

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

Gesetz: BAT § 17, §§ 15, 33, 35; SR 2 e I Nr. 4 und Nr. 5
sowie Anhang zu SR 2 e I Ziffer 1 und Ziffer 2 lit.
a; AZO § 7 Abs. 1, § 8 Abs. 1 und 2, § 13, § 14 a,
§ 15 Abs. 2, § 27 Abs. 6; BGB § 315; BPersVG 1955
§ 66 Abs. 1 lit. g), § 67 Abs. 1 lit. a); ZPO §§
253, 521, 888

Leitsätze:

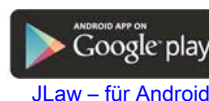
1. Für die Geltung des Anhangs zur SR 2 e I muß der Angestellte aus Übungsgründen ständig an der Übungsbeschäftigungsstelle anwesend und außerhalb der eigenen Häuslichkeit untergebracht sein. Auf den Umfang von Arbeit und Arbeitsbereitschaft kommt es jedoch nicht an.
2. Während seiner Teilnahme an Manövern und ähnlichen Übungen erhält der Angestellte als Abgeltung seiner zusätzlichen Arbeitsleistung neben seinen normalen Bezügen einen täglichen Pauschbetrag in Höhe der Vergütung für sechs Überstunden. Weitergehende Ansprüche auf Freizeitgewährung und Überstundenvergütung bestehen nicht. Diese Grundsätze gelten einheitlich für Werktage, Sonntage und Wochenfeiertage.
3. Als "dringende Gründe des Gemeinwohls" (§ 8 Abs. 2 AZO) kommen auch Belange der Landesverteidigung in Betracht.
4. "Vorgesetzte Dienstbehörde" im Sinne des § 27 Abs. 6 AZO kann je nach den Unterstellungsverhältnissen neben zivilen Dienststellen der Verteidigungsverwaltung auch ein Truppenkommandeur sein.
5. Die Anschlußberufung erfordert keine Beschwer und kann daher auch zum Zwecke der Klageerweiterung eingelegt werden (vgl. BGHZ 4, 229 [234]).

Aktenzeichen: 4 AZR 636/76

Urteil des BAG vom 22. März 1978 LAG Frankfurt am Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 636/76

10/2 Sa 96/75 Frankfurt/Main

Verkündet am
22. März 1978

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. März 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtliche Richterin Pfister und den ehrenamtlichen Richter Brocksiepe für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 16. Juni 1976 - 10/2 Sa 96/75 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der der Gewerkschaft ÖTV angehörende Kläger steht seit Januar 1965 beim Schweren Pionier-Bataillon (Brückeneinsatzverband) als Personalsachbearbeiter im Angestelltenverhältnis in den Diensten der Beklagten. Er bezieht Vergütung nach der VergGr. V c BAT.

Von Donnerstag, dem 25. Oktober 1973, 5.00 Uhr, bis Sonntag, dem 28. Oktober 1973, 17.00 Uhr, nahm der Kläger an der Regiments-Rahmenübung "Wassermolch" teil. Während dieser Zeit mußte er aus Übungsgründen Tag und Nacht ständig an der Übungsbeschäftigungsstelle anwesend sein. Demgemäß war er auch außerhalb seiner Häuslichkeit in einer Notunterkunft im Gefechtsstand untergebracht. Für jeden Tag seiner Teilnahme an dem Manöver erhielt der Kläger neben seinen normalen Bezügen einen Pauschbetrag in Höhe der Vergütung für sechs Überstunden.

Mit der Klage hat der Kläger die Beklagte auf Gewährung von Freizeitausgleich in Anspruch genommen. Er hat vorgetragen, während seiner Teilnahme an der Rahmenübung habe er im Gefechtsstand nur von 2.00 bis 7.00 Uhr schlafen können. Infolgedessen habe er während der Woche vom 22. bis 28. Oktober 1973 insgesamt 111 3/4 Stunden gearbeitet, davon an den Tagen seiner Teilnahme an der Übung allein täglich jeweils 19 Stunden. Nach den anzuwendenden tariflichen Bestimmungen müßten ihm für jeden Tag seiner Teilnahme an der Übung neun Stunden Freizeit abgegolten werden. Über 11 Stunden hinaus hätte seine Tagesarbeitszeit auch nach den tariflichen Bestimmungen nicht ausgedehnt werden dürfen. Die darüber hinaus geleistete Arbeit sei als Mehrarbeit abzugelten. Insbesondere müßten ihm die an dem in die Übungszeit fallenden Sonntag (28. Oktober 1973) geleisteten Überstunden gesondert vergütet werden. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger neben dem Pauschbetrag von sechs bezahlten Überstunden einen zusätzlichen Freizeitausgleich von neun Stunden für jeden Tag seiner Teilnahme an der Übung "Wassermolch" zu gewähren.

- 3 -



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

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

- 3 -

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, weitere Ansprüche auf Gewährung von Freizeit und Zahlung von Überstundenvergütung stünden dem Kläger für die Zeit seiner Teilnahme an der Rahmenübung nicht zu. Er sei tarifgerecht mit dem Pauschbetrag in Höhe der Vergütung für sechs Überstunden je Tag seiner Übungsteilnahme abgefunden worden. Auch für seine Sonntagsarbeit habe der Kläger keine weiteren Ansprüche.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt und den Streitwert auf 430,-- DM festgesetzt. Gegen das arbeitsgerichtliche Urteil haben die Beklagte Berufung und der Kläger Anschlußberufung eingelegt. Klageerweiternd und jeweils hilfsweise hat der Kläger in der Berufungsinstanz beantragt,

die Beklagte zu verurteilen,

- a) an den Kläger zusätzlich 40,5 Arbeitsstunden nach den festen Sätzen für Überstundenvergütung im Vergütungstarif zu zahlen,
- b) an den Kläger zusätzlich 37 3/4 Arbeitsstunden und einen Mehrarbeitszuschlag gemäß § 15 AZO zu zahlen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten und unter Zurückweisung der Anschlußberufung des Klägers die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine in der Berufungsinstanz gestellten Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit zutreffender rechtlicher Begründung abgewiesen.

Mit Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß die vom Kläger eingelegte unselbständige Anschlußberufung zulässig ist. Sie erfordert nämlich keine Beschwer und kann daher - wie vorliegend - unbedenklich auch zum Zwecke einer Klageerweiterung eingelegt werden (vgl. BGHZ 4, 229 [234] sowie BGH LM Nr. 3 zu § 522 a ZPO; Baumbach-Lauterbach, ZPO, 35. Aufl., § 521 Anm. 1 B; Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 521 I 1; Thomas-Putzo, ZPO, 9.



- 4 -

Der vom Kläger beim Arbeitsgericht gestellte ursprüngliche Klageantrag auf Verurteilung der Beklagten zur Freizeitgewährung ist hinreichend deutlich bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO und im übrigen als ein auf Vornahme einer unvertretbaren Handlung gerichteter und nach § 888 ZPO vollstreckbarer Leistungsantrag zulässig. Als auf die Zahlung von Geldbeträgen gerichtete Leistungsanträge wären jedoch die vom Kläger in der Berufungsinstanz klageerweiternd gestellten Hilfsanträge mangels Bestimmtheit unzulässig (§ 253 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO). Unter Heranziehung auch des Sachvorbringens des Klägers können diese Anträge jedoch als entsprechende Feststellungsanträge ausgelegt werden. Als solche sind sie zulässig im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO n.F., weil für den Kläger insoweit für Vergangenheit und Zukunft erhebliche Berechnungsschwierigkeiten bestehen, die Beklagte als Körperschaft des öffentlichen Rechts sich auch an ein entsprechendes Feststellungsurteil hält sowie der zwischen den Parteien bestehende Streitkomplex hierdurch insgesamt bereinigt würde (vgl. Urteil des Senats vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 -, [demnächst] AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupiers, mit weiteren Nachweisen).

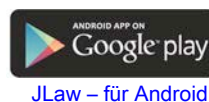
Mit seinem ursprünglichen Klageantrag nimmt der Kläger die Beklagte auf Freizeitausgleich für 40,5 Stunden seiner Teilnahme an der manöverartigen Rahmenübung "Wassermolch" in Anspruch. Ein solcher Anspruch des Klägers besteht jedoch nicht.

Auszugehen ist davon, daß während des Anspruchszeitraumes zwischen den Parteien die aufgrund seiner Kündigung außer Kraft getretenen Normen des BAT und seiner Anlagen gemäß § 4 Abs. 5 TVG nachwirkend weitergegolten haben (vgl. Urteil des Senats vom 1. Juni 1977 - 4 AZR 111/76 -, [demnächst] AP Nr. 98 zu §§ 22, 23 BAT mit weiteren Nachweisen). Dies gilt demgemäß auch für die die Arbeitszeit und die Vergütung von Überstunden regelnden §§ 15 ff. BAT, wobei auf deren Fassung am 31. Dezember 1969 abzustellen ist. Mit Recht nimmt das Landesarbeitsgericht jedoch Bedacht darauf, daß der Kläger zu den Angestellten im Dienstbereich des Bundesministeriums der Verteidigung gehört, für die die Spezialvorschriften der Sonderregelungen für die Angestellten im

- 5 -



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



- 5 -

Bereiche des Bundesministeriums der Verteidigung - SR 2 e I BAT - zur Anwendung kommen (vgl. daselbst Nr. 1 Ziffer 1). Damit werden die §§ 15 und 17 BAT für den Kläger bereits allgemein durch die Nummern 4 und 5 der SR 2 e I BAT ersetzt. Diese Spezialvorschriften werden jedoch für Zeiten der Teilnahme von Angestellten an Manövern und ähnlichen Übungen wiederum ihrerseits nach Nr. 5 Abs. 6 SR 2 e I durch die Vorschriften des Anhangs zur Sonderregelung SR 2 e I verdrängt. Dazu bestimmt die einschlägige Protokollnotiz:

"Der Anhang findet nur auf den Angestellten Anwendung, der aus Übungsgründen ständig (Tag und Nacht) unmittelbar an der Übungsbeschäftigungsstelle zur jederzeitigen Arbeitsleistung anwesend sein muß und außerhalb der eigenen Häuslichkeit untergebracht ist."

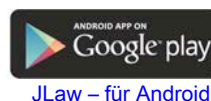
Das Landesarbeitsgericht ist im Gegensatz zum Arbeitsgericht der Auffassung, daß der Kläger zudem von der Protokollnotiz erfaßten Personenkreis während seiner Teilnahme an der Rahmenübung "Wassermolch" gehört hat. Die Vorschrift gelte gleichermaßen, wenn bei dem betreffenden Angestellten während der Übung unter Manöverbedingungen Arbeitsbereitschaft oder tatsächliche Arbeit anfalle, wobei es gleichgültig sei, in welchem zeitlichen Ausmaß das jeweils der Fall sei. Auch die sonstigen tariflichen Erfordernisse für die Geltung des Anhangs seien beim Kläger erfüllt gewesen.

Diese Rechtsaufführungen des Landesarbeitsgerichts sind sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung zutreffend. Sowohl aus dem Tarifwortlaut als auch aus dem Sinn und Zweck der Tarifnorm ergibt sich nämlich die Auslegung, daß zur Anwendung der tariflichen Bestimmungen zwei Voraussetzungen erfüllt sein müssen: Der Angestellte muß einmal aus Übungsgründen ständig an der Übungsbeschäftigungsstelle anwesend sein. Außerdem muß er außerhalb der eigenen Häuslichkeit untergebracht sein. Hingegen kommt es sowohl nach dem Tarifwortlaut als auch nach dem Sinn und Zweck der Tarifnorm gerade nicht darauf an, ob und in welchem zeitlichen Ausmaße der Angestellte jeweils an der Übungsbeschäftigungsstelle tatsächlich arbeitet oder sich nur in Arbeitsbereitschaft befindet.

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Beides ist ohnehin während Manöver- und militärischen Übungszeiten häufig wechselnd und nebeneinander der Fall und zudem nur schwer im Einzelfall zu überprüfen und zu beweisen. Diesen Umständen wollten die Tarifvertragsparteien ersichtlich dadurch Rechnung tragen, daß sie insoweit einen rechtserheblichen Unterschied zwischen Zeiten der bloßen Arbeitsbereitschaft und solchen der tatsächlichen Arbeitsleistung nicht haben machen wollen.

Die demgegenüber von der Revision im Anschluß an die Ausführungen des Arbeitsgerichts erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Sie werden nämlich schon dem Tarifwortlaut nicht gerecht, nach dem die entsprechenden Tarifnormen für diejenigen Angestellten gelten sollen, die sich "zur jederzeitigen Arbeitsleistung" an der jeweiligen Übungsbeschäftigungsstelle aufzuhalten haben. Schon damit wird von den Tarifvertragsparteien deutlich zum Ausdruck gebracht, daß die Tarifnormen nicht nur für Zeiten der Arbeitsbereitschaft, sondern auch und gerade für solche Zeiten gelten sollen, während derer der Angestellte dem Zweck seiner Teilnahme am Manöver bzw. der Übung entsprechend in Erfüllung seines Arbeitsvertrages tatsächlich arbeitet. Im übrigen verkennen sowohl der Kläger als auch das Arbeitsgericht den Sinn und Zweck der Tarifnorm, die schon deswegen Zeiten der Arbeitsbereitschaft und der tatsächlichen Arbeitsleistung rechtlich gleich behandelt, weil beides in Manövern und bei entsprechenden militärischen Übungen nebeneinander in meist nicht voraussehbarem zeitlichen Ausmaß anfällt. Deshalb soll auch aus praktischen Gründen eine gewisse Pauschalierung eintreten.

Fällt aber der Kläger aus den dargelegten Rechtsgründen unter die Bestimmungen des Anhangs zur Sonderregelung 2 e I, dann kommen die nachfolgenden Vorschriften für ihn zur Anwendung:

"(1) Die tägliche Arbeitszeit des Angestellten kann während der Teilnahme an Manövern und ähnlichen Übungen abweichend geregelt werden.

(2) a) Der Angestellte erhält für die Dauer seiner Teilnahme als Abgeltung seiner zusätzlichen Arbeitsleistungen neben seinen monatlichen Bezügen einen täglichen Pauschbetrag in Höhe der Vergütung für sechs Überstunden. Dieser Pauschbetrag schließt die Vergütung für Überstunden und Nacharbeit sowie für die Inanspruchnahme nach Nr. 5 Abs. 1 Buchstabe a ein. Die §§ 17, 33

Abs. 5 und 35 finden keine Anwendung."



- 7 -

Hierzu führt das Landesarbeitsgericht aus, die vorstehende tarifliche Regelung normiere erschöpfend die Vergütung der Angestellten für Zeiten ihrer Teilnahme an Manövern und ähnlichen Übungen. Damit würden die allgemeinen tariflichen Vorschriften über Arbeitszeit und Überstunden sowie deren Vergütung außer Kraft gesetzt. Die Arbeitszeit, die der Kläger nach seinem Vorbringen während der Rahmenübung eingehalten habe, stehe mit den tariflichen Vorschriften und dem gesetzlichen Arbeitszeitrecht im Einklang, so daß es sich dabei nicht um besonders zu vergütende Überstunden, aber auch nicht um unzulässige Mehrarbeit handele. Damit habe das Klagebegehren weder im Gesetz noch in tariflichen Normen eine Grundlage.

Auch diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind zutreffend. Mit dem Landesarbeitsgericht ist nämlich Ziff. 2 lit. a) des Anhangs zur SR 2 e I nach seinem Wortlaut, nach seinem Sinn und Zweck sowie nach dem tariflichen Gesamtzusammenhang dahin auszulegen, daß der Angestellte während seiner Teilnahme an Manövern bzw. entsprechenden Übungen neben seinen normalen Bezügen nur die tägliche Pauschale in Höhe der Vergütung für sechs Überstunden erhalten soll. Im Hinblick auf diese Pauschale sind dann aber keine weiteren Leistungen gleich welcher Art mehr für eine eventuelle weitere Arbeitsleistung bzw. für Zeiten der Arbeitsbereitschaft zu erbringen. Dies bestätigt insbesondere der in der Tarifnorm ausdrücklich ausgesprochene Ausschluß der speziellen Regelung für Überstunden und deren Vergütung im Dienstbereich des Bundesverteidigungsministeriums (Nr. 5 der SR 2 e I), der allgemeinen Überstunden- und Überstundenvergütungsregelung des BAT (§ 17), der Zulagenregelung für Nachtdienst in § 33 Abs. 5 BAT sowie des § 35 BAT (vgl. dazu auch Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, BAT, Hauptband I Anm. 4 zum Anhang zur SR 2 e I).

Auch die demgegenüber von der Revision erhobenen Einwendungen sind unbegründet. Im Gegensatz zur Auffassung des Klägers war die während seiner Übungsteilnahme für ihn geltende tarifliche Arbeitszeitregelung gesetzesgemäß und daher die von ihm nach seinem Klagevorbringen geleistete Arbeitszeit auch

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

keine unzulässige Mehrarbeit. Sie ist daher auch dem Kläger nicht als solche zu vergüten (vgl. dazu das Urteil des Senats BAG AP Nr. 1 zu § 90 SeemG, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen).

Dabei ist auszugehen von Ziff. 1 des Anhangs zur SR 2 e I, wonach

"die tägliche Arbeitszeit des Angestellten während der Teilnahme an Manövern und ähnlichen Übungen abweichend geregelt werden kann".

Hiermit haben die Tarifvertragsparteien, wie auch das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, für näher bestimmte Zeiten eines ausnahmsweisen und in besonderer Weise den militärischen Erfordernissen dienenden Einsatzes der Angestellten einseitig dem Arbeitgeber im Wege tariflicher Delegation das Recht zur Festsetzung der Arbeitszeit übertragen; von einer näheren Festlegung der Arbeitszeitgrenze wurde dabei ersichtlich abgesehen. Gegen eine derartige tarifliche Regelung bestehen, zumal bei Annahme einer gerichtlichen Billigkeitskontrolle nach § 315 Abs. 3 BGB, keine allgemeinen tarifrechtlichen Bedenken (vgl. Urteil des Senats vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 -, [demnächst] AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupiers - sowie BAG AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk und BAG AP Nr. 1 zu § 39 TVAng Bundespost).

Von dieser ihm nach dem Tarifvertrag übertragenen Befugnis zur Festsetzung der Arbeitszeit hat der Bundesverteidigungsminister seinerseits in den vom Landesarbeitsgericht zitierten "Verwaltungsbestimmungen für Übungen im Inland" vom 30. Oktober 1967 (Ministerialblatt des Bundesministers der Verteidigung S. 415) im Erlaßwege Gebrauch gemacht. Demgemäß galten für den Kläger die nachfolgenden Bestimmungen über die Arbeitszeit der Arbeitnehmer während der Teilnahme an Manövern und entsprechenden Übungen (wie zuvor XI Nr. 24 b 2):

"Für Übungen im Sinne dieser Bestimmungen, auf die die Anhänge zur SR 2 e I BAT bzw. SR 2 a MTB II anzuwenden sind, gilt folgende Regelung:

Auf Grund der dem Bundesminister der Verteidigung in der Arbeitszeitordnung nach § 27 Abs. 6 erteilten Ermächtigung wird für die an Übungen teilnehmenden Arbeitnehmer folgende Ausnahmeregelung hinsichtlich der Arbeitszeit genehmigt:

- 9 -



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



Die Befugnisse zu Ausnahmegenehmigungen werden den Dienststellenleitern und Kommandeuren für die Dauer der Übungen übertragen. Hiernach kann die Arbeitszeit im Rahmen des Übungszweckes abweichend von den vorstehend unter 1) genannten Regelungen festgesetzt werden, soweit die Grenzen der Befugnisse zu Ausnahmeregelungen nach der Arbeitszeitordnung dies zulassen. Von einer abweichenden Festsetzung der Arbeitszeit soll nur Gebrauch gemacht werden, wenn und solange ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht.

Hierbei sind außerdem folgende Grundsätze zu beachten:

a) Die regelmäßige Arbeitszeit darf höchstens bis zu zehn Stunden täglich ausgedehnt werden. Sofern in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die Arbeitszeit bei Bedarf auch über 10 Stunden hinausgehen. Dies gilt auch, wenn besondere dienstliche Gründe eine vorübergehende Überschreitung der Arbeitszeitgrenze von 10 Stunden erfordern...".

Zwar durfte hiernach, wie der Kläger zutreffend bemerkt, im Regelfalle die Arbeitszeit der an Manövern und entsprechenden Übungen teilnehmenden Angestellten nur bis zu zehn Stunden täglich ausgedehnt werden. Bei "besonderen dienstlichen Gründen", die das Landesarbeitsgericht mit revisionsrechtlich und unter Billigkeit Gesichtspunkten (§ 315 Abs. 1 und 3 BGB) nicht zu beanstandender Begründung für gegeben hält, konnte die Arbeitszeitgrenze von zehn Stunden jedoch - wie vorliegend geschehen - vorübergehend auch überschritten werden. Da dies beim Kläger unstreitig nur an vier Tagen der Fall war, ist insoweit auch der zeitliche Gestaltungsspielraum, den der Ministerialerlaß einräumt, nicht überschritten worden. Damit ist die Arbeitszeit, die der Kläger nach seinem Prozeßvorbringen während seiner Teilnahme an der Rahmenübung einzuhalten hatte, unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt tarifwidrig.

Die zuvor gewürdigte tarifliche Regelung ist im Gegensatz zur Auffassung der Revision auch gesetzeskonform. Zwar kann, wie der Kläger zutreffend bemerkt, nach § 7 Abs. 1 AZO durch Tarifvertrag im allgemeinen die regelmäßige Arbeitszeit nur bis zu zehn Stunden täglich verlängert werden. Wie das Landesarbeitsgericht demgegenüber mit Recht ausführt, kann befristet nach § 8 Abs. 1 AZO seitens der zuständigen Verwaltung jedoch auch eine



- 10 -

noch längere Arbeitszeit zugelassen werden, wobei vorliegend an die Stelle des ansonsten zuständigen Gewerbeaufsichtsamtes nach § 27 Abs. 6 AZO die Verteidigungsverwaltung tritt, worauf das Landesarbeitsgericht ebenfalls richtig hinweist. Nach § 8 Abs. 2 AZO ist eine über zehn Stunden hinausgehende tägliche Arbeitszeit auch mit entsprechender behördlicher Genehmigung allerdings nur dann zulässig, wenn in die Arbeitszeit entweder regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft fällt oder wenn eine solche Arbeitszeitverlängerung "aus dringenden Gründen des Gemeinwohls" erforderlich ist, wobei die "dringenden Gründe des Gemeinwohls" mit dem allgemeinen Rechtsbegriff des "öffentlichen Interesses" übereinstimmen (vgl. Zmarzlik, AZO, § 8 Rdnr. 12 ff.; Denecke-Neumann, AZO, 9. Aufl., § 8 Rdnr. 8). Demgemäß hat das Landesarbeitsgericht im Rahmen seines insoweit bestehenden Ermessensspielraumes in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise und mit dem Sinn und Zweck der Gesetzesnorm übereinstimmend auch bei der Rahmenübung, an der der Kläger teilgenommen hat, im Interesse der Belange der Landesverteidigung bzw. der Einsatzbereitschaft der Bundeswehr einen "dringenden Grund des Gemeinwohls" angenommen. Die Frage, ob darüber hinaus beim Kläger auch in entsprechendem Umfang Arbeitsbereitschaft vorlag, kann deshalb dahingestellt bleiben.

Demgegenüber geht der Hinweis der Revision auf § 14 a AZO fehl. Zwar trifft es im Sinne des Vortrages des Klägers zu, daß eine der Gesetzesnorm des § 14 a AZO entsprechende Rechtsverordnung bisher nicht erlassen worden ist. Damit aber bleibt es bei der Geltung der §§ 3 ff. AZO (vgl. Denecke-Neumann, aaO, § 14 a Rdnr. 6) und der hiermit übereinstimmenden tariflichen Bestimmungen bzw. den Regelungen des darauf beruhenden Erlasses des Bundesverteidigungsministeriums. Die Tarifnormen haben entgegen den Ausführungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch keinerlei Bezug zu § 14 a AZO. Aus den vorstehenden Gründen ergeben sich vorliegend auch aus § 13 AZO keine gegenteiligen rechtlichen Folgerungen (Denecke-Neumann, aaO, § 13 Rdnr. 14). Fehl geht auch der weitere Hinweis der Revision, § 27 Abs. 6 AZO verbiete eine Delegation der Befugnisse des Verteidigungsministeriums auf diesem unterstehende Kommandeure oder Dienststellenleiter. Dabei übersieht der Kläger, daß schon nach dem



Gesetzeswortlaut die entsprechenden Befugnisse, die normalerweise den Gewerbeaufsichtsämtern zustehen, in den Fällen des § 27 Abs. 6 AZO keineswegs den Ministern oder sonstigen obersten Dienstbehörden, sondern ausdrücklich und offensichtlich aus praktischen Gründen der jeweils "vorgesetzten Dienstbehörde" zugewiesen werden, was sich im Einzelfall nach der jeweiligen Verwaltungsorganisation bestimmt (vgl. BAG 18, 223 [238] = AP Nr. 2 zu § 13 AZO, auch Denecke-Neumann, aaO, § 13 Rdnr. 9 und Zmarzlik, aaO, § 13 Anm. 9 ff.). Mithin hatten vorliegend je nach den Unterstellungsverhältnissen der dem Pionier-Bataillon, dem der Kläger angehörte, vorgesetzte Truppenkommandeur bzw. der entsprechende zivile Dienststellenleiter bereits unmittelbar nach dem Gesetz die Befugnisse aus § 27 Abs. 6 AZO. Dessen ungeachtet konnten diese Befugnisse aber seitens des Bundesverteidigungsministeriums auch näher im Erlaßwege geregelt und erläutert werden, was im übrigen unter Beachtung der Vorschriften der AZO geschehen ist.

Auch die Hinweise des Klägers auf das Personalvertretungsrecht sind unbegründet. Maßgeblich ist insoweit das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 5. August 1955. Darin wird zwar, wie die Revision richtig bemerkt, in § 67 Abs. 1 lit. a) dem Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bezüglich des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit eingeräumt. Die Revision verkennt jedoch, daß das nur insoweit gilt, als nicht "eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht"; eine entsprechende tarifliche Regelung besteht aber vorliegend. Fragen des § 66 Abs. 1 lit. g) BPersVG 1955 werden vorliegend im Gegensatz zur Auffassung des Klägers ohnehin nicht berührt.

Was seine an dem einzigen in die Übungszeit fallenden Sonntag geleisteten Überstunden angeht, kann der Kläger auch aus § 15 Abs. 6 ^{2 BT} AZO keine Rechte herleiten. Es fehlt nämlich bereits an einem Vortrag des Klägers dahin, daß er überhaupt normalerweise an Sonntagen und Wochenfeiertagen dienstplanmäßig gearbeitet hat. Während Manövern und entsprechenden Übungen an Sonntagen und Wochenfeiertagen geleistete Arbeit fällt im übrigen ohnehin nicht unter § 15 Abs. 6 ^{3 BT} AZO. Schließlich werden, wie es in Manöver-

- 12 -

und Übungszeiten auch praktisch kaum anders gehandhabt werden kann, in Absatz 2 lit. a) des Anhangs zu SR 2 e I jedenfalls Werktage, Sonntage und Wochenfeiertage rechtlich völlig gleich behandelt.

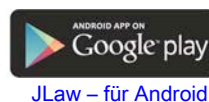
Entgegen seinen Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat kann der Kläger auch aus § 15 Abs. 2 AZO keine weiteren Ansprüche herleiten. Einmal gilt nämlich diese gesetzliche Bestimmung ohnehin bei Bestehen einer tariflichen Regelung über die Abgeltung von Mehrarbeit grundsätzlich nicht. Zum anderen ist vorliegend trotz der ungewöhnlich umfangreichen Arbeitsleistung, die der Kläger behauptet und das Landesarbeitsgericht als richtig unterstellt hat, die tarifliche Entgeltleistung (pauschale Abgeltung von täglich sechs Überstunden) nicht als derart unangemessen anzusehen, daß Mehrarbeit und Entgelt in einem mit dem Sinn und Zweck des § 15 Abs. 2 AZO nicht mehr vereinbaren Mißverhältnis stehen (vgl. Denecke-Neumann, aaO, § 15 Rdnr. 22). Dabei muß einmal berücksichtigt werden, daß der Kläger nur wenige Tage bei der Rahmenübung eingesetzt war und bei Manövern und ähnlichen Übungen erfahrungsgemäß Arbeit und Arbeitsbereitschaft in aller Regel und unvorhersehbar nebeneinander anfallen.

Auch die prozessualen Rügen des Klägers sind nicht begründet. Seine auf § 286 ZPO gestützte Rüge geht schon deswegen fehl, weil das Landesarbeitsgericht hinsichtlich der vom Kläger behaupteten Arbeitsleistung bzw. seiner behaupteten Arbeitszeit dessen Vorbringen als zutreffend unterstellt hat. Die die Manöverplanung betreffende, auf § 139 ZPO gestützte Rüge ist - ihre Zulässigkeit unterstellt - jedenfalls deswegen sachlich ohne Bedeutung, weil das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise das Vorliegen der Erfordernisse des § 8 Abs. 2 AZO bejaht und insoweit eine andere rechtliche Beurteilung rechtfertigende Umstände vom Kläger weder gegenüber den Instanzgerichten noch mit der Revision vorgebracht worden sind. Damit sind aber alle Klageansprüche unbegründet.

- 13 -



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



-13 -

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

gez.: Dr. Neumann

Pfister

Dr. Röhsler

Brocksiepe

Dr. Feller



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 636/76

10/2 Sa 96/75 Frankfurt/Main

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 6. August 1981
beschlossen:

Das Urteil vom 22. März 1978 - 4 AZR 636/76 -
wird gemäß § 319 ZPO dahin berichtet, daß es in
der Urschrift und in den Abschriften auf Seite
11 Zeilen 1 und 6 von unten statt
"§ 15 Abs. 6 AZO" jeweils "§ 15 Abs. 6 BAT"
heißt.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel



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

