

Aktenzeichen: 4 AZR 616/06
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 12. März 2008
- 4 AZR 616/06 -

I. Arbeitsgericht
München Kammer Ingolstadt

Urteil vom 13. Januar 2005
- 10b Ca 1889/03 I -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 6. Februar 2006
- 6 Sa 496/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Arbeitszeit und Entgelt - Werksfeuerwehr in der chemischen Industrie

Gesetze:

Manteltarifvertrag für die chemische Industrie vom 24. Juni 1992 §§ 4, 5, 12; Protokollnotiz Nr. I; Bundesentgelttarifvertrag für die chemische Industrie §§ 3, 7; BetrVG § 77 Abs. 3; BGB § 612; ArbZG § 2 Abs. 3, § 6 Abs. 5; ZPO §§ 554, 256

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 616/06

6 Sa 496/05

Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. März 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

- 1.
- 2.
- 3.

Kläger, Berufungsbeklagte, Berufungskläger, Revisionskläger und
Anschlussrevisionsbeklagte,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte
und Anschlussrevisionsklägerin,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. März 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wolter und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Hannig und Piper für Recht erkannt:

1. Die Revision der klagenden Parteien gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 6. Februar 2006 - 6 Sa 496/05 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Anschlussrevision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 6. Februar 2006 - 6 Sa 496/05 - aufgehoben, soweit es der Berufung der klagenden Parteien gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München, Kammer Ingolstadt, vom 13. Januar 2005 - 10b Ca 1889/03 I - stattgegeben hat.
Die Berufung der klagenden Parteien wird vollen Umfangs zurückgewiesen.
3. Die klagenden Parteien haben die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche auf Vergütung von Bereitschaftsruhezeit, auf verschiedene Vergütungszuschläge und auf zusätzlichen Urlaub sowie um die tarifliche Eingruppierung.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der petrochemischen Industrie. Sie war Mitglied im Verein der Bayerischen Chemischen Industrie eV.

Die Kläger zu 1) und 3) sind bei der Beklagten als Sanitäter und Feuerwehrleute beschäftigt. Der frühere Kläger zu 2) war ihr Kollege und ist am 10. Dezember 2005 bei einem Einsatz im Werk ums Leben gekommen. Seine



Ehefrau und Alleinerbin führt den Rechtsstreit weiter. Im Folgenden werden die Kläger zu 1) und 3) sowie der verstorbene Kläger zu 2), an dessen Stelle seine Ehefrau und Alleinerbin getreten ist, regelmäßig als Kläger bezeichnet.

Für die Arbeitsverhältnisse der Parteien galten die Tarifverträge der chemischen Industrie jedenfalls bis zum 2. Februar 2006 auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit. Darüber hinaus finden sie auf Grund einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung.

Unter dem 9. September 2003 schlossen die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung. Diese enthält ua. folgende Regelungen:

„1. Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Werkfeuerwehr und San-Station bei der TK-PS Region Süd in M. Darüber hinaus gilt der Manteltarifvertrag in der Fassung vom 18. April 2002.

2. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit regelt sich grundsätzlich nach § 5 Ziffer II des Manteltarifvertrages der chemischen Industrie. Auf die 24-stündige Anwesenheitszeit im Betrieb folgt jeweils eine Freizeit gleicher Länge.

3. Verteilung der Anwesenheitszeit

Die 24-stündige Anwesenheitszeit teilt sich wie folgt auf:

07:00 - 16:00 Uhr Arbeitszeit (darin enthalten 60 Minuten Arbeitsbereitschaftszeit/Mittagspause)

16:00 - 23:00 Uhr Arbeitsbereitschaft

23:00 - 07:00 Uhr Bereitschaftsruhe

4. Einkommensregelung

Für die Berechnung des Monatslohnes werden die einzelnen Dienstplanabschnitte wie folgt bewertet:

Arbeitszeit 100 % = 8 Vollstunden

Arbeitsbereitschaft 100 % = 8 Vollstunden

Bereitschaftsruhe 0 % = 0 Stunden

Gesamt 16 Vollstunden

147,5 Schichten x 16 Stunden = 2.360 Stunden bezahlt

$2.360 / 1960 = \text{Faktor } 1,2 = 20 \% \text{ Pauschale für Arbeitszeitverlängerung}$

5. Mehrarbeit



Geplante Einsätze und Arbeiten während der Arbeitsbereitschaft, die über 3 Stunden hinausgehen, sind als Mehrarbeit zu behandeln und werden mit Zuschlag bezahlt. (Betriebsstörungen, usw.).

Einsätze (größer 15 Min.) und unumgängliche, unvorhergesehene Arbeiten während der Bereitschaftsruhe sind als Mehrarbeit zu behandeln und werden grundsätzlich mit Grundstunden und Zuschlag bezahlt.

6. Mehrarbeitspauschale

Die Mitarbeiter der Werksfeuerwehr / San-Station erhalten eine monatliche Mehrarbeitspauschale in Höhe von 51,13 Euro. Dieser Betrag wird künftig tarifydynamisch gesteigert.

Damit sind die gelegentlichen Einsätze in der Arbeitsbereitschaftszeit und Bereitschaftsruhezeit zur Ausgabe von Material im technischen Lager/Werkzeugausgabe etc. und der Schlüsseldienst abgegolten.

9. Freischichten

Die betroffenen Mitarbeiter erhalten gem. § 5 Abs. II Ziff. 1 MTV 35 weitere 24-stündige Freischichten pro Kalenderjahr in möglichst gleichmäßiger Verteilung.

Freischichten werden anteilig für jeden vollen Beschäftigungsmonat gewährt. Kann eine Freischicht aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht wie geplant genommen werden, ist sie nachzugewähren.

Nur bei Ausfallzeiten wie Krankheit, Kur und unbezahltem Urlaub vermindern sich die Freizeiten anteilig gemäß Berechnung in der Zeitwirtschaft. Die Zeitgutschrift für die 35 Freischichten erfolgt am Jahresanfang und beträgt 560 Stunden. Bei Fehltagen entfällt je Tag die Zeitgutschrift von 3 Std. 12 Minuten.

13. Inkrafttreten und Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt ab 01. Oktober 2003 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.“

Die Beklagte vergütete die Kläger nach der VergGr. E 6 des Bundesentgelttarifvertrags für die chemische Industrie (BETV), den die Kläger im Prozess auch als „Entgelttarifvertrag für die chemische Industrie West“ be-

6



zeichnet haben. Bis zum 31. Dezember 2002 wurden die Kläger in vollkontinuierlicher Wechselschicht eingesetzt. Zum 1. Januar 2003 erfolgte die Zusammenlegung von Sanitätsstation und Feuerwehr. Seitdem arbeiteten die Kläger in 24-Stunden-Schichten. Diese Schichten unterteilen sich in jeweils acht Stunden Arbeitszeit, Arbeitsbereitschaftszeit und Bereitschaftsruhezeit. Im Anschluss an eine 24-Stunden-Schicht haben die Mitarbeiter jeweils einen Tag frei.

Mit Schreiben vom 25. Februar 2003 forderten die Kläger die Beklagte auf, die streitgegenständlichen Forderungen zu erfüllen. Mit Schreiben vom 10. März 2003 lehnte die Beklagte die Erfüllung der Ansprüche ab, die nunmehr Gegenstand der Klage sind.

Die Kläger haben den Standpunkt eingenommen, ihre Bereitschaftsruhezeiten seien als Überstunden zu bewerten und wie Arbeitszeit zu vergüten. Hieraus ergebe sich eine zusätzliche monatliche Vergütung von 1.508,22 Euro brutto. Weiter haben sie für ihre Bereitschaftsruhezeiten die Zahlung von Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschlägen, eine Schichtzulage sowie Zusatzurlaub verlangt. Arbeitsbereitschaft sei ein Fall von Vollarbeit, wenn vom Arbeitnehmer eine „wache Achtsamkeit“ im Zustand der Entspannung verlangt werde. Sie werde daher zu Recht mit 100 % vergütet. Davon ausgehend sei es ungerecht, wenn acht Stunden Bereitschaftsruhezeit der Werksfeuerwehr gar nicht vergütet werden, während die Arbeitnehmer in den Werkstätten für eine Woche Rufbereitschaft ohne jeglichen Arbeitseinsatz eine Grundvergütung von 214,00 Euro brutto erhielten. Bei dem Arbeitseinsatz in den Werkstätten kämen sogar noch Zuschläge wie Fahrtkosten, Wegezeitpauschalen sowie Samstags-, Sonntags- und Feiertagszuschläge hinzu. Im Gegensatz zur Berufsfeuerwehr, wo nach einer 24-Stunden-Schicht zwei Tage arbeitsfrei seien, hätten die Kläger nach einer 24-Stunden-Schicht lediglich einen Tag frei. Daraus ergebe sich eine Arbeitszeit von 295 Stunden im Monat, wovon jedoch lediglich 196 Stunden auch tatsächlich bezahlt würden. Die ihnen gezahlte monatliche Pauschale von 51,13 Euro für acht Stunden Bereitschaftsruhezeit sei eine in keiner Weise angemessene Vergütung. Die 35 zusätzlichen Freischichten würden nicht vergütet. Diese Freischichten seien lediglich durch die Ver-

7

8



kürzungen der tariflichen Wochenarbeitszeit entstanden. Insgesamt leisteten die Kläger unbezahlte Mehrarbeit in einem Umfang von 98 Stunden. Der Anspruch auf eine Schichtzulage von 10 % ergebe sich aus § 4 Abs. 3 Ziff. 2 des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie. Der zusätzliche Urlaubsanspruch sei nach § 12 II Ziff. 2 des Manteltarifvertrages der chemischen Industrie gerechtfertigt. Darüber hinaus haben die Kläger geltend gemacht, sie seien in die VergGr. E 7 des Bundesentgelttarifvertrages der chemischen Industrie (BETV) einzugruppieren. Sie übten eine Doppeltätigkeit als Rettungsassistenten und Feuerwehrleute/geprüfte Brandschutzfachkräfte aus und hätten eine gesonderte Ausbildung für sanitätsärztliches Assistenzpersonal absolviert, zahlreiche Zusatzqualifikationen erworben und verfügten über mehr- bis langjährige Berufserfahrungen. Rettungsassistenten seien zudem nach dem Bayerischen Rettungsdienstgesetz bezüglich ihrer Qualifikation höher als Rettungssanitäter eingestuft. Bei vielen Unfällen sowie allen Erste-Hilfe-Maßnahmen übten sie ihre Tätigkeit eigenverantwortlich aus.

Die Kläger haben beantragt:

9

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an die Klagepartei auch während der Bereitschaftsruhezeit seit dem 12.03.2003 vollen Stundenlohn zu bezahlen.
2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, seit 12.03.2003 an die Klagepartei auch während der Bereitschaftsruhezeit Sonntags- und Nachtzuschläge gem. § 5 Abs. 2 Ziff. 4 Manteltarifvertrag für die chemische Industrie zu zahlen.
3. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, seit 12.03.2003 Feiertagszuschläge auch während der Bereitschaftsruhezeit an die Klagepartei zu zahlen.
4. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, seit 12.03.2003 an die Klagepartei eine Schichtzulage gem. § 4 Abs. 3 Nr. 2 Manteltarifvertrag für die chemische Industrie zu zahlen.
5. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den klagenden Parteien ab dem Urlaubsjahr 2003 zusätzlich weitere drei Tage Jahresurlaub zu gewähren.
6. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist,



an die klagenden Parteien jeweils Vergütung nach der VergGr. E 7 des Entgelttarifvertrages für die chemische Industrie West zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen.

10

Die Beklagte trägt vor, die frühere Staffelung der Vergütung von 100 %, 60 % und 40 % für Arbeitszeit, Arbeitsbereitschaftszeit und Bereitschaftsruhezeit sei lediglich auf Anregung des Betriebsrats hin umgeschichtet worden auf die Staffelung 100 %, 100 % und 0 %. Es sei nicht zutreffend, dass ein tatsächlicher Arbeitseinsatz bei größeren Nachteinsätzen (Unfälle, Explosionen, Feuer) bereits mit der Pauschale abgegolten sei. Lediglich die Ruhezeit, in der die Kläger schliefen oder zumindest ruhten, sei nicht gesondert vergütet worden. Zeiten der wachen Arbeitsbereitschaft bezahle die Beklagte dagegen wie Arbeitszeit, auch wenn die Kläger in dieser Zeit keinerlei Arbeit verrichteten. Die Vergütung der 24-Stunden-Schicht müsse vor diesem Hintergrund als Gesamtheit gesehen werden, es könnten nicht lediglich die letzten acht Stunden herausgegriffen werden. Die Beklagte hat weiter die Auffassung vertreten, das Höhergruppierungsverlangen sei unbegründet, weil die Kläger dafür nicht substantiiert vorgetragen hätten.

11

Das Arbeitsgericht hat der Klage hinsichtlich der Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge entsprochen und die Klage im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufungen der Kläger und der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts dahingehend abgeändert, dass es einerseits die Klage auf Zahlung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen abgewiesen, andererseits dem Höhergruppierungsantrag stattgegeben hat. Im Übrigen hat es die Berufung der Kläger zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgen die klagenden Parteien ihre auf die Bereitschaftsruhezeit sowie Schichtzulage und Zusatzurlaub gerichteten Feststellungsanträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision der klagenden Parteien zurückzuweisen und die Klage auf ihre Anschlussrevision hin insgesamt, auch wegen der vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 7, abzuweisen.

12



Entscheidungsgründe

- Die Revision der klagenden Parteien ist unbegründet. Sie war deshalb zurückzuweisen. Das Landesarbeitsgericht hat die geltend gemachten Ansprüche auf zusätzliche Bezahlung der Bereitschaftsruhezeit, auf Schichtzulage und Zusatzurlaub (Anträge zu 1 bis 5) zu Recht nicht zuerkannt. Die Anschlussrevision der Beklagten nach § 554 ZPO, § 72 Abs. 5 ArbGG ist demgegenüber begründet, weil die klagenden Parteien entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe E 7 des Bundesentgelttarifvertrages für die chemische Industrie (Antrag zu 6) nicht erfüllen. Auf die Anschlussrevision der Beklagten war deshalb das insoweit klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts wieder herzustellen. 13
- A. Die Revision der klagenden Parteien ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die zulässigen Feststellungsanträge, die hinsichtlich der Klägerin zu 2) ohne weiteres dahin zu verstehen waren, dass die Feststellungen insoweit nur für die Zeit bis zum Tod ihres Ehemannes am 10. Dezember 2005 angestrebt werden, zu Recht als unbegründet abgewiesen. 14
- I. Die Feststellungsanträge sind zulässig. Für sie besteht insbesondere das nach § 256 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse. 15
- Eine Feststellungsklage ist zulässig, wenn auf diesem Wege eine sachgemäße einfache Erledigung der Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Erwägungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen (*BAG 11. Dezember 2001 - 9 AZR 435/00 - EzA ZPO § 256 Nr. 59; 18. März 1997 - 9 AZR 84/96 - BAGE 85, 306*). Das ist vorliegend der Fall. Die Anträge sind geeignet, die zwischen den Parteien mit jeder Abrechnung oder mit jedem Urlaub neu entstehenden Streitpunkte hinsichtlich der Vergütungspflicht und der Urlaubsgewährung zu klären. Auch für die zurückliegende Zeit ist es nicht 16



erforderlich, die von Anfang an zulässigen Feststellungsanträge auf Leistungsanträge umzustellen.

- II. Die Anträge zu 1) bis 5) der Klage sind jedoch unbegründet. 17
1. Auf die Arbeitsverhältnisse der Parteien finden die Tarifverträge der chemischen Industrie und damit auch die Vorschriften des Manteltarifvertrages für die chemische Industrie West vom 24. Juni 1992 (MTV) Anwendung, die im hier interessierenden Zusammenhang im Streitzeitraum nicht verändert worden sind. Die Tarifgeltung ergibt sich angesichts der Tarifgebundenheit der Beklagten kraft Verbandsmitgliedschaft bis zum 2. Februar 2006 aus § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG und für die Folgezeit aus § 3 Abs. 3, § 4 Abs. 1 TVG; im Übrigen folgt die Anwendbarkeit aber auch aus den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Bezugnahmen auf die Tarifverträge der chemischen Industrie in den Arbeitsverträgen der Kläger. 18
2. Die Kläger haben keinen Anspruch auf die mit dem Antrag zu 1) geltend gemachte Vergütung weiterer Stunden auf Grund der abzuleistenden Bereitschaftsruhezeit. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden. 19
- a) Der von den Klägern geltend gemachte Anspruch ergibt sich nicht aus § 611 BGB in Verbindung mit dem MTV. 20
- aa) Der vorliegend einschlägige § 5 MTV („Arbeitszeit der Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft“), der unter I. Arbeitszeitregelungen für Arbeitnehmer vorsieht, „in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft enthalten ist“, und dabei ua. die Möglichkeit vorsieht, die Arbeitszeit auf 46,5 Stunden wöchentlich auszudehnen, lautet unter II.: 21
- „Für solche Arbeitnehmer, deren höchstens 24stündige Anwesenheitszeit im Betrieb sich unterteilt in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe, z.B. Angehörige der hauptberuflichen Betriebs- bzw. Werksfeuerwehr, Wach- und Feuerwehrmannschaften, Werkschutz, Kraftfahrer und Sanitätspersonal, gilt folgende Regelung:
1. Zu der regelmäßigen täglichen 8stündigen Arbeitszeit tritt eine regelmäßige tägliche Arbeitsbereitschaft bis zu 8 Stunden und eine regelmäßige tägliche



Bereitschaftsruhezeit von mindestens 8 Stunden.

Auf die Anwesenheit im Betrieb (Arbeits-, Arbeitsbereitschafts- und Bereitschaftsruhezeit) muss regelmäßig jeweils eine Freizeit gleicher Länge folgen. Außerdem sind jährlich 35 weitere 24stündige Freizeiten in möglichst gleichmäßiger Verteilung zu gewähren.

2. Während der nach Ziffer 1 zulässigen Arbeitsbereitschaftszeit darf der Arbeitnehmer zusätzlich zu der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nach Ziffer 1 bis zu drei Stunden nur zu solchen Arbeitsleistungen herangezogen werden, die in den betrieblichen Aufgabenbereich der oben genannten Arbeitnehmergruppen fallen oder ihm durch schriftlichen Arbeitsvertrag übertragen wurden. Entstehen Zweifel über den betrieblichen Aufgabenbereich, so sollen Arbeitgeber und Betriebsrat ihn gemeinsam klären.
3. Beginnt die 24stündige Anwesenheitszeit im Betrieb mit der Frühschicht, so ist die Bereitschaftsruhe im Anschluss an Arbeits- und Arbeitsbereitschaftszeiten zu gewähren; Arbeitgeber und Betriebsrat können etwas anderes vereinbaren.

Die Bereitschaftsruhe dient grundsätzlich der Erholung; sie setzt ausreichende Ruhemöglichkeiten voraus und ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren; während der Bereitschaftsruhe dürfen die Arbeitnehmer nur zu solchen Arbeiten eingesetzt werden, die innerhalb ihres Aufgabenbereiches unvorhergesehen erforderlich werden.

4. Die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit entfallen in den in Ziffer 1 genannten Grenzen der regelmäßigen Arbeits- und Arbeitsbereitschaftszeit. Die Zuschläge für Feiertage sind entsprechend der Regelung des § 4 I Ziffern 4 bis 6 auch für die oben genannten Arbeitnehmer zu gewähren. § 4 IV gilt entsprechend.
5. Die Anforderungen des 24-Stunden-Dienstes nach § 5 II berücksichtigt die Anforderungen an den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer im Sinne des § 7 Absatz 2a ArbZG.
6. Für die Durchführung des 24-Stunden-Dienstes im Sinne des § 5 II ist die schriftliche Einwilligung der Arbeitnehmer erforderlich. Hierzu wird durch Betriebsvereinbarung das notwendige Verfahren festgelegt.“



- bb) § 5 II MTV enthält eine gegenüber § 5 I MTV eigenständige Arbeitszeitregelung für Arbeitnehmer, die 24-Stunden-Dienste zu leisten haben. Er bestimmt für diese Personengruppe durch Festlegung von Mindestfreizeiten und zusätzlichen Freischichten den Umfang der jährlichen Arbeitszeit und bestimmt darüber hinaus, wie die 24-Stunden-Schichten aufzuteilen sind. § 5 II MTV enthält jedoch ebenso wenig wie die übrigen Bestimmungen des MTV oder des BETV eine Regelung, ob und wie die einzelnen Abschnitte des 24-Stunden-Dienstes zu vergüten sind. 22
- cc) Ein Vergütungsanspruch lässt sich auch nicht aus der Rechtsprechung des EuGH zur arbeitszeitrechtlichen Behandlung von Bereitschaftsdienstzeiten (3. Oktober 2000 - C-303/98 - [SIMAP] EuGHE I 2000, 7963 = AP EWG-Richtlinie Nr. 93/104 Nr. 2 = EzA ArbZG § 7 Nr. 1; 9. September 2003 - C-151/02 - [Jaeger] - EuGHE I 2003, 8389 = AP EWG-Richtlinie Nr. 93/104 Nr. 7 = EzA ArbZG § 7 Nr. 5) herleiten. Hiernach handelt es sich zwar auch beim Bereitschaftsdienst um Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie. Daraus ergibt sich jedoch nichts für die Höhe der zu zahlenden Vergütung (BAG 28. Januar 2004 - 5 AZR 530/02 - BAGE 109, 254; 20. April 2005 - 4 AZR 285/04 - EzA BGB 2002 § 611 Arbeitsbereitschaft Nr. 3). 23
- Ob die an § 5 II MTV orientierte Dienstplangestaltung der Beklagten gegen das Arbeitszeitgesetz und die Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) verstößt, ist nicht erheblich. Derartige Verstöße kommen den Klägern für die geltend gemachten Vergütungsansprüche nicht zugute. Das Arbeitszeitrecht sieht bei Verstößen gegen seine Regelungen keine finanziellen Ansprüche vor. Sie betrifft nur den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz (BAG 24. Oktober 2000 - 9 AZR 634/99 - AP BUrlG § 11 Nr. 50 = EzA BUrlG § 11 Nr. 48; Senat 22. November 2000 - 4 AZR 612/99 - BAGE 96, 284; BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 114/02 - BAGE 106, 252; 28. Januar 2004 - 5 AZR 530/02 - BAGE 109, 254; 20. April 2005 - 4 AZR 285/04 - EzA BGB 2002 § 611 Arbeitsbereitschaft Nr. 3). 24
- Aus entsprechenden Gründen hilft den Klägern auch ihr Hinweis auf das Urteil des Niedersächsischen OVG vom 18. Juni 2007 (- 5 LC 225/04 -) im Rahmen der von ihnen verfolgten zusätzlichen Vergütungsansprüche nicht 25



weiter. Der dort zuerkannte Anspruch auf einen zusätzlichen Freizeitausgleich hat mit den eingeklagten Vergütungsansprüchen nichts zu tun.

b) Die Vergütungsansprüche für die einzelnen Dienstplanabschnitte des 24-Stunden-Dienstes ergeben sich für die Zeit ab dem 1. Oktober 2003 aus § 611 BGB iVm. der Betriebsvereinbarung vom 9. September 2003. Diese Regelung ist weder formell noch materiell zu beanstanden. Nach ihr bestehen die von den Klägern geltend gemachten weiteren Ansprüche auf Bezahlung der Bereitschaftsruhezeiten nicht. 26

aa) § 77 Abs. 3 BetrVG steht der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung nicht entgegen. 27

(1) Die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien ist begrenzt durch die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Sie sorgt für den Vorrang einschlägiger tariflicher Regelungen. Die Regelungssperre gilt nur für die Arbeitsbedingungen, die tariflich geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden (*Fitting BetrVG 24. Aufl. § 77 Rn. 74*). Eine tarifliche Regelung ist dann gegeben, wenn der Tarifvertrag eine positive Sachregelung enthält (*BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - BAGE 103, 187*). Der Umfang einer tariflichen Regelung und damit auch ihre Sperrwirkung ist durch Auslegung zu ermitteln. Dabei ist insbesondere der Gesetzeszweck des § 77 Abs. 3 BetrVG zu berücksichtigen. Es soll verhindert werden, dass Gegenstände, derer sich die Tarifvertragsparteien angenommen haben, konkurrierend durch Betriebsvereinbarung geregelt werden (*BAG 29. Oktober 2002 - 1 AZR 573/01 - aaO*). Deshalb besteht ein Tarifvorrang dann, wenn die Tarifvertragsparteien mit der tariflichen Regelung erkennbar das Ziel verfolgt haben, die betreffende Angelegenheit abschließend zu regeln (*BAG 3. April 1979 - 6 ABR 29/77 - AP BetrVG 1972 § 87 Nr. 2 = EzA BetrVG 1972 § 87 Nr. 7*). Die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG gilt auch, wenn zwar zur Zeit die Arbeitsbedingungen nicht durch Tarifvertrag geregelt sind, aber nach der einschlägigen Tarifpraxis üblicherweise geregelt werden. Tarifüblichkeit besteht insbesondere dann, wenn nach Ablauf eines Tarifvertrages Verhandlungen über einen den Gegenstand betreffenden Tarifvertrag geführt oder doch beabsichtigt sind. Bloße 28



zeitliche Geltungslücken hindern daher die Sperrwirkung nicht (BAG 22. März 2005 - 1 ABR 64/03 - BAGE 114, 162).

- (2) Die Betriebsvereinbarung vom 9. September 2003 regelt die Lage und die prozentuale Vergütung der verschiedenen Abschnitte des 24-Stunden-Dienstes einschließlich einer zu zahlenden Pauschale. Regelungen dazu gibt es im Tarifbereich der chemischen Industrie nicht; sie sind auch nicht üblich. Geregelt sind lediglich die Aufteilung der 24-Stunden-Schichten, die darauf notwendig folgende Freizeit, die 35 weiteren 24-stündigen Freischichten sowie Einzelheiten zu diesen Regelungen. Bestimmungen zur prozentualen Vergütung der einzelnen Abschnitte der Dienste sowie einer Pauschale für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe finden sich weder im Manteltarifvertrag noch im Bundesentgelttarifvertrag noch in den auf Landesebene abgeschlossenen Entgelttarifverträgen. Eine derartige Regelung ist auch nicht tarifüblich. Jedenfalls seit 1971 gibt es zu den Regelungsgegenständen der Betriebsvereinbarung vom 9. September 2003 keine tarifvertraglichen Regelungen im Bereich der chemischen Industrie. 29
- bb) Auch die Fußnote 1 zur Vorbemerkung des MTV steht der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 9. September 2003 nicht entgegen. 30
- (1) Nach dieser Bestimmung können Arbeitgeber und Betriebsrat unter Berücksichtigung der tariflichen Mindestbestimmungen ergänzend zu diesem Manteltarifvertrag Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 77 Abs. 3 BetrVG unter Beachtung des § 76 Abs. 6 BetrVG abschließen. Dies gilt jedoch ua. nicht für § 5 MTV. Das bedeutet, dass die Regelungen in § 5 von der allgemeinen Öffnungsklausel des MTV für Betriebsvereinbarungen ausgeschlossen worden ist, dass also betriebliche Modifikationen beim 24-Stunden-Dienst bzw. Ergänzungen mit anderen Schichtrhythmen nicht vorgenommen werden können. Betriebsvereinbarungen im Regelungsbereich des § 5 II MTV sind danach nur in den dort ausdrücklich vorgesehenen Fällen (II Ziffer 3, II Ziffer 6) eröffnet. 31
- (2) Diese tarifvertragliche Regelung sperrt die Betriebsvereinbarung vom 9. September 2003 aber deshalb nicht, weil dort § 5 MTV nicht modifiziert wird, 32



sondern die von den Tarifvertragsparteien offengelassenen Regelungsbereiche (genaue zeitliche Lage der verschiedenartigen Anwesenheitszeiten, Vergütung) betrieblich geregelt werden.

cc) Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis auch zu Recht angenommen, dass die in der Betriebsvereinbarung vorgesehene Vergütung von Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhezeit im Rahmen des 24-Stunden-Dienstes von Rechts wegen nicht zu beanstanden ist. 33

Die 24-Stunden-Schicht der Kläger unterteilt sich gem. § 5 II Ziff. 1 MTV in eine Arbeitszeit von 8 Stunden sowie eine jeweils 8-stündige Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhezeit, wobei letztere nach der Begriffsbestimmung in § 5 II Ziff. 3 MTV weitgehend nach den allgemein üblichen Begriffen einem Bereitschaftsdienst entspricht. Nach der Betriebsvereinbarung soll die Vollarbeit mit 100 % und auch die Arbeitsbereitschaft mit 100 % vergütet werden, während auf die Bereitschaftsruhezeit als solche keine Vergütung entfällt. Diese Vergütungsregelung der Betriebsvereinbarung ist nicht zu beanstanden. Dabei ist Vergütungssystem für die 24-Stunden-Dienste mit dem Landesarbeitsgericht als Ganzes zu beurteilen. Die Regelung, dass die Bereitschaftsruhezeit als solche nicht zu vergüten ist, darf nach dem Regelungszusammenhang und der früheren Vergütungsregelung, die zu einer gleich hohen Vergütung je Schicht geführt hat, nicht isoliert bewertet werden. Hiervon ausgehend ist der Antrag zu 1) der Kläger, eine zusätzliche Vergütungspflicht für Zeiten der Bereitschaftsruhe festzustellen, unbegründet. 34

(1) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist Arbeitsbereitschaft zwar zu vergüten. Jedoch ist nicht zwingend die volle Vergütung zu zahlen. Das Arbeitsentgelt für diese Zeit kann angesichts der geringeren Beanspruchung auch geringer als das Entgelt für Vollarbeit sein (*Senat 28. November 1973 - 4 AZR 74/73 - BAGE 25, 426*). Die Höhe der Vergütung, die für die Arbeitsbereitschaft zu zahlen ist, richtet sich dann nach dem jeweiligen Arbeitsvertrag in seiner Ausgestaltung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung (*30. Januar 1985 - 7 AZR 446/82 - AP BAT § 35 Nr. 2*). Auch was die Bezahlung von Bereitschaftsdienst, also auch Bereitschaftsruhe- 35



zeiten angeht, ist es auf Grund des Unterschiedes in der Beanspruchung nicht zu beanstanden, wenn hierfür eine andere Vergütung vorgesehen wird als für Vollarbeit (5. Juni 2003 - 6 AZR 114/02 - BAGE 106, 252; 28. Januar 2004 - 5 AZR 530/02 - BAGE 109, 254). Auch die Arbeitsvertragsparteien sind frei, für unterschiedliche Arten der Beanspruchung durch tatsächliche Arbeitsleistung Vergütungen in unterschiedlicher Höhe vorzusehen. Die Vergütungshöhe unterliegt grundsätzlich der freien Vereinbarung der Parteien. Ebenso wie sie regeln können, dass besondere Belastungen zu einer höheren Vergütung führen (zB Leistung von Nacht- oder Schichtarbeit oder Arbeit an Sonn- und Feiertagen), können sie bestimmen, dass Zeiten mit geringerer Belastung oder Inanspruchnahme niedriger vergütet werden. Nichts anderes gilt im Verhältnis von Vollarbeit zu Bereitschaftsdienst, der eine insgesamt minder wertvolle Dienstleistung darstellt (28. Januar 2004 - 5 AZR 530/02 - aaO). Allerdings ist grundsätzlich der gesamte Bereitschaftsdienst und nicht nur die darin enthaltene Vollarbeit zu vergüten. Der Arbeitnehmer erbringt auch in der Ruhezeit eine Leistung gegenüber dem Arbeitgeber, weil er in seinem Aufenthalt beschränkt ist und mit jederzeitiger Arbeitsaufnahme rechnen muss (28. Januar 2004 - 5 AZR 530/02 - aaO). Die Vergütungsvereinbarung darf nicht nur die Zeiten der Heranziehung zu Vollarbeit, sondern muss auch den Verlust an Freizeit im Übrigen angemessen berücksichtigen. Unter diesen Voraussetzungen können die Arbeitsvertragsparteien die Vergütung des Bereitschaftsdienstes nach dem voraussichtlichen Grad der Heranziehung zu Vollarbeit pauschalisieren. Ein Verstoß gegen die guten Sitten (§ 138 Abs. 1 BGB) oder der Tatbestand des Wuchers (§ 138 Abs. 2 BGB) kommen in Betracht, wenn dem Arbeitnehmer erhebliche Leistungen ohne jede Vergütung abverlangt werden. Diese Grundsätze gelten, soweit eine Regelung durch Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 3 BetrVG überhaupt eröffnet ist, auch für Regelungen der Betriebsparteien.

(2) Unter Zugrundelegung dieses Maßstabes ist die Vergütungsregelung der Betriebsvereinbarung in der Gesamtbetrachtung nicht sittenwidrig oder wucherisch.

36



(a) Die Kläger erhalten für die Zeiten der Arbeitsbereitschaft und der Bereitschaftsruhe im Durchschnitt eine Vergütung von je 50 % der Vollarbeit. 37

(b) Hinzu kommt die Pauschale von 51,13 Euro. Diese soll gem. Ziff. 6 der Betriebsvereinbarung die gelegentlichen Einsätze zur Ausgabe von Material im technischen Lager/Werkzeugausgabe etc. und den Schlüsseldienst in der Arbeitsbereitschaftszeit und Bereitschaftsruhezeit abgelden. Eine solche Pauschalierung ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Grundsatz zulässig (28. Januar 2004 - 5 AZR 530/02 - BAGE 109, 254). Nicht hiermit abgegolten sind sowohl nach dem Wortlaut von Ziff. 6 der Betriebsvereinbarung als auch nach dem darauf gestützten, von den Klägern nicht im Einzelnen bestrittenen Vortrag der Beklagten die tatsächlichen Einsätze in der Funktion als Rettungsassistenten und Werksfeuerwehr. Dies ergibt sich auch aus Ziff. 5 der Betriebsvereinbarung. Danach sind geplante Einsätze und Arbeiten während der Arbeitsbereitschaft, die über 3 Stunden hinausgehen, ebenso als Mehrarbeit zu behandeln und mit Grundvergütung und Zuschlag zu bezahlen wie Einsätze während der Bereitschaftsruhe, die länger als 15 Minuten dauern, und unumgängliche, unvorhergesehene Arbeiten in diesem Zeitraum. Da die Kläger jedoch zu Art und Umfang ihrer Einsätze betreffend Werkzeugausgabe und Schlüsseldienst nicht substantiiert vorgetragen haben, ist eine Unangemessenheit dieses Betrages nicht erkennbar. 38

Die von der Revision in diesem Zusammenhang erhobene Verfahrensrüge ist unzulässig, jedenfalls aber unbegründet. Die Revision meint, die Vorinstanzen hätten bezüglich der Pauschale von 51,13 Euro die Beweise fehlerhaft gewürdigt. Da eine Beweisaufnahme hierzu nicht durchgeführt worden ist, ist diese Rüge unter Berücksichtigung der weiteren Revisionsbegründung wohl dahingehend zu verstehen, das Landesarbeitsgericht habe in seiner rechtlichen Würdigung zu Unrecht eine Pauschale von 250,00 Euro anstatt von 51,13 Euro zugrunde gelegt. Darin liegt keine ordnungsgemäße Verfahrensrüge. Es fehlt schon die konkrete Darlegung, auf Grund welchen Vortrags das Landesarbeitsgericht zu welcher Tatsachenfeststellung hätte gelangen müssen sowie dass und warum sich dies auf das Ergebnis des Rechtsstreits ausgewirkt hätte (vgl. 39



BAG 29. Januar 1992 - 7 ABR 27/91 - BAGE 69, 286). Die Revision behauptet zwar abstrakt die Entscheidungserheblichkeit, begründet dies aber nicht näher. Im Übrigen ist die Rüge auch unbegründet. Auch wenn das Landesarbeitsgericht seiner rechtlichen Würdigung den falschen Betrag zugrunde gelegt hat, ist - auch aus den bereits dargelegten Gründen - nicht erkennbar, dass die Höhe dieses Betrages für das Urteil eine tragende Rolle spielen konnte und gespielt hat.

(c) Hinzu kommt, dass auch die zusätzlich zu gewährenden 35 Freischichten Vergütungscharakter haben. Die Beklagte hat unter Hinweis auf die den Klägern vorliegenden Lohnabrechnungen vorgetragen, dass die zusätzlichen 35 Freischichten vergütet würden. Die Kläger leiten demgegenüber, ohne auf diesen Vortrag der Beklagten und die Lohnabrechnungen einzugehen, direkt aus der Betriebsvereinbarung ab, dass die 35 Freischichten nicht vergütet würden. 40

Das Landesarbeitsgericht hat hiervon ausgehend festgestellt, dass es sich bei den 35 Freischichten um vergütete Zeiten handelt. Dies ist nicht zu beanstanden. 41

Auch die insoweit erhobene Rüge der Verletzung formellen Rechts greift nicht durch. Auch bezüglich der 35 zusätzlichen Freischichten rügt die Revision eine fehlerhafte Beweismwürdigung der Vorinstanzen, obwohl hierzu eine Beweisaufnahme nicht stattgefunden hat. Offenbar will die Revision auch hier beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht bei seiner rechtlichen Würdigung zugrunde gelegt hat, die zusätzlichen 35 Freischichten würden durch die Beklagte vergütet. 42

Die so verstandene Rüge ist unstatthaft. Der Einwand hätte im Wege des Tatbestandsberichtigungsantrages geltend gemacht werden müssen. Das Landesarbeitsgericht stellt im unstreitigen Teil des Tatbestandes fest, dass die Kläger jeweils 35 Freischichten (entspricht 47 Stunden pro Monat) vergütet bekämen. Diese Tatsache legt es auch der rechtlichen Würdigung zugrunde. Wenn die Kläger der Auffassung sind, diese von der Beklagten behauptete Tatsache sei entgegen dem Verständnis des Landesarbeitsgerichts streitig, 43



hätten sie gegen diese Feststellung mit einem Antrag auf Tatbestandsberichtigung vorgehen müssen. Nachdem sie diesen Weg nicht beschritten haben, können sie in der Revisionsinstanz nicht damit gehört werden, das Urteil gehe von einer Tatsache als unstreitig aus, die in Wirklichkeit streitig gewesen sei (*BAG 21. Januar 1982 - 2 AZR 759/79 -*).

(d) In der Gesamtbetrachtung ergibt sich auch unter Berücksichtigung der von den Klägern dargestellten Beanspruchung während der Arbeitsbereitschafts- und Bereitschaftsruhezeiten eine angemessene Vergütung der Kläger durch die Betriebsvereinbarung vom 9. September 2003, was die von ihnen geforderte Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe angeht.

Die Kläger haben nicht substantiiert dargelegt, in welchem Umfang die Zeiten der Arbeitsbereitschaft und der Bereitschaftsruhe von tatsächlichen Einsätzen unterbrochen werden. Sie verweisen lediglich auf den Jahresbericht 2004, aus dem hervorgeht, dass die Werkfeuerwehr im Jahr 2004 46-mal gegenüber 33-mal im Vorjahr alarmiert wurde. Hieraus lassen sich aber weder die Tageszeit noch der Umfang der Einsätze erkennen. Einsätze während der Arbeitsbereitschafts- und der Bereitschaftsruhezeit werden im Übrigen bei Überschreiten von drei Stunden bzw. 15 Minuten zusätzlich vergütet.

Erstmals in der Revisionsinstanz behaupten die Kläger, dass sie seit Einführung der 24-Stunden-Dienste durch ein spezielles Alarmierungssystem auch während ihrer Freizeit rund um die Uhr auf ihrem Festnetzanschluss und Handy erreichbar sein müssten. Dieser an sich von vornherein nicht berücksichtigungsfähige Vortrag ist auch offensichtlich unerheblich. Er kann den geltend gemachten Anspruch auf eine volle Vergütung der Bereitschaftsruhezeiten nicht stützen. Eine Vergütung von Rufbereitschaft außerhalb der 24-Stunden-Dienste ist nicht Gegenstand der Klage.

Warum die Kläger die Vergütungsregelung der Betriebsvereinbarung vom 9. September 2003 unter Hinweis auf die frühere Vergütungsregelung für Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe mit Prozentsätzen von 100, 60 und 40 für unwirksam halten, ist nicht nachvollziehbar. Nach der alten Vergütungsregelung hätten die Kläger bei der gebotenen Gesamtbetrachtung für



eine Schicht auch keine höhere Vergütung erhalten als nach der jetzigen. Zwar müssen die Kläger seit dem 1. Januar 2003 eine Doppelfunktion erfüllen. Dass sich hierdurch jedoch eine erheblich höhere, die Gesamtbewertung eines 24-Stunden-Dienstes wesentlich beeinflussende Arbeitsbelastung ergibt, haben sie nicht im Einzelnen vorgetragen.

Die Kläger können auch aus dem von ihnen vorgenommenen Vergleich mit der Vergütung der Rufbereitschaft in den Werkstätten der Beklagten nichts für sich herleiten. Zum einen sind Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst unterschiedliche Formen arbeitsvertraglicher Beanspruchung. Zum anderen ist ein Vergleich nur unter Berücksichtigung der gesamten Vergütungsregelungen und der geschuldeten Tätigkeiten aussagekräftig. Aus dem Vortrag der Kläger ist aber weder die Art der Arbeitsleistung der Mitarbeiter in den Werkstätten noch die Vergütung dieser Arbeitnehmer ersichtlich. Insbesondere ist nicht erkennbar, ob die dortigen Arbeitnehmer ebenso wie die Kläger Arbeitsbereitschaft leisten und welche Vergütung sie hierfür erhalten.

48

Schließlich führt auch der Vergleich mit den Arbeitnehmern der Berufsfeuerwehr zu keinem anderen Ergebnis. Der Vortrag der Kläger hierzu bezieht sich lediglich auf die Arbeitszeiten der dortigen Feuerwehrleute und nicht auf deren Vergütung. Zudem führen die Kläger auch nichts dazu aus, wie die Arbeitszeit der Arbeitnehmer in der Berufsfeuerwehr aufgeteilt ist und in welchem Umfang die Mitarbeiter dort zu Einsätzen herangezogen werden.

49

c) Für den Zeitraum vor Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung vom 9. September 2003, also vom 12. März bis zum 30. September 2003, gilt nichts anderes. Auch insoweit ist die von der Beklagten vorgenommene Vergütung nicht zu beanstanden.

50

aa) Für diesen Zeitraum sind die Vergütungsansprüche der Kläger betreffend die einzelnen Dienstplanabschnitte - soweit für das Revisionsgericht ersichtlich - weder tarifvertraglich noch arbeitsvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung geregelt. Die Beklagte hat die Kläger aber insoweit nicht anders vergütet als nach dem Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung vom 9. September 2003.

51



bb) In Ermangelung einer Vergütungsregelung ist zur Bestimmung der angemessenen Vergütungshöhe auf § 612 BGB abzustellen, der für Dienstleistungen, die den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten sind, einen Anspruch auf die übliche Vergütung gibt, wenn es für eine solche Tätigkeit keine taxmäßige Vergütung gibt. Hieraus folgt für die Kläger jedoch nicht der von ihnen geltend gemachte weitergehende Anspruch auf volle Bezahlung der Bereitschaftsruhezeiten. 52

Wenn wie vorliegend keine taxmäßige Vergütung für die betreffende vertragliche Leistung besteht, trägt der Dienstleistende die Darlegungs- und Beweislast für die Üblichkeit der geltend gemachten Vergütung für vergleichbare Tätigkeiten am gleichen Ort (*BAG 29. Januar 1986 - 4 AZR 465/84 - BAGE 51, 59; ErfK/Preis 8. Aufl. § 612 BGB Rn. 44 mwN*). 53

Dieser Darlegungs- und Beweislast haben die Kläger nicht entsprochen. Aus ihrem Vortrag sind keine Anhaltspunkte für die Üblichkeit einer über der von der Beklagten gewährten Gesamtvergütung für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe liegenden Vergütung ersichtlich. Soweit die Kläger die volle Vergütung auch für die Zeiten der Bereitschaftsruhe begehren, stellen sie nicht auf die Üblichkeit ab, sondern machen lediglich Rechtsargumente geltend. Selbst wenn man in der von den Klägern angeführten früheren Vergütungsregelung einer 60%igen Vergütung für die Arbeitsbereitschaft und einer 40%igen Vergütung für die Bereitschaftsruhe eine übliche Vergütung sähe, würde dies in der gebotenen Gesamtschau zu keinem höheren Vergütungsanspruch führen. 54

3. Das Landesarbeitsgericht hat auch die Feststellungsanträge zu 2) und 3) hinsichtlich der Zahlung von Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeitszuschlägen während der Bereitschaftsruhezeit zu Recht abgewiesen. 55

a) Entgegen der Auffassung der Revision ergibt sich der Anspruch auf Zahlung von Sonntags- und Nachtarbeitszuschlägen für die Bereitschaftsruhezeiten nicht aus § 5 II Ziff. 4 MTV. Hierbei handelt es sich nicht um eine Anspruchsgrundlage. Die Norm regelt lediglich das Entfallen von Zuschlägen in bestimmten Konstellationen. Tarifvertragliche Grundlage für einen Anspruch auf 56



Zuschläge für Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeit ist vielmehr § 4 MTV. Aus dem nach den Regeln über die Auslegung von Tarifverträgen (zB *Senat 30. Mai 2001 - 4 AZR 269/00 - BAGE 98, 35; 7. Juli 2004 - 4 AZR 433/03 - BAGE 111, 204*) zu ermittelnden Inhalt dieser Bestimmung ergibt sich aber gerade auch im Zusammenhang mit der Sonderregelung des § 5 II Ziff. 4 MTV, dass für Bereitschaftsruhezeiten keine Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeitszuschläge zu zahlen sind.

aa) Ein Anspruch auf die geltend gemachten Zulagen ist allerdings nicht bereits deshalb ausgeschlossen, weil die Kläger für die Zeiten der Bereitschaftsruhe nach dem Vergütungssystem der Beklagten keine Grundvergütung erhielten. Denn auf Grund der gebotenen Gesamtbetrachtung der Zeiten von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe stehen auch letztere im Austauschverhältnis zu der von der Beklagten geschuldeten Vergütung. Die Kläger haben die Bereitschaftsruhezeiten bei wertender Betrachtung nicht unentgeltlich geleistet (zu § 35 BAT vgl. *BAG 30. Januar 1985 - 7 AZR 446/82 - AP BAT § 35 Nr. 2*). 57

bb) Ein Anspruch auf die geltend gemachten Zuschläge besteht aber deshalb nicht, weil es sich bei der Bereitschaftsruhezeit nicht um „Arbeit“ im Sinne des § 4 MTV handelt. § 4 I MTV enthält für jeden den Zuschlagsanspruch auslösenden Tatbestand den Wortbestandteil der „...arbeit“. Nach dem Tarifwortlaut ist daher jeweils Anspruchsvoraussetzung, dass in den zuschlagspflichtigen Zeiten Arbeit im Sinne des Tarifvertrages geleistet worden ist. Bereits aus der Begriffsbestimmung, welche die Tarifvertragsparteien der Bereitschaftsruhe in § 5 II Ziff. 3 Abs. 2 MTV gegeben haben, ergibt sich, dass es sich dabei nicht um Arbeit im Tarifsinne handelt. Nach dieser Bestimmung dient die Bereitschaftsruhe grundsätzlich der Erholung. Sie setzt ausreichende Ruhemöglichkeiten voraus und ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. Während der Bereitschaftsruhe dürfen die Arbeitnehmer nur zu solchen Arbeiten eingesetzt werden, die innerhalb ihres Aufgabenbereiches unvorhergesehen erforderlich werden. Die Zeit soll also regelmäßig der Erholung und nur ganz ausnahmsweise der Arbeitsleistung dienen. 58



§ 5 II Ziff. 4 MTV unterstreicht, dass die Tarifvertragsparteien die Bereitschaftsruhezeit als Ganze nicht als „Arbeit“ im Sinne der Zuschlagstatbestände behandelt wissen wollten. Die Tarifvertragsparteien ordnen hier sogar für die regelmäßigen Arbeits- und Arbeitsbereitschaftszeiten - die sie also grundsätzlich als Arbeit bewerten - das Entfallen der Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit an und erwähnen die Bereitschaftsruhezeit nicht einmal. Sie gehen im Hinblick auf den von ihnen zugrunde gelegten Begriff der Bereitschaftsruhe davon aus, dass es sich hier von vornherein nicht um zuschlagspflichtige Arbeit handelt. Es ist auszuschließen, dass die Tarifvertragsparteien bei Arbeitnehmern im Arbeitszeitmodell des § 5 II MTV für solche Zeiten, in denen in erheblich höherem Umfang tatsächlich Arbeit geleistet werden muss, die Zuschlagspflicht ausschließen, für die Zeiten, in denen nur ganz ausnahmsweise Arbeit anfällt, aber eine volle Zuschlagspflicht begründen und beibehalten wollten. Die Frage, wie ausnahmsweise anfallende Arbeit innerhalb der Bereitschaftsruhezeit angesichts der begrenzten Ausnahmeregelung in § 5 II Ziff. 4 Satz 1 MTV zu vergüten ist, muss der Senat nicht beantworten. Sie ist nicht Gegenstand der Anträge zu 2) und 3).

59

Für die Bewertung der Bereitschaftsruhezeit als zuschlagspflichtige Arbeitszeit spricht nicht, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (28. Januar 2004 - 5 AZR 530/02 - BAGE 109, 254) Bereitschaftsdienst, welcher mit der Bereitschaftsruhezeit vergleichbar ist, unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Arbeitszeitrichtlinie als Arbeitszeit anzusehen ist. Hier handelt es sich um eine Begriffsbestimmung, die für das Arbeitszeitrecht als Teil des Arbeitsschutzrechts maßgebend ist. Eine zwingende Vorgabe für Tarif- oder Arbeitsvertragsparteien, was die Festlegung von Arbeitsentgelt und von dessen Höhe angeht, ergibt sich daraus nicht (BAG 28. Januar 2004 - 5 AZR 530/02 - aaO; 20. April 2005 - 4 AZR 285/04 - EzA BGB 2002 § 611 Arbeitsbereitschaft Nr. 3).

60

b) Ein Anspruch auf Gewährung von Nachtzuschlägen für die Bereitschaftsruhezeiten ergibt sich auch nicht aus § 6 Abs. 5 ArbZG.

61



aa) Diese Vorschrift gewährt dem Nachtarbeitnehmer einen Ausgleich für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden nach Wahl des Arbeitgebers durch eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt. Diese Verpflichtung zum Ausgleich ist zwingend; sie steht jedoch unter dem Vorbehalt, dass keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen. Soweit es solche gibt haben sie Vorrang vor der gesetzlichen Verpflichtung zum Ausgleich. Eine tarifliche Regelung, die sich darin erschöpft, den Anspruch auf einen Nachtarbeitszuschlag auszuschließen, ist keine Ausgleichsregelung im Sinne des § 6 Abs. 5 ArbZG. In diesem Fall reduziert sich aber die gesetzlich eröffnete Wahlmöglichkeit des Arbeitgebers auf die Gewährung von Freizeitausgleich (*BAG 26. April 2005 - 1 ABR 1/04 - BAGE 114, 272*). Die Höhe des angemessenen Ausgleichs richtet sich nach der Arbeitsleistung während der Nachtarbeit. Ein geringerer Ausgleich ist angemessen, wenn in die Nachtarbeit Arbeitsbereitschaft fällt (*zum Zuschlag Senat 24. Februar 1999 - 4 AZR 62/98 - BAGE 91, 63*).

62

bb) Bei der Bereitschaftsruhezeit nach § 5 II MTV handelt es sich um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Diese wird auch über eine zwei Stunden überschreitende Dauer während der Nachtzeiten iSv. § 2 Abs. 3 ArbZG geleistet. Im vorliegenden Fall haben die Tarifvertragsparteien aber eine Ausgleichsregelung getroffen, die einem weitergehenden Anspruch aus § 6 Abs. 5 ArbZG entgegensteht. Dabei ist vor dem Hintergrund der grundgesetzlich gewährleisteten Tarifautonomie nicht zu prüfen, ob der Ausgleich als angemessen im Sinne des § 6 Abs. 5 ArbZG anzusehen ist; eine Angemessenheitskontrolle von Tarifverträgen findet nicht statt. Zu prüfen ist aber, ob die Grenzen des § 6 Abs. 5 ArbZG eingehalten sind (*Schliemann ArbZG Stand Dezember 2007 § 6 Rn. 85*).

63

§ 5 II Ziff. 4 MTV enthält im Rahmen des in § 5 II Ziff. 1 MTV angegebenen Umfangs einen Ausschluss der Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit für die regelmäßige Arbeits- und Arbeitsbereitschaftszeit. Hierdurch haben die Tarifvertragsparteien die Ausgleichsmöglichkeit auf die Gewährung von Freizeit beschränkt. Aus dem durch Auslegung ermittelten Sinngehalt der Tarifnorm gilt dies erst recht für die Bereitschaftsruhezeiten. Aus

64



dem Gesamtzusammenhang des § 5 II MTV ergibt sich, dass die Tarifvertragsparteien sämtliche Erschwernisse der 24-Stunden-Schichten mit der Gewährung von 35 zusätzlichen Freischichten als abgegolten angesehen haben. Dies ist unter Berücksichtigung des beschränkten Prüfungsmaßstabes im Ergebnis nicht zu beanstanden. Die Bereitschaftsruhezeit dient in erster Linie der Erholung. Die Arbeitsintensität ist hier noch deutlich geringer als in der Zeit der Arbeitsbereitschaft. Es genügt deshalb auch ein geringer Ausgleich. Anhaltspunkte für eine Unangemessenheit sind nicht ersichtlich. Die insoweit darlegungs- und beweispflichtigen Kläger haben zum Umfang der Inanspruchnahme während der Bereitschaftsruhezeiten nichts vorgetragen. Im Übrigen werden die Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme während der Bereitschaftsruhezeiten von der Beklagten mit Grundlohn und sämtlichen Zuschlägen vergütet.

4. Auch den Antrag zu 4), mit dem festgestellt werden sollte, dass den Klägern eine Schichtzulage in Höhe von 10 % gem. § 4 III Ziff. 2 MTV zusteht, hat das Landesarbeitsgericht zu Recht zurückgewiesen. 65

a) Gem. § 4 III Ziff. 1 MTV erhalten Arbeitnehmer, die in vollkontinuierlicher oder teilkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind und die regelmäßig in ihrem Schichtenturnus Nachtschichten leisten, nach näher bestimmter Maßgabe eine Schichtzulage. 66

b) Die Tarifvertragsparteien haben lediglich den Begriff „vollkontinuierlich“, nicht jedoch den Begriff der Wechselschichtarbeit definiert. Die zugrunde liegenden Begriffe der Schichtarbeit und der Wechselschicht sind weder in diesem Tarifvertrag noch gesetzlich definiert. Es ist deshalb von den im Arbeitsleben allgemein üblichen Begriffsinhalten auszugehen. Danach ist für den Begriff der Schichtarbeit wesentlich, dass eine bestimmte Arbeitsaufgabe über einen erheblich längeren Zeitraum als die tägliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers hinaus erfüllt und daher von mehreren Arbeitnehmern (oder Arbeitnehmergruppen) in einer geregelten zeitlichen Reihenfolge erbracht wird. Bei der Schichtarbeit arbeiten nicht sämtliche Beschäftigte eines Betriebes zur selben Zeit, sondern ein Teil arbeitet, während der andere Teil arbeitsfreie Zeit 67



hat, wobei sich - zwei oder mehr - Beschäftigtengruppen regelmäßig nach einem feststehenden und überschaubaren Schichtplan ablösen. Dabei muss eine übereinstimmende Arbeitsaufgabe von untereinander austauschbaren Arbeitnehmern erfüllt werden (*hierzu insgesamt Senat 20. Juni 1990 - 4 AZR 5/90 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 6 = EzA TVG § 4 Großhandel Nr. 1; BAG 4. Februar 1988 - 6 AZR 203/85 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Rundfunk Nr. 17 = EzA TVG § 4 Rundfunk Nr. 16; 22. März 1995 - 10 AZR 212/94 -*). Inhaltlich übereinstimmend definiert Art. 2 Nr. 5 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG Schichtarbeit als „jede Form der Arbeitsgestaltung kontinuierlicher oder nichtkontinuierlicher Art mit Belegschaften, bei der Arbeitnehmer nach einem bestimmten Zeitplan, auch im Rotationsturnus, sukzessive an den gleichen Arbeitsstellen eingesetzt werden, so dass sie ihre Arbeit innerhalb eines Tages oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten müssen“.

Schichtarbeit kann in den Erscheinungsformen als Wechselschichtarbeit oder als ständige Schichtarbeit auftreten. Bei Ersterer wechseln die Arbeitnehmer in einem bestimmten Rhythmus von einem betrieblichen Zeitabschnitt in einen anderen, bei Letzterer - zum Teil auch Dauerschicht genannt - werden Arbeitsplätze nacheinander von mehreren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen besetzt, jedoch tritt kein Wechsel im tageszeitlichen Einsatz ein (*BAG 24. Januar 2001 - 10 AZR 106/00 - EzA TVG § 4 Großhandel Nr. 6 mwN*). Es ist wesentliches Merkmal der Wechselschicht, dass Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig wechseln (*BAG 17. September 1997 - 10 AZR 776/96 - AP BAT SR 2x § 2 Nr. 1*).

68

c) Unter Zugrundelegung dieser Definition erfüllen die dienstplanmäßigen Einsatzzeiten der Kläger nicht den Begriff der Wechselschichtarbeit. Die Kläger werden vielmehr regelmäßig in einer 24-Stunden-Schicht eingesetzt, die in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe aufgeteilt ist. Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit sind stets gleichbleibend. Dies schließt es bereits begrifflich aus, ihren Arbeitseinsatz als Wechselschichtarbeit zu qualifizieren. Sie haben deshalb auch keinen Anspruch auf die nur für eine solche Arbeit von den Tarifvertragsparteien eingeräumte Schichtzulage.

69



Entgegen der Auffassung der Revision stehen Sinn und Zweck der Schichtzulage diesem Ergebnis nicht entgegen. Zweck der Schichtzulage, die nach der tarifvertraglichen Regelung vor allem auch die Ableistung von Nachschichten voraussetzt, ist die Gewährung eines Ausgleichs für die Störung des gleichmäßigen Tagesrhythmus. Zu einer derartigen Beeinträchtigung kommt es bei den Klägern nicht, weil sie ihren Dienst stets zur selben Tageszeit beginnen und beenden können und darüber hinaus auch innerhalb der 24-Stunden-Schicht stets demselben Zeitablauf folgen. Die Dienstplanabschnitte der 24-Stunden-Dienste passen sich zudem dem menschlichen Biorhythmus an, indem zunächst die Vollarbeit im Umfang von 8 Stunden mit Unterbrechung durch eine Stunde Arbeitsbereitschaft abgeleistet wird. Sodann folgt die Arbeitsbereitschaft mit einer verminderten Arbeitsleistung und schließlich die Bereitschaftsruhezeit während der Nachtstunden, die in erster Linie der Erholung dienen soll. Unter Berücksichtigung dieser Umstände ist auch nach Sinn und Zweck der Zulagenregelung die Gewährung einer Schichtzulage für die Kläger nicht geboten.

70

5. Aus den Ausführungen zum Anspruch auf eine Schichtzulage folgt zugleich, dass auch der Antrag zu 5), mit dem ein Anspruch auf drei Tage zusätzlichen Jahresurlaub festgestellt werden sollte, vom Landesarbeitsgericht zu Recht abgelehnt worden ist.

71

Gem. § 12 II Ziff. 2 MTV erhalten nur Arbeitnehmer, die im Urlaubsjahr überwiegend in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit eingesetzt sind und die deshalb regelmäßig nach ihrem Schichtplan Sonntagsarbeit leisten, einen Zusatzurlaub von drei Urlaubstagen. Da die Kläger jedoch keine Wechselschichtarbeit leisten, haben sie auch keinen tarifvertraglichen Anspruch auf Gewährung von Zusatzurlaub.

72

B. Die innerhalb der Monatsfrist des § 554 Abs. 2 Satz 2 ZPO, § 72 Abs. 5 ArbGG eingelegte, mit der Einlegung zugleich begründete (§ 554 Abs. 3 ZPO) und auch im Übrigen zulässige Anschlussrevision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den zulässigen (*vgl. zB BAG 23. September 1992 - 4 AZR 30/92 - BAGE 71, 195*) Eingruppierungsfeststellungsanträgen zu Unrecht stattgegeben. Die Kläger haben keinen Anspruch auf Vergütung nach

73



der Entgeltgruppe E 7 des § 7 BETV. Sie erfüllen weder die dieser Entgeltgruppe vorangestellten Oberbegriffe noch eines der dort genannten Richtbeispiele. Dies gilt unabhängig von den von der Beklagten in diesem Zusammenhang erhobenen Verfahrensrügen. Darauf, ob diese zulässig und begründet waren, kommt es deshalb nicht an.

1. Für die Beurteilung des von den Klägern geltend gemachten Anspruchs auf Vergütung nach der Entgeltgruppe E 7 sind die folgenden Bestimmungen des Bundesentgelttarifvertrages heranzuziehen, die im Streitzeitraum unverändert geblieben sind:

74

„§ 3

Allgemeine Entgeltbestimmungen

1. Der Bundesentgelttarifvertrag ist in Verbindung mit dem jeweils geltenden bezirklichen Entgelttarifvertrag Grundlage der Entgeltfestsetzung.

2. Die Arbeitnehmer werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Entgeltgruppen eingruppiert. Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend.

Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Oberbegriffe; hierzu sind als Erläuterung die bei den Entgeltgruppen aufgeführten Richtbeispiele heranzuziehen. Passen die Oberbegriffe nicht auf eine ausgeübte Tätigkeit, so ist ein Arbeitnehmer in diejenige Entgeltgruppe einzugruppieren, die seiner Tätigkeit am nächsten kommt.

4. Übt ein Arbeitnehmer innerhalb seines Arbeitsbereiches ständig wiederkehrend mehrere Tätigkeiten aus, auf die verschiedene Entgeltgruppen zutreffen, so ist er in die Entgeltgruppe einzugruppieren, deren Anforderungen den Charakter seines Arbeitsbereiches im wesentlichen bestimmen. Für solche Tätigkeiten, die bezüglich ihrer Anforderungen zu höheren Entgeltgruppen gehören und durch die Eingruppierung gemäß Satz 1 noch nicht abgegolten werden konnten, ist eine angemessene Vergütung als Ausgleich zu gewähren.



§ 7

Entgeltgruppenkatalog

E 6

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben worden sind. Das Merkmal der abgeschlossenen Berufsausbildung wird erfüllt durch den erfolgreichen Abschluss z.B. einer Handwerkerausbildung sowie einer Ausbildung zum Kaufmann, Chemikanten, Pharmakanten, Technischen Zeichner oder zur Fachkraft für Lagerwirtschaft.

Arbeitnehmer ohne eine derartige planmäßige Ausbildung, die aufgrund mehrjähriger Berufspraxis gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben und entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Prozessleitelektroniker in den ersten zwei Berufsjahren, wenn sie eine ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit ausüben.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

E 7

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 6 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und in der Regel nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden.

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 6 hinausgehen und für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben worden sind und einen größeren Abstraktionsgrad der Lerninhalte aufweisen. Diese Merkmale werden erfüllt durch den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung zum Chemielaboranten, einem vergleichbaren Laboranten, zum IT-System-Elektroniker, IT-System-Kaufmann oder zum Prozessleitelektroniker.



Meister mit einem einfachen Arbeitsgebiet und Meister, die in ihrem Aufsichtsbereich eine Teilverantwortung tragen.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen können folgende Tätigkeiten als Richtbeispiele gelten:

E 13

Die bei den einzelnen Entgeltgruppen aufgeführten Richtbeispiele sind nicht erschöpfend. Arbeitnehmer, die Tätigkeiten beispielsweise im Außendienst, in der hauptberuflichen Betriebs- bzw. Werkfeuerwehr, im Werkschutz und im hauptberuflichen Sicherheitswesen ausüben, sind nach der Art ihrer Tätigkeit in die Entgeltgruppen einzugruppieren. Dabei sind die Oberbegriffe der Entgeltgruppen mit ihren Anforderungsmerkmalen maßgebend und die Richtbeispiele vergleichend heranzuziehen.“

2. Danach erfüllen die Kläger entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht die Voraussetzungen für die begehrte Eingruppierung in Entgeltgruppe E 7. 75
- a) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts unterliegt, soweit es um die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe geht, nur der beschränkten Überprüfung. Sie kann in der Revisionsinstanz grundsätzlich nur daraufhin überprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob bei der Anwendung gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen worden oder die Beurteilung wegen Außerachtlassung wesentlicher Umstände offensichtlich fehlerhaft ist (zB *Senat 2. März 1988 - 4 AZR 600/87 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Banken Nr. 9; 4. August 1993 - 4 AZR 511/92 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 38 = EzA ZPO § 518 Nr. 36*). 76
- b) Auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil nicht Stand. Unklar ist bereits, auf welche der drei alternativen Anforderungsmerkmale der Entgeltgruppe E 7 das Landesarbeitsgericht abstellt. Es führt zunächst die Anforderungen der beiden ersten Alternativen an, stellt dann aber auf die „Berufserfahrung und eine weitere Prüfung, die zB. den 77



Meistertitel verleiht oder aber zu einem dem Meister gleichwertigen bzw. vergleichbaren Abschluss führt“ ab, also auf Voraussetzungen, die keiner der drei Alternativen der Entgeltgruppe E 7 entsprechen. Im Kern beschränkt sich die Begründung des Landesarbeitsgerichts darauf, dass die Kläger als Sanitäter und Feuerwehrmänner Tätigkeiten verrichten, „die über die Anforderungsmerkmale der Entgeltgruppe E 6 hinausgehen, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben worden sind und einen größeren Abstraktionsgrad der Lerninhalte aufweisen“ (Urteil S. 14). Damit werden die abstrakten Voraussetzungen der Entgeltgruppe E 7 BETV lediglich wiederholt. Es fehlt an jeder Auslegung der Voraussetzungen, insbesondere hinsichtlich des unbestimmten Rechtsbegriffs „größerer Abstraktionsgrad der Lerninhalte“ sowie an jeglicher fallbezogener Subsumtion anhand eines bestimmten Verständnisses dieser Voraussetzungen. Damit ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auch in Anwendung des eingeschränkten Prüfungsmaßstabes fehlerhaft.

c) Der Senat kann in der Sache über den Eingruppierungsantrag der Kläger selbst entscheiden. Die Kläger haben zu den Voraussetzungen der von ihnen begehrten Eingruppierung nicht ausreichend vorgetragen. 78

a) Die Entgeltgruppen E 6 und E 7 bauen teilweise aufeinander auf. Die Eingruppierung in diese Gruppen erfolgt nach dem Umfang der erforderlichen Ausbildung und/oder der Schwierigkeit der ausgeübten Tätigkeit, die ihrerseits abhängig ist von der Qualifikation und Erfahrung des Arbeitnehmers. Dabei kann die für bestimmte Tätigkeiten vorausgesetzte Berufsausbildung auch durch in der Berufsausübung erworbene vergleichbare Kenntnisse und Fertigkeiten ersetzt werden. 79

Soweit mit dem Höhergruppierungsbegehren von der Entgeltgruppe E 6 in die Entgeltgruppe E 7 das Vorliegen eines tariflichen Heraushebungsmerkmals erforderlich ist, erweitert dies die Vortragslast der Kläger: Es reicht für einen schlüssigen Vortrag die genaue Darstellung der eigenen Tätigkeit nicht aus. Der Tatsachenvortrag muss vielmehr einen wertenden Vergleich mit den 80



nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten ermöglichen (Senat 20. Oktober 1993 - 4 AZR 47/93 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 173).

bb) Das Vorbringen der Kläger reicht für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 7 BETV auch in Ansehung dieser Anforderungen nicht aus. 81

(1) Die Kläger stützten ihr Höhergruppierungsverlangen darauf, sie übten nach der Zusammenlegung der Werksfeuerwehr und des Sanitätsbereichs seit dem 1. Januar 2003 eine Doppelfunktion als Rettungsassistenten und Feuerwehrleute aus. Darüber hinaus seien sie an 25 % ihrer Arbeitstage und somit in ihrer angeblichen Ruhezeit als Zentralisten eingeteilt, wobei die Zentrale rund um die Uhr, also 24 Stunden am Tag, zu besetzen sei. Dies reicht nicht, die Heraushebungsmerkmale der Entgeltgruppe E 7 im Verhältnis zur Entgeltgruppe E 6 auszufüllen. 82

(a) In die Entgeltgruppe E 6 sind Arbeitnehmer einzugruppieren, die Tätigkeiten verrichten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene mindestens dreijährige Berufsausbildung in einem vom Berufsbildungsgesetz anerkannten oder gleichgestellten Ausbildungsberuf erworben worden sind, sowie Arbeitnehmer ohne eine derartige planmäßige Ausbildung, die auf Grund mehrjähriger Berufspraxis gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben und entsprechende Tätigkeiten ausüben. 83

Der Beruf des Rettungsassistenten ist kein nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannter Ausbildungsberuf. Die Ausbildungen der Kläger als Einzelhandelskaufmann, Groß- und Einzelhandelskaufmann und als Polizist erfüllen das Tatbestandsmerkmal nicht, weil die hier erlernten Kenntnisse für die bei der Beklagten ausgeübten Tätigkeit nicht erforderlich sind. Die Kläger haben aber jedenfalls - gemessen an den Richtbeispielen - auf Grund mehrjähriger Berufspraxis gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten erworben und üben auch eine entsprechende Tätigkeit aus. Insoweit genügt eine pauschale Überprüfung, da sich die Parteien über das Vorliegen der Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe einig sind. 84

(b) Für die Eingruppierung in die von den Klägern in Anspruch genommene Entgeltgruppe E 7 sind darüber hinausgehend aber Tätigkeiten erforderlich, die 85



über die Anforderungsmerkmale der Gruppe E 6 hinaus erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen und in der Regel nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden. Soweit auf die Berufsausbildung abgestellt wird, müssen die in dem Ausbildungsberuf erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten im Vergleich zu den Anforderungen der Entgeltgruppe E 6 einen größeren Abstraktionsgrad der Lerninhalte aufweisen. Die Anforderungen dieser Gruppe werden auch erfüllt von Meistern mit einfachem Arbeitsgebiet und Meistern, die in ihrem Verantwortungsbereich eine Teilverantwortung tragen.

Der auf die Heraushebungsmerkmale bezogene Tatsachenvortrag der Kläger genügt den Anforderungen nicht. Die Kläger haben zwar ausführlich zu ihren umfangreichen Qualifikationen und Zusatzqualifikationen vorgetragen und auch ihre Tätigkeit als Rettungsassistenten - nicht hingegen als Feuerwehrleute - dargestellt. Hieraus ergibt sich jedoch nicht die Erfüllung des Heraushebungsmerkmals der erweiterten Kenntnisse und Fertigkeiten. Es fehlt im Klägervortrag an Tatsachen, die einen wertenden Vergleich mit den nicht unter das Heraushebungsmerkmal fallenden Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 6 BETV ermöglichen. Es ist nicht erkennbar, dass es sich bei den Qualifikationen - unterstellt, dass sie für die ausgeübte Tätigkeit erforderlich sind - um solche handelt, die Kenntnisse und Fertigkeiten beinhalten, die über diejenigen hinausgehen, die Ergebnis der Qualifikationen sind, die für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 6 BETV erforderlich sind. Auch zum unbestimmten Rechtsbegriff des größeren Abstraktionsgrades der Lerninhalte ermöglichen die Darlegungen der Kläger keinen wertenden Vergleich mit den Ausbildungen, die Voraussetzung für die Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 6 sind.

86

Es kann angesichts dessen unentschieden bleiben, ob die in Entgeltgruppe E 7 Abs. 2 aufgeführten Ausbildungen, zu denen die von den Klägern erworbenen Qualifikationen nicht gehören, im Tarifvertrag abschließend aufgezählt werden. Dafür könnte sprechen, dass die Tarifvertragsparteien in den Entgeltgruppen E 4 und E 6 ausdrücklich eine beispielhafte Aufzählung vornehmen, während der dort aufgenommene Zusatz „z.B.“ in Abs. 2 der Entgeltgruppe E 7 fehlt.

87



- (2) Soweit die Kläger zur Begründung eines Höhergruppierungsanspruchs in Entgeltgruppe E 7 vortragen, sie seien durch die Ausbildung zur geprüften Brandschutzfachkraft Fachmeister und damit einem Meister gleichgestellt, kann auch dies den Antrag zu 6) nicht begründen. Es kann dahinstehen, ob dieser erst in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vorgebrachte und von der Beklagten bestrittene Sachvortrag zutreffend ist. Jedenfalls ist aus dem Vortrag der Kläger nicht zu entnehmen, dass die Tätigkeit als Brandschutzfachkraft den Charakter seines Arbeitsbereichs im Wesentlichen bestimmt. 88
- (3) Die Kläger stützen ihren Höhergruppierungsantrag darüber hinaus auf die Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit ihrer Tätigkeit. Auch das Landesarbeitsgericht hebt das aus seiner Sicht hohe Maß an Verantwortung und Entscheidungskompetenz hervor. Diese Eigenschaften sind jedoch nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe E 7 nicht maßgebend. Sie können deshalb die begehrte Höhergruppierung auch nicht rechtfertigen. 89
- (4) Schließlich ergibt sich die Begründetheit des Höhergruppierungsbegehrens entgegen der Auffassung der Kläger auch nicht aus der Vielzahl der von ihnen zu verrichteten Tätigkeiten. Die Tatsache, dass die Tätigkeiten der Kläger in zwei, möglicherweise sogar drei Berufsfeldern stattfindet, ist für die Eingruppierung im BETV unerheblich. Nach § 3 Ziff. 4 BETV ist jede einzelne Tätigkeit des Arbeitnehmers für sich zu bewerten. Eine Mehrheit von unterschiedlichen Tätigkeiten und Aufgaben führt nach dem Willen der Tarifvertragsparteien noch nicht zu einer höheren Wertigkeit der Gesamttätigkeit. Vielmehr ist auf diejenige Tätigkeit abzustellen, die den Charakter des Arbeitsbereichs im Wesentlichen bestimmt. Die Kläger haben hinsichtlich keiner der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten zu den Voraussetzungen für eine Höhergruppierung ausreichend vorgetragen. Einen Ausgleich für nicht abgeholte höherwertige Tätigkeiten nach § 3 Ziff. 4 S. 2 BETV machen sie nicht geltend. 90



3. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91, 97, 100 Abs. 1 ZPO.

91

Bepler

Creutzfeldt

Wolter

Hannig

B. Pieper

