

Aktenzeichen: 4 AZR 121/91

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 23. Oktober 1991

- 4 AZR 121/91 -

I. Arbeitsgericht
Heilbronn

Urteil vom 16. August 1990

- 1 Ca 245/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 17. Januar 1991

- 4 b Sa 52/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Wartezeit eines Omnibusfahrers im Linienverkehr

Gesetz:

§ 1 TVG Omnibusgewerbe; MTV für das private Omnibusgewerbe
Baden-Württemberg in der Fassung vom 4. Juli 1986 §§ 5, 7

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Vergütung von Wartezeiten eines Omnibusfahrers im Linien-
verkehr; Einführung von Teilschichten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 121/91
4 b Sa 52/90 Baden-Württemberg

Verkündet am
23. Oktober 1991

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

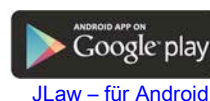
pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Oktober 1991 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Dr. Etzel und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Lehmann und Kamm für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom



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



17. Januar 1991 - 4 b Sa 52/90 - wird auf Kosten
des Beklagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war bis 30. September 1989 bei dem Beklagten als Omnibusfahrer beschäftigt und wurde hierbei überwiegend im Linienverkehr eingesetzt. Beide Parteien gehören den tarifschließenden Verbänden für das private Omnibusgewerbe in Baden-Württemberg als Mitglied an.

Der Beklagte vergütete die Omnibusfahrer bis Ende 1988 mit einem Monatspauschalloon, mit dem auch eine eventuelle Mehrarbeitsvergütung abgegolten war. Ab 1. Januar 1989 stellte er die Vergütung auf Stundenlohnbasis um. Hierbei vergütete er Arbeitsunterbrechungen von mehr als zwei Stunden nicht.

Der Kläger verlangt für Januar 1989 die Vergütung dieser Arbeitsunterbrechungen in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 258,07 DM brutto. Er hat vorgetragen, bei den Arbeitsunterbrechungen von mehr als zwei Stunden handele es sich um Wartezeiten, die nach § 7 des Manteltarifvertrags für das private Omnibusgewerbe Baden-Württemberg zu vergüten seien. Bei den Arbeitszeiten vor und nach der Arbeitsunterbrechung handele es sich nicht um Teilschichten. Der Beklagte habe insoweit nicht mitgeteilt, daß



und an welchen Tagen die Omnibusfahrer in Teilschichten beschäftigt seien. Es liege auch keine Zustimmung des Betriebsrats zur Einführung von Teilschichtarbeit vor. Bei den Arbeitsunterbrechungen habe es sich auch deshalb nicht um Freizeit im tariflichen Sinne gehandelt, weil Freizeit erst beginne, wenn der im Linienverkehr tätige Omnibusfahrer zum Betriebshof zurückkehrt sei und von dort zu seiner Wohnung zurückkehren könne. Im übrigen habe er sich während der Arbeitsunterbrechungen in der Nähe des Omnibusses aufhalten müssen, weil sich die Kasse mit den Einnahmen in ihm befunden habe und er für deren Inhalt verantwortlich gewesen sei. Ferner habe er den Omnibus im Januar 1990 jeweils eine halbe Stunde vor Wiederbeginn der Arbeit (Abfahrt) wieder aufheizen müssen.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 258,07 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem aus dem daraus ergebenden Nettobetrag seit Klagezustellung (17. Juli 1990) zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, der Kläger habe an den Tagen, für die er rechtliche Vergütung verlange, in geteilten Schichten gearbeitet. Teilschichten lägen nach § 5 des Manteltarifvertrags für das private Omnibusgewerbe Baden-Württemberg dann vor, wenn die zwischen den Teilschichten liegende Zeit mindestens zwei Stunden betrage und bei einer Addition der beiden Teilschichten die Höchstschichtdauer von zwölf Stunden nicht überschritten werde und die Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden mindestens zehn Stunden betrage. Die Zeit zwischen den Teilschichten gelte dann als Freizeit, sofern



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Fahrer von jeglicher Arbeitsleistung befreit sei. Diese Voraussetzungen seien beim Kläger im Januar 1989 erfüllt gewesen. Die mehr als zweistündigen Arbeitsunterbrechungen seien danach Freizeit, die nicht vergütet werde. In einer Betriebsvereinbarung vom 17. Oktober 1988 seien die Betriebspartner von der Zulässigkeit von Teilschichten ausgegangen, wenn dort festgelegt sei, daß der zu erstellende Einsatzplan "gegebenenfalls bei Teilschichten das Teilschichtende" zu enthalten habe. Eine weitergehende Regelung der Teilschichten durch die Betriebspartner sei nicht erforderlich gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben und die Revision zugelassen.

Mit der Revision erstrebt der Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage mit Recht stattgegeben. Der Kläger kann von dem Beklagten die Zahlung von 258,07 DM brutto nebst Zinsen verlangen. Denn der Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger die mehr als zweistündigen Arbeitsunterbrechungen im Januar 1989 als tarifliche Wartezeit mit 100 % bis zu drei Stunden und 50 % für die darüber hinausgehende Zeit zu vergüten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für das private Omnibusgewerbe Baden-Württemberg in der Fassung vom 4. Juli 1986 mit unmittelbarer und zwingender Wirkung Anwendung (§ 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 Satz 1 TVG). Danach sind für die Klageforderung folgende Bestimmungen des MTV heranzuziehen:

§ 3

Arbeitszeit

...

6. Die Lenkzeiten, Pausen und Ruhezeiten im Linienverkehr nach §§ 42, 43 PBefG sowie im Verkehr nach der Freistellungsverordnung ergeben sich aus § 15 a StVZO.
7. Im Gelegenheitsverkehr sind bezüglich Schichtzeit, Tagesruhezeit, Wochenruhezeit, Lenkzeiten und Pausen bis zum 28.9.1986 die in VO EWG 543/69 und ab 29.9.1986 die in VO EWG 3820/85 festgelegten Zeiten maßgebend. Für die Tagesruhezeit gilt § 15 a der Straßenverkehrszulassungsordnung in der jeweiligen Fassung.
8. Arbeitszeiten im Gelegenheitsverkehr sind:
 - Lenkzeiten (Dienst am Steuer)
 - Arbeitsunterbrechungen beim Dienst am Steuer, die im Einzelfall 15 Minuten nicht überschreiten.
 - Arbeitsbereitschaft und Wartezeiten bis zu 3 Stunden je Arbeitsschicht.
 - Wartungsarbeiten
 - Reparatur- und Werkstattarbeiten
 - Liegetag, der nicht Ruhetag im Sinne der wöchentlichen Ruhezeit nach VO EWG 3820/85 ist.

§ 4

Begriffsbestimmungen im Gelegenheitsverkehr

1. Arbeitsbereitschaft

Als Arbeitsbereitschaft gelten die Zeiten, während denen der Beschäftigte nicht frei über seine Zeit verfügen kann.



2. Wartezeit

Wartezeit ist die Zeit, die während der Arbeitsschicht anfällt, wenn der Beschäftigte von jeder beruflichen Tätigkeit freigestellt ist und über seine Zeit frei verfügen kann.

...

4. Pausen

Pausen sind Zeiten, in denen der Beschäftigte von jeder beruflichen Tätigkeit freigestellt ist.

...

5. Ruhezeit

Ruhezeit ist jeder ununterbrochene Zeitraum von mindestens 1 Stunde, in dem der Fahrer frei über seine Zeit verfügen kann.

§ 5

Arbeitsschicht und Arbeitszeit

1. Schichtzeit ist der Zeitraum zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende einschließlich Arbeitsbereitschaftszeiten, Wartezeiten und Pausen.
2. Teilschichten sind möglich.

Die Zeit zwischen den Teilschichten gilt als Freizeit, sofern die Unterbrechung mehr als zwei Stunden dauert und der Fahrer von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist. Mehr als zweimal geteilte Schichten pro Tag bedürfen einer Betriebsvereinbarung.

...

§ 7

Grundsätze der Entlohnung

1. Beahlt wird nur tatsächlich geleistete Arbeit, soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist.
2. Mit 100 % des Stundenlohnes werden vergütet:
 - Lenkzeiten (Dienst am Steuer)
 - Arbeitsunterbrechungen, die unter den gesetzlichen Normen liegen
 - Arbeitsbereitschafts- und Wartezeiten bis zur Dauer von 3 Stunden je Arbeitsschicht



- Wartungsarbeiten (Vor-, Abschluß- und Pflegearbeiten)
- Reparatur- und Werkstattarbeiten
- Schaffnerdienst
- Sonstige Arbeiten

3. Mit 50 % des Stundenlohnes werden vergütet:

Arbeitsbereitschafts- und Wartezeiten, die 3 Stunden je Arbeitsschicht überschreiten.

...

Der Anspruch des Klägers auf Bezahlung der Arbeitsunterbrechungen folgt § 7 Abs. 2 und 3 MTV. Nach § 7 Abs. 1 MTV wird zwar grundsätzlich nur die tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt, jedoch mit der Einschränkung, soweit in dem MTV nichts anderes bestimmt ist. Eine solche andere Bestimmung enthält § 7 Abs. 2 und 3 MTV, der insoweit bestimmt, daß Arbeitsbereitschafts- und Wartezeiten bis zur Dauer von drei Stunden je Arbeitsschicht mit 100 % des Stundenlohns und darüber hinausgehende Wartezeiten mit 50 % des Stundenlohns vergütet werden. Demgegenüber stehen Freizeiten und Pausen, die nach § 7 MTV nicht vergütet werden. Die streitbefangenen Arbeitsunterbrechungen des Klägers sind aber als Wartezeiten zu qualifizieren.

Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch lassen sich die Begriffe Wartezeit, Freizeit und Pausen im vorliegenden Fall nicht klar voneinander abgrenzen. Unter Wartezeit ist zu verstehen die "Zeit, in der man warten muß" (Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Bd. 6, 1984, S. 662). Freizeit ist "arbeitsfreie Zeit" (Brockhaus/Wahrig, aaO, Bd. 2, 1981, S. 849). Pause ist eine "kürzere Unterbrechung einer Tätigkeit zur Wiederherstellung der psychischen und physischen Leistungskraft" (Brockhaus/Wahrig, aaO, Bd. 5, 1983, S. 78). Die Arbeitsunterbrechungen des Klägers



erfüllen nach dem allgemeinen Sprachgebrauch sowohl den Begriff Wartezeit als auch Freizeit, gegebenenfalls auch den Begriff der Pause. Die Begriffe sind daher wie jede tarifliche Regelung nach den Grundsätzen der Tarifauslegung auszulegen. Danach ist neben dem Tarifwortlaut insbesondere der tarifliche Gesamtzusammenhang zu berücksichtigen (BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung).

Der Kläger arbeitet unstreitig im Schichtdienst. Für den Schichtdienst bestimmt § 5 Abs. 1 MTV, daß Schichtzeit "der Zeitraum zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende einschließlich Arbeitsbereitschaftszeiten, Wartezeiten und Pausen" ist. Daraus folgt, daß zur Schichtzeit auch Arbeitsbereitschaftszeiten, Wartezeiten und Pausen gehören. Ferner können zum Schichtdienst (unbezahlte) Freizeiten gehören, wenn Teilschichten vorliegen. Insoweit bestimmt § 5 Abs. 2 Satz 2 MTV, daß die Zeit zwischen den Teilschichten als Freizeit gilt, sofern die Unterbrechung mehr als zwei Stunden dauert und der Fahrer von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist. Unter welchen Voraussetzungen Teilschichten anzunehmen sind, regeln die Tarifvertragsparteien aber nicht.

Die Arbeitsunterbrechungen des Klägers sind als Wartezeit zu qualifizieren, weil der Beklagte weder wirksam Teilschichten eingeführt hat, so daß die Arbeitsunterbrechungen gegebenenfalls als Freizeit angesehen werden könnten, noch die Arbeitsunterbrechungen als Pausen festgelegt hat. Die Organisation der Arbeit obliegt dem Arbeitgeber. Er hat entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die Pausen festzulegen und kann Teilschichten einfüh-



ren. Entgegen der Auffassung des Beklagten liegt eine Teilschicht nicht schon automatisch dann vor, wenn eine Arbeitsunterbrechung mehr als zwei Stunden dauert und der Fahrer in dieser Zeit von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist. Dies ist nach § 5 Abs. 2 Satz 2 MTV nur die Voraussetzung dafür, daß die Zeit zwischen Teilschichten als Freizeit gilt, stellt aber nicht selbst eine Definition der Teilschicht dar. Insoweit gilt § 5 Abs. 2 Satz 1 MTV, der bestimmt: "Teilschichten sind möglich". Dies erfordert eine Organisationsentscheidung des Arbeitgebers.

Da sowohl die Festlegung der Pausen als auch die Einführung von Teilschichten einer Entscheidung des Arbeitgebers bedarf, sind vor einer entsprechenden Entscheidung des Arbeitgebers Arbeitsunterbrechungen nicht als Pausen oder als Freizeit zwischen zwei Teilschichten anzusehen. Dies bedeutet, daß es sich bei den Arbeitsunterbrechungen dann um Wartezeiten oder Arbeitsbereitschaftszeiten handelt. Andere Qualifikationen von Arbeitsunterbrechungen sieht § 5 MTV für Schichtarbeit nicht vor. Im vorliegenden Fall hat der Beklagte nach dem Akteninhalt die Arbeitsunterbrechungen des Klägers weder als Pausen bezeichnet noch Teilschichten eingeführt. Im Einsatzplan des Klägers waren nach dem Parteivortrag nur die Einsatzzeiten aufgeführt. Der Beklagte hat nicht vorgetragen, daß er die Zeiten zwischen den Einsatzzeiten des Klägers als Pause oder Freizeit zwischen zwei Arbeitsschichten festgelegt hat.

In der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht hat der Beklagte zwar Einsatzpläne vorgelegt, aus denen auf eine Anordnung von Teilschichten geschlossen werden könnte,



weil dort z. B. aufgeführt ist "8.40 Uhr Arbeitsende Betriebshof" und danach "10.40 Uhr Arbeitsbeginn Betriebshof". Diese Einsatzpläne betreffen aber die Zeit von September bis Dezember 1990, also die Zeit nach Beginn des vorliegenden Rechtsstreits; sie gelten damit nicht für den Klagezeitraum. Wenn das Landesarbeitsgericht ausführt, daß der Beklagte Teilschichten einseitig angeordnet habe, geht es ersichtlich davon aus, daß allein in der Aufstellung der Schichtpläne, bei denen eine Arbeitsunterbrechung von mehr als zwei Stunden vorliegt, in denen der Fahrer von jeglicher Arbeitsleistung befreit ist, die Anordnung von Teilschichten liegt. Diese Auffassung teilt der Senat nicht. Für den Arbeitnehmer muß die Anordnung von Teilschichten mit den Konsequenzen des § 5 Abs. 2 MTV, nämlich unbezahlter Freizeit, eindeutig erkennbar sein. Dies gilt insbesondere deshalb, weil nach § 7 Abs. 2 MTV Wartezeiten bis zur Dauer von drei Stunden je Arbeitsschicht zu vergüten sind. Der Arbeitnehmer, demgegenüber der Arbeitgeber Teilschichten oder Pausen nicht anordnet, kann davon ausgehen, daß die Arbeitsunterbrechung Wartezeit ist und ihm deshalb bis zur Dauer von drei Stunden je Schicht vergütet wird.

Selbst wenn in der Aufstellung der Schichtpläne durch den Beklagten eine Anordnung von Teilschichten zu sehen wäre, ist diese Anordnung unwirksam, weil der Betriebsrat nicht mitgewirkt hat. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Diesem Mitbestimmungsrecht unterfällt sowohl die Frage, ob im Betrieb überhaupt in mehreren Schichten gearbeitet werden soll, als auch die weitere Frage, wann jeweils die einzelnen Schichten beginnen



und enden sollen (BAG Beschluß vom 28. Oktober 1986 - 1 ABR 11/85 - AP Nr. 20 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit). In der vorliegenden Betriebsvereinbarung ist lediglich vorgesehen, daß der zu erstellende Einsatzplan gegebenenfalls bei Teilschichten das Teilschichtende und den Beginn der neuerlichen Fahrzeit anzugeben hat. Ob diese Regelung wirksam ist, kann offenbleiben. Hinsichtlich der Teilschichten ist jedenfalls das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht ausgeschöpft. Die Betriebsvereinbarung enthält keine Regelung darüber, daß und unter welchen Voraussetzungen Teilschichten eingeführt werden können. Sie regelt nur, daß "gegebenenfalls bei Teilschichten das Teilschichtende" anzugeben ist. Damit setzt die Betriebsvereinbarung die Einführung von Teilschichten voraus. Diese Einführung bedarf aber der Mitbestimmung des Betriebsrats. Insoweit erteilt die Betriebsvereinbarung dem Arbeitgeber gerade nicht die Ermächtigung zur Einführung von Teilschichten. Ob dem Arbeitgeber eine solche Ermächtigung überhaupt wirksam erteilt werden könnte, braucht daher nicht entschieden zu werden.

Da der Beklagte Teilschichten nicht wirksam eingeführt hat, sind die Arbeitsunterbrechungen des Klägers als Wartezeit zu qualifizieren. Daher sind sie nach § 7 Abs. 2 und 3 MTV mit 100 % bis zur Dauer von drei Stunden je Arbeitsschicht und mit 50 % für die über drei Stunden hinausgehende Zeit zu vergüten.

Die Auffassung des Beklagten, "Wartezeiten" fielen nur im Gelegenheitsverkehr an, im Linienverkehr hingegen nicht, wird von den hier allein maßgeblichen Bestimmungen des MTV nicht gedeckt.



Nach § 5 MTV fallen im Schichtdienst nach der ausdrücklichen Regelung des Absatzes 1 auch "Wartezeiten" an. § 5 MTV enthält keine Beschränkung auf den Gelegenheitsverkehr. Auch im Linienverkehr fällt Schichtdienst an. Gerade der Beklagte beruft sich auf § 5 MTV, wenn er die Arbeitseinteilung für den Kläger als Teilschichten gemäß § 5 Abs. 2 MTV qualifiziert. Gilt aber § 5 MTV auch für den Schichtdienst im Linienverkehr, ist mangels einer einschränkenden Regelung davon auszugehen, daß auch im Linienverkehr gemäß § 5 Abs. 1 MTV Wartezeiten anfallen können. Im übrigen enthält auch die Regelung des § 7 MTV über die Vergütung von Wartezeiten keine Beschränkung auf den Gelegenheitsverkehr.

Wenn in § 3 Abs. 6 MTV bezüglich der Lenkzeiten, Pausen und Ruhezeiten im Linienverkehr auf die inzwischen aufgehobene Vorschrift des § 15 a StVZO verwiesen wird, betrifft dies nur die gesetzlich einzuhaltenden Mindestpausen und Mindestruhezeiten. Mit der Regelung der Schichtzeit und insbesondere ihrer Vergütung nach §§ 5 und 7 MTV hat dies unmittelbar nichts zu tun.

Damit kann offenbleiben, ob § 4 MTV auch für den Linienverkehr gilt, wie der Kläger meint, oder nur auf den Gelegenheitsverkehr anzuwenden ist, wie der Beklagte meint. Die Anwendung des § 4 MTV im vorliegenden Fall würde jedenfalls zu keinem anderen Ergebnis führen.



Der Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Schaub Zugleich für Richter am Dr. Etzel
Bundesarbeitsgericht
Schneider, der sich im
Urlaub befindet.

Schaub

Lehmann

Kamm





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)