

Aktenzeichen: 4 AZR 577/87

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 10. Februar 1988
- 4 AZR 577/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 13. März 1986
Münster - 2 Ca 676/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 19. Februar 1987
Hamm - 4 Sa 969/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Mehrarbeitsvergütung bei Manöver nach dem TVAL II

Gesetz: TVAL II § 9, § 10; Anhänge R - X und Z; GVG §§ 184, 185;
AZO § 15 (Busfahrer als Angehöriger einer Zivilen Arbeits-
gruppe bei den britischen Stationierungsstreitkräften)

Leitsätze:

1. Für die Dauer der Teilnahme der Arbeitnehmer an Manö-
vern oder ähnlichen militärischen Übungen werden die all-
gemeinen Bestimmungen des TVAL II über Arbeitszeit, Mehr-
arbeit und Mehrarbeitsvergütung durch die speziellen Vor-
schriften des Anhangs R - X ersetzt. Gegen diese Regelung
bestehen keine rechtlichen Bedenken, auch nicht insoweit,
als sie für die Abgeltung von Mehrarbeit eine tägliche
Pauschalentschädigung vorsieht.

2. Den Begriff der Arbeitsbereitschaft verwendet der TVAL
II konkretisierend in seiner allgemeinen arbeitsrechtlichen
Bedeutung.

3. Ein die tariflichen Regelungen ergänzender Erlaß der
britischen Stationierungsstreitkräfte ("übertarifliche Re-
gelung"), für den es eine authentische englische und deut-
sche Fassung gibt, ist durch die Gerichte für Arbeitssachen
nach seiner deutschen Fassung auszulegen. Bei Zweifels-
fragen, zur Ergänzung oder bei militärischen Fachbegriffen
kann jedoch auch auf die englische Fassung zurückgegriffen
werden.

4. Wenden die Stationierungsstreitkräfte einen solchen
Erlaß auch ohne entsprechende einzelvertragliche Vereinba-
rungen generell gegenüber allen Arbeitnehmern ohne Ein-
schränkung und Vorbehalt an, so liegt eine entsprechende
betriebliche Übung vor.

5. Soweit die "übertarifliche Regelung" bei Teilnahme an

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

einem Manöver die Zahlung eines erhöhten Tagespauschalsatzes zur Abgeltung von Mehrarbeit davon abhängig macht, daß der Arbeitnehmer "eingesetzt" war, werden effektive Arbeitsleistung oder Arbeitsbereitschaft verlangt.

Hinweise des Senats:

"Übertarifliche" und "außertarifliche" Regelung

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 577/87

4 Sa 969/86 Hamm

Verkündet am
10. Februar 1988

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 10. Februar 1988 durch den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Richter Dr. Feller als Vorsitzenden, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Schaible und Koerner für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. Februar 1987 - 4 Sa 969/86 - wird auf Kosten des Klägers 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 ist britischer Staatsbürger. Seit dem Jahre 1970 stand er innerhalb einer Zivilen Arbeitsgruppe (Dienstgruppe) als Kraftfahrer bei den britischen Stationierungsstreitkräften in einem Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsverhältnis wurde im Dezember 1986 beendet. Seitdem hält sich der Kläger wieder in Großbritannien auf. Während seiner Tätigkeit bei den britischen Streitkräften gehörte der Kläger der Gewerkschaft ÖTV an.

Während seiner letzten Beschäftigungsjahre war der Kläger als Kraftfahrer bei der in M stationierten Transportgruppe 605 tätig. Bei dieser Transportgruppe sind etwa 170 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Schwestereinheit der Transportgruppe 605 ist die im S stationierte Transportgruppe 607 mit 260 Arbeitnehmern, davon 82 Busfahrern. Vom 10. September bis 2. Oktober



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-3-

1984 fanden im S Manöver statt. Für diese Manöver haben die vorgenannten Transportgruppen 53 Busfahrer bereitgestellt, die in der C -Kaserne in Zweibettzimmern untergebracht waren. Zu diesen Busfahrern gehörte auch der Kläger. Die Busfahrer waren während des Manövers zu einem Buspool zusammengeschlossen. Wenn die Manöverleitung Busfahrer benötigte, hat sie jeweils die in der C -Kaserne befindliche Kontrollstelle unterrichtet. Die Kontrollstelle wandte sich an die Diensthabenden, die sich jeweils im Dienstraum aufgehalten haben. Von dort aus wurden die zum Einsatz ausgewählten Busfahrer benachrichtigt.

Zwischen der Benachrichtigung der Busfahrer und dem Beginn ihres Einsatzes lag eine Zeitspanne von wenigstens einer Stunde. Die Busfahrer waren nicht verpflichtet, sich zum sofortigen Einsatz bereitzuhalten, sondern konnten sich ausziehen und schlafen. Die ihnen zugewiesenen Räume durften sie verlassen. Sie durften auch die Kantine sowie den Fernsehraum aufsuchen und Besuch empfangen. Dagegen war es nicht möglich, den Schichtdienst für die Busfahrer von vornherein festzulegen. Wenn ein Busfahrer eingesetzt war, brauchte er erst nach einer zwölfstündigen Ruhezeit wieder zur Verfügung zu stehen. Eine weitere Ruhezeit, während der er auch befugt gewesen ist, die Kaserne zu verlassen oder nach Hause zu fahren, wurde ihm erst gewährt, nachdem er erneut zum Einsatz gekommen war. Mußte ein Busfahrer auf einen erneuten Einsatz längere Zeit, etwa mehrere Tage, warten, so mußte er die Kontrollstelle unterrichten, wenn er die Unterkunft, z. B. zum Einkaufen, verlassen wollte.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Während des Manövers wurden dem Kläger den tariflichen Bestimmungen entsprechend über seine normale tarifliche Vergütung hinaus tägliche Manöverpauschalsätze ausbezahlt, die sich für Werktage auf 40,-- DM und für Sonn- und Feiertage auf 55,-- DM beliefen. Die Parteien streiten darüber, wie dem Kläger diejenigen Zeiten zu vergüten sind, während derer er sich nach der abgelaufenen Ruhezeit für einen weiteren Einsatz zur Verfügung halten mußte.

Für die Vergütung der Angehörigen der Zivilen Arbeitsgruppen (Dienstgruppen) der britischen Stationierungsstreitkräfte gibt es neben den einschlägigen tariflichen Bestimmungen auch eine sogenannte "Übertarifliche Regelung", die in deutscher und englischer Fassung vorliegt. Sie wird bei den britischen Stationierungsstreitkräften ohne entsprechende Vereinbarung in den Arbeitsverträgen durchweg praktisch angewendet. Die ursprüngliche Fassung der übertariflichen Regelung war in englischer Sprache entworfen worden. Die deutsche Fassung entspricht einem Erlaß des Bundesfinanzministeriums.

Nach entsprechender schriftlicher Geltendmachung unter dem 12. November 1984 hat der Kläger die Beklagte auf Mehrarbeitsvergütung für 366 Stunden in Anspruch genommen. Er hat die Auffassung vertreten, schon nach den allgemeinen Grundsätzen des Rechts der Mehrarbeitsvergütung sei die Beklagte verpflichtet, ihm die zwölf Stunden überschreitende Arbeitszeit während des Manövers abzugelten. Zur Arbeitszeit seien nämlich auch die Zeiträume zu rechnen, während derer er sich nach abgelaufener



-5-

zwölfstündiger Ruhezeit für einen neuen Einsatz habe bereithalten müssen. Bei Einbeziehung dieser Zeiten seien bei ihm während des Manövers täglich mehr als 15 Arbeitsstunden angefallen. Dabei müsse berücksichtigt werden, daß er während der Bereitschaftszeiten in vollem Umfang der Verfügungsgewalt der Manöverleitung unterworfen gewesen sei. Er habe sich während dieser Zeiträume ständig einsatzbereit halten müssen. Daher habe ihm die Beklagte noch 1.392,84 DM nachzuzahlen. Zumindest stehe ihm aber nach der allgemein angewandten übertariflichen Regelung für jeden Tag des Manövereinsatzes der zweifache tarifliche Pauschalsatz zu, was einem Geldbetrag von 965,-- DM entspreche. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
1.392,84 DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen seit
dem 1. November 1984 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Rechtsgrundlage. Der Kläger sei für seinen Einsatz während des Manövers tarifgerecht mit den entsprechenden Pauschalleistungen abgefunden worden. Weitere Ansprüche stünden ihm nicht zu. Eine stundenweise Abrechnung von Arbeitsleistungen sähen sowohl die tariflichen Bestimmungen als auch die übertarifliche Regelung nicht vor. Rechtsirrig betrachte der Kläger die streitbefangenen Zeiträume, in denen er sich für einen weiteren Einsatz verfügbar halten mußte, als Arbeitszeit. Allein der Umstand, daß er sich während dieser Zeiten im Kasernenbereich habe aufhalten müssen, rechtfertige keine andere Beurteilung. Wenn er sich nach seiner jeweiligen Ruhezeit zurück-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-6-

gemeldet habe, sei zudem spätestens nach drei Stunden absehbar gewesen, ob noch mit einem neuen Einsatz habe gerechnet werden müssen.

Das Arbeitsgericht hat in Höhe von 965,-- DM nach dem Klagebegehren erkannt. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat unter entsprechender teilweiser Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage in vollem Umfang abgewiesen.

Dagegen wendet sich der Kläger mit der Revision. Seine Zinsforderung hat er auf den dem noch streitbefangenen Bruttobetrag entsprechenden Nettobetrag beschränkt. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

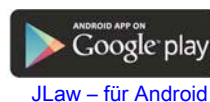
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht entschieden, daß dem Kläger der noch streitbefangene Geldbetrag von 965,-- DM nicht zusteht. Damit ist die Klage in vollem Umfang unbegründet, nachdem schon das Arbeitsgericht rechtskräftig entschieden hatte, daß dem Kläger der 965,-- DM überschreitende, mit der Klage geltend gemachte Geldbetrag nicht zusteht.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß zwischen den Parteien aufgrund der festgestellten beiderseitigen



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



Tarifbindung der TVAL II gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend gegolten hat. Seine Geltung war außerdem auch noch einzelvertraglich vereinbart worden.

Der TVAL II sieht eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von nunmehr 38,5 Stunden vor (§ 9 Abs. 1), die bis zu 55 Stunden in der Arbeitswoche ausgedehnt werden kann, wenn die über 38,5 Stunden hinausgehende Zeit "in der Regel aus Arbeitsbereitschaft besteht" (daselbst Abs. 2 a). Unter "Mehrarbeit" versteht der TVAL II im Sinne einer eigenen Definition der Tarifvertragsparteien diejenigen Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer auf Veranlassung der Beschäftigungsstelle über die für die Arbeitswoche nach § 9 TVAL II festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leistet (§ 10 Abs. 1). Solche Mehrarbeit wird nach § 10 Abs. 3 TVAL II mit der auf die Stunde entfallenden Grundvergütung und einem Mehrarbeitszuschlag, für dessen Höhe § 20 Abs. 1 Buchstabe a TVAL II gilt, vergütet.

Aus diesen grundlegenden tariflichen Bestimmungen über Arbeitszeit, Mehrarbeit und Mehrarbeitsvergütung im TVAL II kann der Kläger jedoch, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, keine Rechte herleiten. Sie kommen nämlich vorliegend nicht zur Anwendung. Heranzuziehen sind vielmehr mit dem Landesarbeitsgericht die Bestimmungen des Anhangs R - X, der bei "Teilnahme an militärischen Übungen" gilt. Die entsprechenden besonderen Bestimmungen gelten gemäß Nr. 1 des Anhangs R - X

für Arbeitnehmer, die in Ausübung ihrer regel-



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



mäßigen Beschäftigung an Manövern oder ähnlichen militärischen Übungen der Stationierungstreitkräfte teilnehmen.

Für diesen Personenkreis, dem im Anspruchszeitraum auch der Kläger angehörte, gelten nach dem weiteren Inhalt der Nr. 1 des Anhangs R - X für Arbeitszeit und Vergütung besondere Bestimmungen, die für die aufgezeigten Zeiträume an die Stelle der allgemeinen tariflichen Vorschriften treten.

Demgemäß wird zunächst in Nr. 2 des Anhangs R - X bestimmt:

Für die Dauer der Teilnahme des Arbeitnehmers an Manövern oder an ähnlichen militärischen Übungen (Übungseinsatz) kann die Arbeitszeit abweichend von § 9 oder von den einschlägigen Sonderbestimmungen geregelt werden.

In diesem Fall soll die tägliche Arbeitszeit jedoch durchschnittlich 12 Stunden nicht überschreiten.

Alsdann werden in Nr. 3 Buchstabe a der Tarifnorm für die Dauer des Manöver- bzw. Übungseinsatzes die vergütungsrechtlichen Vorschriften der §§ 9 ff. TVAL II außer Kraft gesetzt und demgemäß weiter in Nr. 3 Buchstabe a Abs. 2 und 3 bestimmt:

Für diese Zeit ist die Vergütung in den folgenden Bestimmungen der Abschnitte b bis e geregelt.

Diese Regelungen schließen alle Ansprüche ein, die sich aus den in Satz 1 genannten Bestimmungen (d.h. aus §§ 9 ff. TVAL II) ergeben.

Weiter wird von den Tarifvertragsparteien in Nr. 3 Buchstabe b des Anhangs R - X bestimmt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Für die Dauer des Übungseinsatzes wird der Arbeitsverdienst für die in der Beschäftigungsstelle für den Arbeitnehmer geltende regelmäßige Arbeitszeit - jedoch ohne Zulagen/Zuschläge zur Grundvergütung gemäß § 16 Ziffer 1 b - fortgezahlt.

Daneben erhält der Arbeitnehmer eine Manöverpauschalentschädigung nach Abschnitt c.

Diese Manöverpauschalentschädigung betrug im Anspruchszeitraum nach Nr. 3 Buchstabe c des Anhangs R - X für Werktage 40,-- DM und für Sonn- und Feiertage 55,-- DM.

Damit sind schlechthin und allgemeingültig die allgemeinen tariflichen Bestimmungen über Arbeitszeit und Arbeitsvergütung für die Zeiten von Manövern und entsprechenden militärischen Übungen außer Kraft gesetzt und durch die herangezogenen Spezialnormen des Anhangs R - X ersetzt. Demgemäß soll zwar auch während der Zeiten von Manövern und ähnlichen militärischen Übungen die tägliche Arbeitszeit zwölf Stunden nicht übersteigen; eine weitergehende Tagesarbeitszeit ist jedoch tariflich nicht ausgeschlossen. Andererseits soll nach der besonderen tariflichen Vergütungsregelung der Arbeitnehmer während der aufgezeigten Zeiträume als Arbeitsentgelt nur seinen normalen Arbeitsverdienst und die Manöverpauschalentschädigung erhalten. Weitere Vergütungsleistungen sind dagegen für diese Zeiträume ausdrücklich ausgeschlossen.

Allgemeine rechtliche Bedenken gegen die zuvor dargestellten tariflichen Bestimmungen bestehen nicht. Das gilt auch, soweit diese eine Pauschalierung der Entschädigung vorsehen, mit der



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



während der Manöverzeiten geleistete Mehrarbeit abgegolten werden soll (vgl. BAGE 25, 426, 427 = AP Nr. 2 zu § 19 MTB II; BAGE 2, 277, 278 = AP Nr. 1 zu § 15 AZO, das Urteil des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 16. November 1961 - 5 AZR 483/60 - AP Nr. 5 zu § 611 BGB Mehrarbeitsvergütung sowie Denecke/Neumann, AZO, 10. Aufl., § 15 Rz 22 und 23, S. 180, mit weiteren Nachweisen), wobei der Senat davon ausgeht, daß auch insoweit für die zivilen Arbeitnehmer in den Diensten der Stationierungsstreitkräfte inländisches Arbeitsrecht gilt (vgl. Denecke/Neumann, aaO, § 1 Rz 1, S. 35).

Dabei übersieht der Senat mit dem Landesarbeitsgericht nicht, daß der Kläger Angehöriger einer Zivilen Arbeitsgruppe (Dienstgruppe) war. Für diesen Personenkreis gelten zwar die besonderen Bestimmungen des Anhangs Z zum TVAL II, die teilweise erheblich von den allgemeinen tariflichen Vorschriften abweichen. Die zuvor herangezogenen tariflichen Bestimmungen über Arbeitszeit, Mehrarbeit und Mehrarbeitsvergütung für Zeiten der Teilnahme der Arbeitnehmer an Manövern und ähnlichen militärischen Übungen gelten jedoch uneingeschränkt auch für die Angehörigen der Zivilen Arbeitsgruppen (Dienstgruppen).

Wie schon das Arbeitsgericht festgestellt hat, ist der Kläger während des streitbefangenen Manöververeinsatzes nach diesen tariflichen Bestimmungen rechtlich behandelt und finanziell abgefunden worden. Da ihm neben seiner Grundvergütung die tariflich vorgesehene Manöverpauschalentschädigung gezahlt worden ist, hat er, wie die Vorinstanzen zutreffend erkannt haben, insoweit keine



weiteren Vergütungsansprüche mehr.

Soweit sich das Landesarbeitsgericht darüber hinaus auch noch näher zur Zweckmäßigkeit der gewürdigten tariflichen Pauschalregelung äußert, kommt es darauf schon deswegen nicht an, weil es nicht Sache der staatlichen Gerichte für Arbeitssachen ist, tarifliche Regelungen auf ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen (vgl. BAGE 48, 65, 73 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Süßwarenindustrie sowie die weiteren Urteile des Senats vom 20. August 1986 - 4 AZR 256/85 - AP Nr. 47 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie und 11. März 1987 - 4 AZR 229/86 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Abgesehen davon erscheint die Tarifregelung, wie auch das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, schon deswegen vernünftig und praktikabel, weil bei Manövern und vergleichbaren militärischen Übungen die Dauer der individuellen Arbeitszeit weder vorher abgesehen noch nachträglich ohne Schwierigkeiten bewiesen werden kann.

Insoweit erhebt auch die Revision keine Einwendungen mehr.

Das Landesarbeitsgericht hat aber auch zutreffend erkannt, daß der Kläger aus der zu den Gerichtsakten gelangten (undatierten) sogenannten "übertariflichen Regelung" keine Ansprüche herleiten kann. Diese bestätigt zunächst einmal in ihrer Nr. 1, daß die zuvor gewürdigten tariflichen Bestimmungen über Arbeitszeit, Mehrarbeit und Mehrarbeitsvergütung auch für die Angehörigen der Zivilen Arbeitsgruppen (Dienstgruppen) gelten. Nach ausdrücklicher Wiederholung der tariflichen Bestimmungen in Nr. 2 heißt es



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

weiter in Nr. 3 der Regelung, auf die sich der Kläger in erster Linie bezieht:

"Wenn jedoch aus dringenden betrieblichen Gründen dieser Einschränkung nicht nachgekommen werden kann und die Arbeitnehmer der Zivilen Arbeitsgruppen/Dienstgruppen mehr als zwölf Stunden täglich eingesetzt werden müssen, gelten für die Pauschalentschädigung folgende außertarifliche Regelungen:"

Im weiteren Inhalt der Nr. 3 wird demgemäß bestimmt, daß bei einer durchschnittlichen Anzahl der täglichen Arbeitsstunden von mehr als fünfzehn Stunden der zweifache Pauschalsatz nach Anhang R zum TVAL II zu zahlen ist.

Das Landesarbeitsgericht befaßt sich eingangs näher mit der Frage, ob es sich insoweit um eine "Übertarifliche" oder eine "außertarifliche" Regelung handelt. Darauf kommt es aber rechtlich nicht entscheidend an, weil es insoweit nur um eine terminologische Zuordnung geht. Das Landesarbeitsgericht weist freilich richtig darauf hin, daß im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit im Sinne der Senatsrechtsprechung zwischen "Übertariflichen" und "außertariflichen" Ansprüchen und Leistungen unterschieden werden sollte und daß demgemäß eine Übertarifliche Regelung dann vorliegt, wenn sie über tariflich normierte Mindestbedingungen, jedoch an diese dem Gegenstand nach anknüpfend, hinausgeht, was vorliegend auch für die erhöhte Manöverpauschalentschädigung zutrifft (vgl. BAGE 33, 83, 89 = AP Nr. 9 zu § 4 TVG Effektivklausel und BAGE 24, 279, 282 = AP Nr. 16 zu § 611 BGB Bergbau). Deshalb ist es terminologisch ungenau



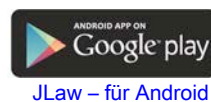
und verwirrend, wenn in dem Text der Anordnung auch von "außertariflichen Regelungen" gesprochen wird.

Nach der Prozeßakte ist die "übertarifliche Regelung" ursprünglich seitens der britischen Stationierungsstreitkräfte in englischer Sprache entworfen worden. In dieser Fassung wird sie auch von den britischen Stationierungsstreitkräften praktisch angewendet. Dagegen beruht die deutsche Fassung auf einem Erlaß des Bundesfinanzministeriums. Damit handelt es sich der Rechtsnatur nach bei der "übertariflichen Regelung" um einen zweisprachig vorliegenden und jeweils authentischen Erlaß der britischen Stationierungsstreitkräfte, der wie jeder Erlaß nicht Bestandteil der Privatrechtsordnung ist, sondern sich lediglich als verwaltungsinterne Weisung einer vorgesetzten Stelle gegenüber nachgeordneten Behörden, Dienststellen oder auch Truppenteilen darstellt (vgl. das Urteil des Senats vom 30. Januar 1980 - 4 AZR 1098/77 - AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer; Forsthoff, Allgemeines Verwaltungsrecht, 10. Aufl., Band I, § 7 Nr. 3, S. 139 und Wolff, H.J./Bachof, O., Verwaltungsrecht I, 9. Aufl., § 45 II c, S. 368). Eine entsprechende Regelungskompetenz kommt im Rahmen ihrer militärischen Befehlsgewalt und Sachkompetenz auch den Stationierungsstreitkräften zu.

In der Revisionsinstanz haben die Parteien die Frage angeschnitten, ob für die Auslegung des Erlasses die englische oder deutsche Fassung verbindlich ist, wozu die Beklagte in der Revisionserwidernng die Auffassung vertritt, es sei ausschließlich auf die englische Fassung abzustellen. Dem vermag der Senat nicht



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



zuzustimmen. Für die Auslegung des Erlasses ist vielmehr die deutsche Fassung maßgeblich. Der Senat hat bereits entschieden, daß dann, wenn für einen Tarifvertrag des inländischen Arbeitsrechts ein fremdsprachiger Entwurf vorliegt, die Auslegung des Tarifvertrages nach seinem deutschen Wortlaut vorzunehmen ist (vgl. das Urteil des Senats vom 11. Dezember 1974 - 4 AZR 108/74 - AP Nr. 124 zu § 1 TVG Auslegung). Dasselbe ist vom Senat auch für den TVAL II bejaht worden (vgl. das Urteil vom 5. November 1975 - 4 AZR 597/74 - AP Nr. 1 zu § 21 TVAL II). Diese Rechtsauffassung des Senats hat auch die Zustimmung des Fachschrifttums gefunden (vgl. Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 397). Dieser Auslegungsgrundsatz muß auch für den vorliegend heranzuziehenden Erlaß gelten. Dieser regelt nämlich Gegenstände des materiellen Arbeitsrechts für die bei den Stationierungsstreitkräften beschäftigten (meist deutschen) Arbeitnehmer und wird damit Bestandteil des inländischen Arbeitsrechts. Im übrigen ist er als Ergänzung eines in deutscher Sprache verbindlichen Tarifvertrages konzipiert und wird auch dementsprechend praktisch angewendet. Außerdem ist Deutsch die inländische Rechts- und Gerichtssprache (§ 184, § 185 GVG). Dem steht nicht entgegen, daß auch die englische Erlaßfassung authentischen Charakter besitzt und demgemäß von den britischen Streitkräften intern angewendet wird. Keine Bedenken bestehen im übrigen dagegen, bei etwaigen Zweifelsfragen, zur Ergänzung oder insbesondere bei militärischen Fachbegriffen auch auf die englische Fassung des Erlasses zurückzugreifen.

Weiter hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, daß



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



[JLaw – für Android](#)



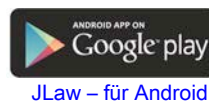
[JLaw – für iOS](#)

wie Erlasse deutscher Ministerien oder Anordnungen deutscher Oberbehörden auch solche der britischen Stationierungsstreitkräfte zivilrechtliche bzw. arbeitsrechtliche Ansprüche nur begründen können, wenn ihre Geltung einzelvertraglich vereinbart worden ist (vgl. BAGE 48, 107, 110 = AP Nr. 12 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer sowie das Urteil des Senats vom 25. Juni 1986 - 4 AZR 206/85 - AP Nr. 122 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen auf die ständige Rechtsprechung des Senats).

Eine solche vertragliche Vereinbarung ist indessen mit dem Kläger nicht getroffen worden. Der Akteninhalt bietet auch keinen Anhaltspunkt dafür, daß im Bereiche der britischen Stationierungsstreitkräfte derartige vertragliche Vereinbarungen, wie sie etwa in einigen Bundesländern zwischen diesen und Lehrkräften im Angestelltenverhältnis üblich sind, allgemein getroffen werden. Das Fehlen einer solchen Individualvereinbarung würde jedoch vorliegend der Entstehung entsprechender Ansprüche des Klägers nicht im Wege stehen. Es ist nämlich unstreitig und auch vom Landesarbeitsgericht festgestellt worden, daß die britischen Stationierungsstreitkräfte ganz allgemein und durchgängig auch ohne entsprechende einzelvertragliche Vereinbarungen die "über-tarifliche Regelung" zugunsten der Arbeitnehmer anwenden, wenn sie die entsprechenden Voraussetzungen für erfüllt betrachten. Damit liegt eine entsprechende betriebliche Übung vor, die es - wie im inländischen öffentlichen Dienst - auch bei den Stationierungsstreitkräften geben kann (vgl. die Urteile des Senats BAGE 35, 7, 14 = AP Nr. 3 zu § 19 TV Arb Bundespost und 7. Mai



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



1986 - 4 AZR 556/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, und 28. Januar 1987 - 4 AZR 147/86 - AP Nr. 130 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Wenn ein öffentlicher Arbeitgeber - wie vorliegend die britischen Streitkräfte - eine nichttarifliche Regelung mit Erlaßcharakter gegenüber seinen Arbeitnehmern ohne Vorbehalt und Einschränkung generell anwendet, bekundet er auch gerade damit den für das Entstehen einer betrieblichen Übung erforderlichen Bindungswillen. Die Beklagte erhebt insoweit auch keine Einwendungen aus § 4 Abs. 1 TVAL II, womit sie angesichts der von den Vorinstanzen festgestellten Anwendungspraxis auch gegen Treu und Glauben verstoßen könnte (vgl. BAGE 35, 7, 15 = AP Nr. 3 zu § 19 TV Arb Bundespost sowie die weiteren Urteile des Senats vom 9. Februar 1972 - 4 AZR 149/71 - AP Nr. 1 zu § 4 BAT und 6. September 1972 - 4 AZR 422/71 - AP Nr. 2 zu § 4 BAT mit weiteren Nachweisen).

Damit kommt es darauf an, ob der Kläger während der streitbefangenen Manöverzeit aus dringenden betrieblichen Gründen mehr als durchschnittlich zwölf Stunden täglich hat

"eingesetzt werden müssen".

Das wird vom Landesarbeitsgericht verneint. Dazu führt das Landesarbeitsgericht näher aus, "eingesetzt werden müssen" sei nicht mit Teilnahme an dem betreffenden Manöver zu identifizieren. Vielmehr sei damit Arbeitszeit, d. h. effektive Arbeitsleistung gemeint. Arbeit habe jedoch der Kläger in den Zeiträumen, während



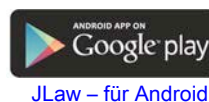
derer er sich nach abgelaufener zwölfstündiger Ruhezeit für einen neuen Einsatz habe bereithalten müssen, nicht geleistet. Selbst wenn man aber dem "Einsatz" im Sinne der Nr. 3 der "Übertariflichen Regelung" auch noch Arbeitsbereitschaft zurechnen wollte, ändere das am Ergebnis des Rechtsstreits nichts. Der Kläger habe nämlich in den streitbefangenen Zeiträumen nicht in Arbeitsbereitschaft gestanden.

Diese Beurteilung des Landesarbeitsgerichts ist jedenfalls im Ergebnis und sehr weitgehend auch in der Begründung zutreffend. Wie das Landesarbeitsgericht richtig ausführt, spricht der Wortlaut der Nr. 3 der "Übertariflichen Regelung" mit der Verwendung des Wortes "eingesetzt", dem das Substantiv "Einsatz" entspricht, dafür, daß der Erlaßgeber damit nur faktische Arbeitsleistung, d. h. echte Arbeitszeit, gemeint hat. Diese Bedeutung kommt nämlich dem Wort "Einsatz" im allgemeinen und insbesondere auch im militärischen Sprachgebrauch zu (vgl. Wahrig, Deutsches Wörterbuch, Sp. 1036). Gleichwohl gibt es gewichtige Gründe dafür, vorliegend dem "Einsatz" auch die Arbeitsbereitschaft zuzurechnen. Wie sich insbesondere aus ihren Nrn. 1 und 2 ergibt, stellt sich nämlich die "Übertarifliche Regelung" als eine Ergänzung der entsprechenden tariflichen Bestimmungen des TVAL II bzw. dessen Anhang R dar. Die Tarifvertragsparteien des TVAL II haben zudem selbst den Begriff der Arbeitsbereitschaft in § 9 Abs. 2 Buchstabe b in folgender Weise definiert:

Arbeitsbereitschaft ist die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz oder einem anderen, von der Beschäftigungsstelle zu



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



-18-

bezeichnenden Ort - jedoch außerhalb seines privaten Bereichs - aufzuhalten hat, um im Bedarfsfall unverzüglich die Arbeit aufzunehmen;

womit sie zugleich den entsprechenden allgemeinen arbeitsrechtlichen Begriff und den damit übereinstimmenden Rechtsbegriff der Senatsrechtsprechung verwenden und konkretisieren (vgl. das Urteil des Senats vom 29. Januar 1975 - 4 AZR 196/74 - AP Nr. 3 zu § 18 MTB II im Anschluß an BAGE 10, 191, 194 = AP Nr. 6 zu § 12 AZO; BAGE 8, 25, 27 = AP Nr. 5 zu § 7 AZO; BAGE 8, 63, 71 = AP Nr. 1 zu § 13 AZO; BAGE 18, 256, 267 = AP Nr. 3 zu § 13 AZO; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, § 9 III 1, S. 36 sowie Denecke/Neumann, aaO, § 7 Rz. 23 ff.). In § 9 Abs. 2 Buchstabe b Unterabs. 2 bringen die Tarifvertragsparteien damit deutlich zum Ausdruck, daß die Zeit der Arbeitsbereitschaft als eigentliche und volle Arbeitszeit gilt, also der faktischen Arbeitsleistung gleichgestellt werden soll, während sie in Unterabs. 3 derselben Tarifnorm in entsprechender Weise vorsehen, daß Zeiten der Arbeitsbereitschaft auch Mehrarbeit im tariflichen Sinne sein können und demgemäß zu vergüten sind. Daher muß auch im Rahmen der Nr. 3 der "Übertariflichen Regelung" effektive Arbeitsleistung und Arbeitsbereitschaft gleichermaßen als "Einsatz" des Arbeitnehmers betrachtet werden, wie es der zweiten Alternative des Landesarbeitsgerichts entspricht.

Das Landesarbeitsgericht führt jedoch zutreffend aus, daß vorliegend Arbeitsbereitschaft ausscheidet. Keine Arbeitsbereitschaft liegt nach dem allgemeinen, auch der Senatsrechtsprechung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

entsprechenden Begriff der Arbeitsbereitschaft, den die Tarifvertragsparteien des TVAL II übernommen und konkretisiert haben, dann vor, wenn der Arbeitnehmer frei von jeder Tätigkeit und Verantwortung ist und insbesondere schlafen kann, auch wenn er sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle - wie vorliegend der Kläger - grundsätzlich zum Arbeitseinsatz bereithalten muß (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 29. Januar 1975 - 4 AZR 196/74 - AP Nr. 3 zu § 18 MTB II sowie BAGE 8, 25, 27 = AP Nr. 5 zu § 7 AZO sowie Denecke/Neumann, aaO, § 7 Rz. 29 - 30).

Unstreitig waren die Busfahrer vorliegend nicht, wie es aus den dargelegten Gründen für Arbeitsbereitschaft charakteristisch und notwendig ist, verpflichtet, sich jederzeit zum sofortigen Arbeitseinsatz bereitzuhalten. Vielmehr konnten sie nach den mit prozessualen Rügen nicht angegriffenen und daher den Senat nach § 561 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts schlafen und sich dazu auch ausziehen. Sie durften danach weiter die ihnen zugewiesenen Räume verlassen, die Kantine aufsuchen, Besuch empfangen, lesen, fernsehen, im Kasernengelände spazierengehen und unter bestimmten Voraussetzungen sogar den Kasernenbereich verlassen. Das alles war deswegen möglich, weil zwischen der Benachrichtigung der Busfahrer und dem Beginn ihres weiteren Einsatzes unstreitig ein Zeitraum von wenigstens einer Stunde; meist sogar ein noch längerer, lag. Aufgrund dieser Tatsachenfeststellungen hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei angenommen, daß in den streitbefangenen Zeiträumen beim Kläger keine Arbeitsbereitschaft vorlag. Wenn das Landesarbeits-



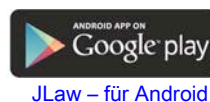
gericht insoweit "Bereitschaftsdienst" annimmt, so sprechen dafür gewichtige Gründe. Für die Entscheidung des Rechtsstreits kommt es darauf jedoch nicht an, weil "Einsatz" im Sinne der Nr. 3 der "Übertariflichen Regelung" nur effektive Arbeitsleistung und Arbeitsbereitschaft umfaßt.

Die demgegenüber von der Revision erhobenen und in der mündlichen Verhandlung von dem Senat vom Kläger vertieften Einwendungen greifen nicht durch. Der Kläger kann nicht erfolgreich geltend machen, die Regelung der Nr. 3 des Erlasses gelte für jegliche Mitbeteiligung an einem Manöver. Dem stehen bereits der Wortlaut der Bestimmung und insbesondere ihr Ausnahmecharakter, auch im Verhältnis zu der erschöpfenden Tarifregelung, entgegen. Zwar weist die Revision zutreffend darauf hin, daß wie in Nr. 2 des Anhangs R - X in der Überschrift der "Übertariflichen Regelung" in allgemeiner Weise von "der Teilnahme von Arbeitnehmern an militärischen Übungen" die Rede ist. Daraus kann jedoch entgegen der Meinung des Klägers für die Auslegung der Nr. 3 nichts gewonnen werden. Darin wird nämlich im Gegensatz zur notwendigerweise allgemein gehaltenen Überschrift einengend darauf abgestellt, ob der betreffende Arbeitnehmer während des Manövers "eingesetzt" gewesen ist, was nicht mit der Teilnahme daran identifiziert werden kann. Der Kläger kann auch nicht erfolgreich einwenden, allein aufgrund der in den streitbefangenen Zeiträumen bestehenden Aufenthaltsbeschränkung sei von Arbeitsbereitschaft auszugehen.

Auf die englische Fassung der "Übertariflichen Regelung"



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



können sich beide Parteien schon deswegen nicht stützen, weil aus den dargelegten Gründen die deutsche Fassung maßgeblich ist. Selbst wenn man aber die englische Fassung, etwa zur Klärung von Zweifelsfragen, ergänzend mitberücksichtigen wollte, lieferte auch sie jedenfalls keine Argumente für die Rechtsauffassung des Klägers. Darin wird nämlich das, was die deutsche Fassung mit "eingesetzt werden" umschreibt, mit dem Substantiv "employment" gekennzeichnet. Dieser Begriff ist jedoch ebenso mehrdeutig wie der in der deutschen Fassung verwendete und erfaßt, auch im Sinne einer möglichen Beschränkung, ebenfalls die faktische Arbeitsleistung und das, was man in der deutschen Rechtsterminologie als Arbeitsbereitschaft ansieht (vgl. Oxford-Dictionary for Current English, Oxford University Press 1974, S. 286 und Casell's German and English Dictionary, 10. Aufl., Part II S. 187).

Die Kosten seiner erfolglosen Revision trägt der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Feller

Dr. Etzel

Dr. Freitag

Schaible

Koerner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)