

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

28. JUNI 1972

-----  
Gesetz: Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes II  
(MTB II): § 15; Sonderregelung (SR) 2 b zum MTB II:  
Nr. 7 Abs. 1

Leitsätze:

1. Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit eines Bordwäschers auf einem Dreiwachenschiff beträgt wöchentlich 43 Stunden.
2. Die in Nr. 7 Abs. 1 b der SR 2 b zum MTB II vorgesehene regelmäßige Arbeitszeit für Seediensttage auf Dreiwachenschiffen, die acht Stunden täglich beträgt, gilt nur für Arbeiter im eigentlichen seemännischen Dienst.

Aktenzeichen: 4 AZR 318/71

Urteil des BAG vom 28. Juni 1972 IAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
28. Juni 1972

gez. Mißler,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juni 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie die Bundesarbeitsrichter Gröbing und Dr. Hirt für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 2. Juli 1971 - 3 Sa 79/71 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 5. März 1971 - 3a Ca 303/70 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt auch die Kosten beider Rechtsmittelzüge.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

- 2 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

### Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 14. April 1965 bei der Beklagten als Bordwäscher auf dem Schulschiff "Ruhr" und seit Sommer 1969 bis Dezember 1969 auf dem Schulschiff "Deutschland" beschäftigt. Diese Schiffe sind sog. Dreiwachenschiffe, auf denen an Seetagen die nautische, seemännische und technische Besatzung in drei Wachen eingeteilt insgesamt 24 Stunden täglich Dienst versieht. Die Arbeitszeit des Klägers betrug auch bei Seediensttagen wöchentlich 43 Wochenstunden. An Sonnabenden gelegentlich geleistete Arbeit wurde dem Kläger als Überstunden vergütet. Für die an arbeitsfreien Sonnabenden und Sonntagen während der Seediensttage verbrachte freie Zeit wurde dem Kläger keine Vergütung gewährt. In der Zeit vom 8. Juni 1968 bis 14. Dezember 1969 hatte der Kläger insgesamt je 25 Sonnabende und Sonntage auf See verbracht und für diese Tage seine Arbeit bei den zuständigen Stellen vergeblich angeboten.

Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers finden die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiter des Bundes (MTB II) und die dazu ergangenen Sonderregelungen für Arbeiter im Bereich des Bundesministers der Verteidigung (SR 2 b MTB II) kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger die Vergütung der nicht bezahlten Arbeitszeit in der unstreitigen Höhe von 1000,-- DM brutto. Er ist der Auffassung, daß seine tarifliche Arbeitszeit nach Nr. 7 SR 2 b Abs. 1 b MTB II auf acht Stunden täglich festgesetzt sei, so daß er einen Vergütungsanspruch auch für die Zeiten an Sonnabenden und Sonntagen habe, an denen er zwar nicht gearbeitet, seine Arbeit aber angeboten habe.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, dem Kläger stehe eine Vergütung für die Zeiten an Seediensttagen, an denen er nicht gearbeitet habe, nicht zu. Nach § 32 MTB II werde nur die angeordnete und geleistete Arbeit bezahlt. Die SR 2 b MTB II sei zwar grundsätzlich auf die auf Schulschiffen der Bundeswehr eingesetzten

Arbeiter anwendbar, soweit nicht die arbeitsvertraglich ausgeübte Tätigkeit die Anwendung dieser Vorschriften ausschließe. Soweit jedoch diese Bestimmungen den Besonderheiten der seemännischen Arbeit Rechnung trügen, könnten sie nicht auf die übrigen an Bord tätigen Arbeiter ausgedehnt werden. Nr. 7 SR 2 b Abs. 1 b MTB II gehe davon aus, daß an jedem Tag der Woche 24 Stunden gearbeitet werden müßte; das werde aber nur von Arbeitern verlangt, die mit seemännischen Arbeiten betraut seien. Der Kläger sei der einzige Wäscher an Bord, so daß eine Wacheinteilung bei seiner Tätigkeit nicht möglich sei. Das Arbeitsverhältnis habe sich darüber hinaus auf eine Arbeitszeit von 43 Stunden wöchentlich konkretisiert.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte antragsgemäß zur Zahlung von 1000,-- DM brutto verurteilt. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

#### Entscheidungsgründe:

Der Revision war stattzugeben.

Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die in SR 2 b MTB II Nr. 7 Abs. 1 b festgelegte tariflich normierte regelmäßige Arbeitszeit von acht Stunden täglich für Seediensttage auf Dreiwachenschiffen sei die vertragsgemäße Arbeitszeit, die der Arbeiter, der unter diese Sonderregelung fällt, zu leisten und der Arbeitgeber anzunehmen und zu vergüten habe, ist rechtsfehlerhaft. Nr. 7 SR 2 b Abs. 1 MTB II legt nur in Form einer Arbeitsschutzvorschrift ebenso wie § 15 MTB II die regelmäßige Arbeitszeit fest, die normalerweise vom Arbeiter verlangt werden kann, d. h. diese Arbeitszeit kann arbeitsvertraglich als regelmäßige Höchstarbeitszeit vereinbart werden. Es wird also mit den Bestimmungen der §§ 15 Abs. 1 MTB II oder Nr. 7 SR 2 b Abs. 1 lediglich bestimmt, daß die dort festgelegte Arbeitszeit die normale Arbeitszeit des Arbeiters ist, für die ihm dann die entsprechende Vergütung zusteht.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Darüber hinaus zu leistende Arbeit wird als Überarbeit angesehen und nach den entsprechenden tariflichen Bestimmungen als solche bezahlt. Damit wird allerdings nicht ausgeschlossen, daß ein Arbeiter auch kürzere Arbeitszeiten zu leisten haben kann, wenn dies arbeitsvertraglich so vereinbart wird. Wie der Kläger selbst in der Revisionsinstanz zutreffend ausgeführt hat, enthält eine tarifliche Vorschrift über die regelmäßige Arbeitszeit keine Regelung der Mindestarbeitszeit, die ohne Verstoß gegen den Tarifvertrag nicht unterschritten werden dürfte. Eine solche Regelung der täglichen oder wöchentlichen Mindestarbeitszeit z.B. unter lohnrechtlichen Gesichtspunkten wäre allerdings möglich, müßte dann aber besonders zum Ausdruck kommen, wie das in manchen Tarifverträgen auch geschehen ist, jedoch im vorliegenden Falle gerade nicht. Nur wenn ausdrücklich tarifvertraglich festgelegt wird, daß die Arbeitszeit "mindestens" bestimmte Zeiten in der Woche umfassen muß, kann auch ein tariflich unabdingbarer Anspruch des Arbeiters derart angenommen werden, daß dieser einerseits Lohn für diese Zeit unter den Voraussetzungen der §§ 611, 612, 615 BGB beanspruchen, andererseits - was hier allerdings ohne Interesse ist - einen entsprechenden Beschäftigungsanspruch haben kann. Sonst ist wie hier für den MTB II und die dazu ergangene SR 2 b davon auszugehen, daß mit der tariflichen Festlegung einer "regelmäßigen Arbeitszeit" nichts anderes gemeint ist als das, was auch sonst im Arbeitsrecht und insbesondere im Arbeitszeitrecht unter "regelmäßiger Arbeitszeit" verstanden wird (vgl. z.B. § 3 AZO). Verwenden nämlich die Tarifvertragsparteien einen auch sonst im Arbeitsrecht und vom Gesetzgeber gebrauchten Begriff ohne erläuternden Zusatz, so ist davon auszugehen, daß sie damit denselben Begriff verwenden wollten, der auch dem gesetzlichen Ausdruck zuerkannt wird, wobei es hier belanglos ist, daß die AZO selbst auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung findet (vgl. § 1 Abs. 1 Ziff. 2 AZO; im übrigen vgl. zu den vorstehenden Ausführungen BAG 5, 338 3417 = AP Nr. 13 zu § 1 TVG Auslegung; AP Nr. 6 zu § 4 TVG Geltungsbereich; BAG 17, 95 = AP Nr. 4 zu § 8 TVG; AP Nr. 116, 119, 120 zu § 1 TVG Auslegung; AP Nr. 1 zu § 6 BUrlG künftig BAG 22, 201). In Literatur und Rechtsprechung



zu § 3 AZO ist zu dem entsprechenden gesetzlichen Begriff der "regelmäßigen Arbeitszeit" allgemeine Meinung, daß auch damit keine Mindestarbeitszeiten mit der Folge festgelegt sind, daß der Arbeitnehmer während der Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit zur Arbeit verpflichtet wäre und für diese Zeit entlohnt werden müßte (Denecke, AZO, 7. Aufl., § 3 Anm. 3; Meisel-Hiersemann, AZO, § 3 Anm. 23; Zmarzlik, AZO, § 3 Anm. 19; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 1 S. 209; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Bd. 1 S. 294).

Ob der Arbeitnehmer während der regelmäßigen Arbeitszeit auch zur Arbeit verpflichtet ist, ergibt sich in aller Regel nicht aus gesetzlichen oder tariflichen Vorschriften über die regelmäßige Arbeitszeit unmittelbar, sondern allein aus dem Inhalt des Arbeitsvertrages. Es ist also tariflich ohne weiteres zulässig, mit Arbeitern des öffentlichen Dienstes eine weniger als 43 Stunden betragende Wochenarbeitszeit arbeitsvertraglich zu vereinbaren und auch dementsprechend für Arbeiten an Seediensttagen auf Dreiwachenschiffen eine Arbeitszeit arbeitsvertraglich festzulegen, die weniger als acht Stunden täglich beträgt, und dementsprechend die Arbeit zu vergüten.

Der Kläger vertritt die Auffassung, daß Inhalt des Arbeitsvertrages die für den Kläger an Seediensttagen tariflich zulässige regelmäßige Arbeitszeit sei. Das ist angesichts gegenteiliger Vereinbarung der Parteien zwar zutreffend und entspricht auch der herrschenden Meinung (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, S. 208 f.; Staudinger-Nipperdey-Neumann, § 611 BGB Anm. 126; Denecke, aaO, § 3 Anm. 5), wenn die Tarifbestimmung der SR 2 b Nr. 7 Abs. 1 b anzuwenden wäre. Jedoch beträgt die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit des Klägers deshalb nicht acht Stunden täglich, wie der Kläger meint, sondern 43 Stunden wöchentlich, weil die Vorschrift der Nr. 7 Abs. 1 b SR 2bMTB II auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung findet, sondern hier § 15 Abs. 1 MTB II gilt. Daraus folgt, daß Arbeit, die der Kläger über 43 Wochenstunden

hinaus geleistet hat, Überarbeit ist, die als Überstunden zu vergüten waren und auch als solche unstreitig vergütet worden sind.

Dem Kläger ist zwar zuzugeben, daß nach dem bloßen Wortlaut der Nr. 7 Abs. 1 b der SR 2 b zum MTB II die regelmäßige Arbeitszeit für Seediensttage auf Dreiwachenschiffen acht Stunden täglich beträgt, ohne daß eine unmittelbare Unterscheidung zwischen Arbeitern im eigentlichen seemännischen Dienst und den übrigen Arbeitern wie beispielsweise Bordwäschern, Schustern, Schneidern und Friseuren getroffen wird. Man darf jedoch auch bei der Auslegung von Tarifnormen nicht an dem buchstäblichen Sinn des Ausdrucks haften bleiben, wenn sich aus dem Gesamtzusammenhang der Tarifvorschriften klar und eindeutig ergibt, was erklärt und gewollt ist. Das ist hier der Fall (vgl. z.B. BAG AP Nr. 10 zu § 1 TVG Auslegung).

Die in SR 2 b MTB II getroffenen Sonderregelungen gelten nach der Überschrift der SR und ihrer Nr. 1 für die als Arbeiter im Bereich des Bundesministers der Verteidigung beschäftigten Besatzungen auf See- und Binnenfahrzeugen (Schiffen) und schwimmenden Geräten. Jedoch handelt es sich hierbei um zusätzliche Vorschriften zum MTB II, die dessen Regelungen lediglich ergänzen und auf die besonderen Verhältnisse für die Besatzungen auf See- und Binnenfahrzeugen oder schwimmenden Geräten ausrichten sollen. Es handelt sich um Sondervorschriften, die nur dort Abweichungen vorsehen, wo sie wegen der Besonderheiten im Bereich des Bundesministers der Verteidigung insoweit erforderlich sind. Damit handelt es sich aber in SR 2 b MTB II um Regelungen, die als solche einen Ausnahmecharakter tragen, weil es Sonderbestimmungen nur für einen bestimmten Bereich wegen der dort vorliegenden besonderen Gegebenheiten sind. Das gilt gerade auch für die Nr. 7 SR 2 b zum MTB II.

Diese Vorschrift ist zu "§ 15 MTB II - regelmäßige Arbeitszeit" ergangen. Sie will die arbeitszeitrechtliche Grundregelung des § 15 Abs. 1 MTB II nur insoweit ersetzen, als dies z.B. wegen der besonderen Verhältnisse für "Seediensttage auf Dreiwachenschiffen" erforderlich ist. Das ist aber nur der



Fall bei solchen Arbeitern, die nach ihrem Arbeitsvertrag solche seemännische, nautische oder technische Arbeit zu leisten haben, die sich gerade bei Seediensttagen auf die "Dreiwachentätigkeit" selbst bezieht. Das ist aber z.B. bei einem Bordwäscher, wie es der Kläger ist, in dieser seiner Eigenschaft nicht der Fall; er fällt nicht unter diese Sonderregelung, weil seine Tätigkeit mit einer Tätigkeit, wie sie speziell für Seediensttage auf Dreiwachenschiffen erforderlich wird, nichts zu tun hat. Für einen Bordwäscher bleibt es daher bei der allgemeinen Arbeitszeitregelung für Arbeiter des Bundes nach § 15 Abs. 1 MTB II. Ob andere Sondervorschriften der Nr. 7 SR 2 b MTB II auf den Kläger und seinesgleichen anzuwenden sind, ist damit nicht ausgeschlossen (vgl. Abs. 2 und 3 der Nr. 7); doch bedarf dies hier keiner näheren Erörterung.

Die Ausdehnung der regelmäßigen Arbeitszeit in Nr. 7 Abs. 1b der SR 2 b hat also keine generelle Geltung; sie gilt nur für solche Arbeiter, für die die Sonderregelung gegenüber der allgemeinen Regelung des § 15 Abs. 1 MTB II auch notwendig ist. Das sind aber nur solche Arbeiter, die als seemännische (nautische, technische) Besatzung notwendigerweise in drei Wachen eingeteilt werden müssen; denn nur für sie wird für Seediensttage auf Dreiwachenschiffen eine von § 15 Abs. 1 MTB II abweichende Regelung notwendig.

Dieses Ergebnis entspricht auch dem Sinn und Zweck tariflicher Regelungen über die regelmäßige Arbeitszeit. Durch die Beschränkung der tariflich regelmäßigen Arbeitszeit auf 43 und ab 1. Januar 1971 auf 42 Stunden soll die gesetzlich noch zulässige regelmäßige Arbeitszeit von wöchentlich 48 Stunden zugunsten der Arbeitnehmer herabgesetzt werden. Es ist das erklärte Ziel der Gewerkschaften, für möglichst alle Arbeitnehmer eine immer weitergehende Arbeitszeitverkürzung, zunächst wenigstens auf 40 Stunden regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich, zu erreichen. Dem wird nur Rechnung getragen, wenn ein möglichst umfassender Kreis von Arbeitnehmern von der Arbeitszeitverkürzung erfaßt wird und verlängerte regelmäßige Arbeitszeiten auf das unumgänglich notwendige Maß beschränkt werden. Für Arbeiter, die für eine Wacheinteilung nicht in Betracht kommen und deren Tätigkeit mit typisch seemännischen Aufgaben nichts zu tun hat,



kann daher eine gegenüber § 15 Abs. 1 MTB II verlängerte regelmäßige Arbeitszeit nicht ohne weiteres und in jedem Falle angenommen werden. Damit wird allerdings für Arbeiter auf Ein-, Zwei- und Dreiwachenschiffen, die der Sonderregelung Nr. 7 Abs. 1 SR II b MTB II nicht unterfallen, eine längere Arbeitszeit als die nach § 15 Abs. 1 MTB II regelmäßige Arbeitszeit nicht ohne weiteres ausgeschlossen. Auch solche Arbeiter können unter Umständen zur Arbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus von Fall zu Fall verpflichtet sein. Sie haben dann aber für die über 43 Stunden in der Woche hinaus geleistete Arbeit wie im Falle des Klägers Überstundenvergütung zu erhalten.

Die Tatsache, daß der Kläger seine Freizeit an Bord verbringen mußte, kann den geltend gemachten Anspruch nicht stützen. Die Beschränkung in der Freizügigkeit, nämlich die Freizeit an Bord verbringen zu müssen, kann nicht durch Leistungen ausgeglichen werden, die - wie hier - unter Berufung auf arbeitszeitrechtliche Vorschriften gefordert werden. Andere Ansprüche auf Ausgleich der beschränkten Freizügigkeit an Bord, soweit solche überhaupt entstehen können, hat der Kläger nicht geltend gemacht; sein Vorbringen liefert dazu keinerlei Anhaltspunkte.

Da der Anspruch des Klägers unbegründet ist, mußte unter Aufhebung des angefochtenen Urteils die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende erstinstanzliche Urteil zurückgewiesen werden. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91, 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Feller

Dr. Neumann

Gröbing

Bundesarbeitsrichter Dr. Hirt  
hat Urlaub

gez. Dr. Poelmann (26.7.72)



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

