, 294 [297]).

Ebenso wie bei der Bereitschaft und aus den gleichen Gründen wie dort stimmen der Begriff der Ruhepause des Arbeitszeitrechts und der Begriff der Pause des Beamtenrechts überein. Das entscheidende Kriterium ist danach, daß der Arbeitnehmer von jeder Dienstverpflichtung und auch von jeder Verpflichtung, sich zum Dienst bereit zu halten, freigestellt ist. Damit stimmt die Definition der Pause in § 4 DDV überein. Dort heißt es: "Pausen sind Arbeitsunterbrechungen, während deren sich das Personal von der Dienst- oder Arbeitsstelle entfernen darf. Sie sind im Dienstplan anzugeben". Nach der DDV ist also eine Pause nur dann gegeben, wenn sich das Personal bei einer Arbeitsunterbrechung von der Arbeitsstelle entfernen darf. Daraus folgt, daß der Bedienstete in dieser Zeit von der Verpflichtung, Arbeit zu leisten, freigestellt ist, aber auch davon befreit ist, sich etwa für die Aufnahme einer Arbeit bereit zu halten.

Unter "Wendezeiten" versteht man im Bereich der Be-
klagten Zeiten, die an den Wendepunkten einer Fahrstrecke



- 32 -

zwischen Beendigung der Hinfahrt und dem Beginn der Rückfahrt mit einem anderen zu begleitenden Zuge entstehen. Diese Wendezeit ist in dem für die Dienstfrau aufgestellten Dienstplan im voraus genau bezeichnet. Die Klägerin konnte während dieser Zeit - es handelte sich z.B. bei der Wendezeit in Singen am Dienstplantag 1 um die Wendezeit von 11,21 Uhr bis 13,10 Uhr - über ihre Zeit völlig frei verfügen. Sie war aus dem betrieblichen Geschehen entlassen, hatte keinerlei Pflicht zu irgendeiner Arbeitsleistung und auch keine Pflicht, sich zu irgendeiner Arbeitsleistung bereit zu halten. Die Pause war bei der Klägerin auch lang genug, um sich auszuruhen. Alle Merkmale einer Pause waren danach erfüllt.

Die Revision möchte den Begriff der Ruhepause nur angewandt wissen auf Arbeitszeitunterbrechungen, die von vornherein nur aus arbeitsschutzrechtlichen Gründen angesetzt sind, um den Bediensteten die Möglichkeit einer Entspannung zu geben. Für diese Auffassung ergibt sich aber nichts. Es genügt, daß die Pause, auch wenn sie durch den Ablauf des Fahrplanes bestimmt ist, zum Ausruhen geeignet ist. Das ist - wie dargelegt - hier der Fall.

Auch das Bundesarbeitsgericht hat bereits im Urteil vom 23. November 1960 (BAG 10, 191 = AP Nr. 6 zu § 12 AZO) entschieden, daß die sog. Überlagezeiten eines Postomnibusfahrers, d.h. die Zeiten zwischen der Ankunft am Zielort seiner Omnibusfahrt bis zum Beginn der Rückfahrt, Ruhepausen sind. Es hat dabei ausdrücklich erklärt, es sei belanglos, daß diese Überlagezeiten durch den Fahrplan und aus Gründen der Rentabilität in ihrer Lage und Dauer bestimmt sind. Das Berufungsgericht hat demnach die Wendezeiten richtig als Pausen behandelt.

Auch der Hilfsantrag der Klägerin auf Gewährung eines zusätzlichen Freizeitausgleichs für unzulässigerweise über 10 Stunden täglich an verschiedenen Dienstplantagen geleistete Mehrarbeit (Hilfsantrag zu IV b) ist mit Recht vom Berufungsgericht als unbegründet abgewiesen worden.

- 33 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das angefochtene Urteil stellt dazu fest, daß sich für die ganze Dienstzeit des maßgebenden Dienstplanes eine Gesamtarbeitszeit von 44 Stunden und 52 1/2 Minuten, zuzüglich der 7 1/2 Minuten Dienstunterricht = 45 Stunden ergebe.

Diese Feststellung ergibt sich aus der vom Berufungsgericht ohne Rechtsirrtum vertretenen Ansicht, daß die Fahrgastfahrten wie Dienst in Bereitschaft zu behandeln sind und in zulässiger Weise von der Beklagten zu einer den dienstlichen Bedürfnissen entsprechenden Verlängerung der Arbeitszeit bei der Klägerin verwertet wurden, daß ferner die sog. "Wärdezeiten" als Pausen nicht zur Arbeitszeit rechnen, und daß die bei der Beklagten über 10 Stunden täglich angeordneten Arbeitszeiten nach § 3, letzter Halbsatz, AZVO zulässig waren.

Die Revision rügt weiter die Verletzung des § 72 Abs. 3 BBG und des § 4 AZVO. Sie hält im Gegensatz zum Berufungsgericht das Ausmaß der von der Beklagten durchgeführten Arbeitszeitverlängerung für gesetzwidrig.

§ 72 Abs. 3 BBG sieht vor, daß, soweit der Dienst in Bereitschaft besteht, die Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen verlängert werden kann. Dazu bestimmt § 4 AZVO (1954), daß, soweit der Dienst in Bereitschaft besteht, die regelmäßige Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen in angemessenem Verhältnis verlängert werden kann; dabei dürfen 55 (jetzt 54) Stunden im wöchentlichen Zeitraum nicht überschritten werden. In § 4 AZVO ist kein bestimmtes Verhältnis zwischen der Zeit, während der Arbeitsbereitschaft geleistet wird und der Zeit, um die infolgedessen die regelmäßige Arbeitszeit verlängert werden darf, vorgeschrieben. Die Verlängerung setzt nur voraus, daß innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Bereitschaftsdienst angefallen sein muß. Wenn das aber der Fall ist, kann die Arbeitszeit über die 45 (44)-Stundengrenze hinaus in einem angemessenen Verhältnis verlängert werden. Unter einem "angemessenen" Verhältnis ist kein mathematisches Verhältnis zu verstehen. Es wird vielmehr, wie es sich aus der der Verlängerung zugrunde liegenden ratio

- 34 -

ergibt, durch die Art des Bereitschaftsdienstes, den etwaigen Kräfteverbrauch während des Dienstes, seine Länge und nicht zuletzt auch durch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bestimmt. Die Verlängerung der Arbeitszeit ist in das pflichtgemäße Ermessen der zuständigen Behörde gestellt. Diese darf bei der Festsetzung des angemessenen Verhältnisses weder die Grenze des Ermessens überschreiten, noch von dem Ermessen einen dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechenden Gebrauch machen.

Ein angemessenes Verhältnis wird man im allgemeinen annehmen können, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit nicht größer ist als die Spanne, in der innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Dienstbereitschaft liegt. Das ergibt sich auch aus der Formulierung in § 72 Abs. 3 BBG "soweit... der Dienst in Bereitschaft besteht". Dieses angemessene Verhältnis ist von der Beklagten der Klägerin gegenüber beachtet worden. Daß in keinem Falle dieses angemessene Verhältnis verletzt wird, wird in DDV § 2 Abs. 4 dadurch erreicht, daß sie die Zeit der Bereitschaft als solche in einem bestimmten Prozentsatz auf die reine Arbeitszeit anrechnet. Dieses Berechnungsverfahren hat zur Folge, daß die reine Arbeitszeit zuzüglich der als reine Arbeitszeit in Anrechnung gebrachten Dienstbereitschaft in der sieben-tägigen Dienstplanperiode die festgesetzte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 45 (44) Stunden nicht überschreiten kann (§ 2 Abs. 1 S. 1 DDV).

Auch das Bundesverwaltungsgericht (vgl. Beschluß des BVerwG v. 16.12.1960 - BVerwG VII P 6.59) sieht in der prozentualen Anrechnung des Bereitschaftsdienstes auf die reine Arbeitszeit und in der Unterscheidung zwischen reiner Arbeitszeit und Bereitschaft keinen Verstoß gegen § 72 Abs. 3 BEG oder § 4 AZVO. Es hält im Gegenteil dieses Verfahren für richtig, um ein "angemessenes Verhältnis" allgemein für die vielgliedrige Verwaltung der Beklagten festzulegen, bei der man nicht den nachgeordneten Stellen überlassen kann, im Einzelfall selbst den Prozentsatz zu bestimmen. Wichtig ist auch die Klarstellung, daß die von der Tages- und Wocheneinteilung abweichende Gliede-

- 35 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



zung der Arbeitszeit in Schichten und der 7-tägigen Dienstplanperiode eine Rechtsgrundlage in § 6 AZVO hat.

Das Anrechnungsverfahren der Beklagten führt nicht etwa dazu, daß die gesamte Bereitschaft der Klägerin nicht als Arbeitszeit gewertet wird. Auch bei der Beklagten, wie überhaupt im gesamten Arbeitszeitrecht, werden die Zeiten des Bereitschaftsdienstes voll auf die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des § 72 Abs. 1 BBG angerechnet. In § 2 Abs. 1 Satz 6 DDV ist ausdrücklich bestimmt, daß die Arbeitszeit "zuzüglich der nichtanzurechnenden Teile der Bereitschaft, jedoch ohne Pausen (§ 4) im siebentägigen Durchschnitt einer Dienstplanperiode 54 Stunden nicht überschreiten" darf. Daraus ergibt sich, daß auch die von dem Gesamtanfall an Bereitschaft nicht auf die reine Arbeitszeit angerechneten Teile der Bereitschaft auf die regelmäßige Arbeitszeit, die im siebentägigen Durchschnitt der Dienstplanperiode 54 Stunden nicht überschreiten darf, angerechnet werden. Sie werden danach nicht etwa als "Nichtarbeit" behandelt.

Die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit setzt nach § 72 Abs. 3 BBG und nach § 4 AZVO allerdings ein dienstliches Bedürfnis voraus. Es handelt sich dabei um einen Ermessensbegriff. Dieses Ermessen kann gerichtlich nur insoweit nachgeprüft werden, als dabei die Grenzen überschritten werden oder von dem Ermessen ein fehlerhafter Gebrauch gemacht wird. Insoweit bestehen aber keine Bedenken. Es ist bekannt, in welchen Personalschwierigkeiten sich unter der Vollbeschäftigung alle Dienstleistungsbetriebe, vor allem aber die Beklagte befindet, weil sie ständig für einen sehr schwer übersehbaren Bedarf Personal zur Verfügung stellen muß, das zu verschiedenen Zeiten sehr unterschiedlich belastet ist. Diese besondere Situation der Beklagten ist seit Jahrzehnten bekannt und ist auch noch bei der Neufassung des § 72 BBG (Verhandlungen des Deutschen Bundestages, 1. Wahlperiode, 1949, Stenographische Berichte, Bd. 16, S. 13090 zu § 70 Entw.BBG) herausgestellt worden, indem dort gesagt wurde: "Diese Bestimmung hat im Ausschuß mit Rücksicht auf die Arbeitszeit im Betrieb der Bundesbahn, der Tag und Nacht, an Sonn- und



- 36 -

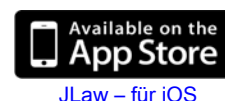
Feiertagen und an Werktagen fortgeht, eine Umarbeitung erhalten ...".

§ 72 Abs. 3 BBG und § 4 AZVO enthalten keine nähere Bestimmung darüber, in welcher Weise das dienstliche Bedürfnis zur Verlängerung der Arbeitszeit festgestellt wird. Es mag in der Regel im Einzelfall für den Betroffenen entschieden werden können. In Großbetrieben der Verwaltung vom Ausmaß und der Art der Beklagten aber genügt ein generelles dienstliches Bedürfnis. Denn hier ist zu berücksichtigen, daß im gesamten Bereich des Betriebes der Beklagten täglich viele Zeiten von Bereitschaftsdienst anfallen. Die Bereitschaftszeiten zwischen den einzelnen Dienstverrichtungen sind für den Betrieb der Beklagten geradezu als typisch zu bezeichnen. Sie stehen schon bei der Gestaltung der einzelnen Dienstpläne fest und hängen weitgehend mit der Fahrplangestaltung und Zugfolge insgesamt zusammen, die nie kontinuierlich ist, sondern immer Zwischenzeiten aufkommen läßt. Das Interesse der Betriebsleitung am ordnungsmäßigen Funktionieren des gesamten weitgehend verzahnten Eisenbahnbetriebes macht den Einsatz der Arbeitskräfte, die während der Arbeitszeit Zeiten der Bereitschaft hatten, durch verlängerte Arbeitszeit in dem von § 72 Abs. 3 BBG und § 4 AZO zugelassenen Ausmaße zur Bewältigung des Verkehrsbedürfnisses notwendig. Die Arbeitszeitverlängerung wegen Dienstbereitschaft ist die Maßnahme, mit der die Beklagte heute noch die gewaltigen Anforderungen erfüllen kann, die man von ihr ohne jedes Bedenken verlangt. Es ist daher bei der Beklagten für die Beurteilung, ob ein dienstliches Bedürfnis für die Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorhandensein von Bereitschaftsdienst vorliegt, auf die Gesamtsituation der Beklagten abzustellen, wie sie seit Jahren sich entwickelt hat, dem Bundestag bei Erlass des BBG bekannt war und auch sonst bei der Gesetzgebung immer wieder berücksichtigt worden ist. Es ist auch ein Gebot der Gerechtigkeit gegenüber den ständig volle Arbeit Leistenden, für die Angehörigen der Beklagten, in deren Arbeitszeit Zeiten der Dienstbereitschaft fallen, in denen sie sich

- 37 -



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



entspannen und erholen konnten, durch eine generell bestimmte angemessene Verlängerung der Arbeitszeit einen Ausgleich zu geben,

Die Revision wendet sich weiter gegen die Zulässigkeit der Überschreitung der Dienstschichtdauer von 60 Stunden in der Woche bzw. im siebentägigen Durchschnitt der Dienstplanperiode. Demgegenüber ist aber darauf hinzuweisen, daß man die einzelnen Absätze des § 72 BBG nicht trennen kann, sondern sie als ein zusammengehörendes Ganzes verstehen und auslegen muß. Der § 72 BBG als einzige Vorschrift des BBG über die Arbeitszeit der Beamten regelt diesen Komplex als Ganzes und nicht in einzelnen getrennt zu verstehenden Absätzen. Nach § 72 Abs. 1 BBG darf die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich im Durchschnitt 45 (44) Stunden nicht überschreiten. Das besagt, daß eine Mehrarbeit in einer Woche durch eine Minderarbeit in einer anderen Woche wieder ausgeglichen werden kann. Entscheidend ist allein, daß im Durchschnitt eine wöchentliche Arbeitszeit von 45 (44) Stunden geleistet wird. Dieses Prinzip, daß im Durchschnitt der Wochen die regelmäßige Arbeitszeit 45 (44) Stunden nicht überschreiten darf, ist auch in § 72 Abs. 3 BBG enthalten, obschon es nicht besonders im Abs. 3 selbst noch einmal erwähnt wird. Es ergibt sich aber daraus, daß Abs. 3 nur eine besondere Regelung der Arbeitszeit des Abs. 1 für den Fall ist, daß der Dienst Bereitschaftszeiten enthält. Das gleiche gilt für die Auslegung des § 4 AZVO.

Die Revision rügt zu Unrecht auch noch die Verletzung des § 72 Abs. 3 BBG und des § 4 AZVO, weil nämlich eine Überschreitung der täglichen Dienstschichten über zehn Stunden vorliege. Demgegenüber ist festzustellen, daß eine Überschreitung der täglichen Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus, soweit Bereitschaftsdienst vorliegt, nicht gegen § 72 Abs. 3 BBG und § 4 AZVO verstößt. Beide Bestimmungen verlangen nur, daß 55 (54) Stunden im wöchentlichen Zeitraum nicht überschritten werden. Es ist aber kein Verstoß gegen § 72 Abs. 3 BBG, § 4 AZVO, wenn die tägliche Arbeitszeit



- 38 -

über zehn Stunden ausgedehnt wird, sofern nur ein Ausgleich im Zeitraum der Dienstplanwoche vorgenommen wird.

Schließlich ist auch § 3 AZVO von der Beklagten nicht rechtswidrig angewendet worden. Danach kann die oberste Dienstbehörde bei dringendem dienstlichen Bedürfnis von der Grundsatzregel, daß die Arbeitszeit am Tage zehn Stunden nicht überschreiten darf, Abweichungen zulassen. Diese Ausnahme ist gerade wegen der schwierigen Betriebsverhältnisse bei den Betriebsverwaltungen zugelassen worden.

Die Beklagte sieht eine Regelung für die Überschreitung der Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit von zehn Stunden in § 9 Abs. 5 DDV vor, der bestimmt, daß die einzelne Dienstschicht bis zu zwölf Stunden betragen und bei weniger anstrengendem Gesamtdienst bis zu 14 Stunden ausgedehnt werden darf, wenn in ihr eine mindestens zweistündige Pause eingeschlossen ist. § 9 Abs. 5 DDV ist als Ausnahmeregelung der obersten Dienstbehörde i.S. des § 3 AZVO bei dringendem dienstlichen Bedürfnis anzusehen.

§ 9 Abs. 5 S. 1 DDV bestimmt, daß die einzelne Dienstschicht in der Regel 12 Stunden nicht überschreiten soll. Es ist damit nicht gesagt, daß die einzelne Dienstschicht unter der Voraussetzung, daß in die Schicht eine zweistündige Pause falle, 12 Stunden betragen dürfe. Das folgt zwingend aus dem § 9 Abs. 5 S. 2 DDV, der sagt, daß bei weniger anstrengendem Gesamtdienst die Dienstschicht bis zu 14 Stunden ausgedehnt werden darf, insbesondere wenn in der Dienstschicht eine mindestens zweistündige Pause vorhanden ist oder eine größere Ruhezeit vorausgeht oder folgt. Darf aber bei einer zweistündigen Pause die Schicht bis zu 14 Stunden ausgedehnt werden, so bedeutet das, daß in diesem Falle die Arbeitszeit 12 Stunden betragen darf. Aus der Gegenüberstellung der beiden Sätze des § 9 Abs. 5 DDV ergibt sich danach, daß der Satz 1, daß die einzelne Dienstschicht in der Regel nicht 12 Stunden überschreiten soll, nicht dahin auszulegen ist, daß sie in der Regel 12 Stunden betragen dürfe; denn dann hätte der Satz 2

- 39 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

keinen eigenen Sinn. Man kann danach § 9 Abs. 5 DDV durchaus als eine Vorschrift auffassen, die zwar älter ist als § 3 Satz 2 AZVO, die aber durch diese Vorschrift ihre Vereinbarkeit mit dem Beamtenarbeitszeitrecht erhalten hat. Die DDV sind vom Vorstand der Beklagten, also von der obersten Dienstbehörde, erlassen. Insoweit ist also die erste Voraussetzung des § 3 Satz 2 AZVO erfüllt. Es kann auch nicht bezweifelt werden, daß bei der Beklagten, soweit der Eisenbahnbetrieb zur Erörterung steht, der Tag und Nacht, Sonn- und Feiertage durchgeht und im Zeichen des modernen Massenverkehrs außer mit den Regelzügen noch mit zahllosen Sonderzügen belastet ist, ohne die Möglichkeit, gelegentlich Schichten über 10 Stunden täglich ansetzen zu dürfen, einfach nicht auskommt. Oft bleiben bei der Dienstplangestaltung Reste, die noch über die 10-Stundengrenze hinausgehen und gerade für solche Fälle, in denen man keine andere Lösung finden kann, ist die Ausnahmeregelung des § 9 Abs. 5 DDV geschaffen. Damit aber wird ein Schichtplan von mehr als zehn Stunden bei der Beklagten noch in keiner Weise zur Regel. Er bleibt die Ausnahme, so wie es der Regelung in § 3 Satz 2 AZVO und auch § 9 Abs. 5 DDV entspricht, selbst wenn das dringende Bedürfnis bei den Schwierigkeiten der Beklagten sehr viel häufiger auftritt als in sonstigen Verwaltungen.

IV.

Auf die übrigen Anträge der Klägerin braucht sachlich nicht mehr eingegangen zu werden, denn sie sind unzulässig. Der Hilfsantrag zu III hat nicht die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses zum Gegenstand. Als Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 ZPO ist eine durch den konkreten Sachverhalt auf Grund einer Rechtsnorm gegebene Rechtsbeziehung einer Person zu einer anderen oder zu einem Rechtsgut anzusehen (RGZ 107, 303; 121, 154 [157]; 144, 54 [56]; HRR 35, 813; Rosenberg, Lehrbuch des Deutschen Zivilprozeßrechts, 9. Aufl., 1961, § 86, II 1a; Stein-Jonas-Schönke, ZPO, 18. Aufl., Anm. II 1 zu § 256).



- 40 -

Die Klage muß nicht notwendig die Feststellung eines Rechtsverhältnisses in allen seinen Beziehungen zum Gegenstand haben. Auch einzelne aus dem Rechtsverhältnis sich ergebende Rechte, Ansprüche und Pflichten sind zulässiger Gegenstand der Feststellungsklage (RGZ 92,1 [7]; RG Warn. 1926, Nr. 139). Aber einzelne Vorfragen oder Elemente eines Rechtsverhältnisses sind kein Rechtsverhältnis i.S. des § 256 ZPO (BGHZ 22, 43 [48]). Die Bewertung der im Rahmen des Arbeitsverhältnisses der Klägerin zur Beklagten in der Zeit vom 28. September 1958 bis 30. April 1959 am Dienstplantag 1 ausgeführten Fahrgastfahrt als Bereitschaftsdienst ist kein Rechtsverhältnis im Sinne des § 256 ZPO. Dabei handelt es sich um ein Element eines Rechtsverhältnisses. Es ist aber ausgeschlossen, solche einzelnen Elemente von Rechtsverhältnissen, auch wenn sie als Elemente eines Tatbestandes von rechtlicher Erheblichkeit sind, durch das Gericht feststellen zu lassen (Stein-Jonas-Schönke, ZPO, 18. Aufl., Anm. II 1 b zu § 256). Die Klägerin begehrt mit ihrem Feststellungsantrag lediglich die Klärung der abstrakten theoretischen Frage, ob die Behandlung der am Dienstplantag 1, also in der Vergangenheit, von ihr ausgeführten Fahrgastfahrt als Dienstbereitschaft rechtswidrig war. Die Gerichte sind aber nicht dazu berufen, Gutachten über derartige Fragen zu erstellen, auch wenn das Begehren in die Form einer positiven oder negativen Feststellungsklage gekleidet ist (RGZ 107, 303; RG Warn. 1926, Nr. 139; HRR 1935, 813; BGH LM Nr. 2 zu § 1542 RVO; LM Nr. 47 zu § 256 ZPO; BGHZ 22, 43 [48]; Rosenberg, Lehrbuch, 9. Aufl., 1961, § 86 II 1 a; Wieczorek, ZPO, § 256 Anm. B II). Mit der Feststellungsklage muß die Feststellung gegenwärtiger Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien erstrebt werden. Eine in der Vergangenheit liegende, in sich abgeschlossene Bewertung einer Fahrgastfahrt als Dienst in Bereitschaft wirkt als totes Rechtsverhältnis nicht mehr in die Gegenwart und in die Zukunft hinein.

Auch der hilfsweise gestellte Feststellungsantrag zu IV c ist mit Recht als unzulässig abgewiesen worden; denn auch bei der Feststellung, daß die von der Beklagten lt. Aufz.

- 41 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stellung bei der Klägerin über 10 Stunden täglich hinausgehend angeordnete Arbeitszeit unzulässig gewesen sei, handelt es sich lediglich um ein Element aus dem Dienstverhältnis der Klägerin zur Beklagten. In dem abgeschlossenen Vorgang der Inanspruchnahme der Klägerin für eine Arbeitszeit von täglich über 10 Stunden in der Zeit vom 28. September 1958 bis 30. April 1959 liegt kein Rechtsverhältnis, das noch in die Gegenwart und Zukunft fortwirkt. Vielmehr wird nur die Feststellung der Unzulässigkeit der vergangenen Inanspruchnahme der Klägerin für eine täglich über 10 Stunden hinausgehende Arbeitszeit und damit die Beurteilung einer abstrakten theoretischen Frage begehrt. Für die Unzulässigkeit von Feststellungsanträgen, die auf die Erstellung derartiger Gutachten durch die Gerichte gerichtet sind, gelten die zum Hilfsantrag zu III gemachten Ausführungen.

Auch als Zwischenfeststellungsklagen (§ 280 ZPO) sind die von der Klägerin gestellten Hilfsanträge zu III und IV nicht zulässig. Ganz abgesehen davon, daß die Zwischenfeststellungsklagen nicht als Hilfsantrag gestellt werden können, sind auch diese auf die Feststellung eines die Entscheidung bedingenden Rechtsverhältnisses gerichtet. Der Begriff des Rechtsverhältnisses ist aber in § 256 und § 280 ZPO der gleiche.

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

A. Wörner

Höcker



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


[JLaw – für Android](#)

[JLaw – für iOS](#)