

Aktenzeichen: 4 AZR 763/87

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 18. Mai 1988
- 4 AZR 763/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 26. Februar 1986
Pforzheim - 4 Ca 299/85 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 3. September 1987
Baden-Württemberg - 13 (7) Sa 60/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort: Arbeitszeit und Vergütung der
Rettungssanitäter

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Deutsches Rotes Kreuz;
Tarifvertrag für die Arbeitsbedingungen für
Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des
Deutschen Roten Kreuzes vom 31. Januar 1984
(DRK-TV) §§ 14, 18, 21, 31, 47, 65;
Sonderregelung für das Personal im Rettungs-
dienst und Krankentransport (SR 2) § 4

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Mehrarbeit, Mehrarbeitsvergütung und Arbeitsbereitschaft beim
Deutschen Roten Kreuz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 763/87

13 (7) Sa 60/86 Baden-Württemberg

Verkündet am
18. Mai 1988

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 18. Mai 1988 durch den
Richter Dr. Feller als Vorsitzenden, die Richter Dr. Etzel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Pallas und
Brocksiepe für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landes-
arbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 3. September
1987 - 13 (7) Sa 60/86 - wird, soweit der Kläger den
Betrag von DM 5.996,57 brutto nebst Zinsen geltend
macht, als unzulässig verworfen.

Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.
Die Kosten des Revisionsverfahrens trägt der
Kläger.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger, der Mitglied der Gewerkschaft Öffentliche
Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) ist, ist seit dem 1. Ok-
tober 1975 bei dem beklagten Kreisverband des Deutschen Roten
Kreuzes als Rettungssanitäter in der Rettungswache A
beschäftigt. Aufgrund eines am 20. Februar 1980 geschlossenen
Arbeitsvertrages erhielt er eine Gesamtvergütung, mit der alle
Arbeitsleistungen abgegolten wurden. Diese Regelung galt bis zum
Abschluß eines Tarifvertrages. Zum 1. Februar 1985 trat der Be-
klagte der Tarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes bei.
Seit diesem Zeitpunkt findet auf das Arbeitsverhältnis der Par-
teien der Tarifvertrag über Arbeitsbedingungen für Angestellte,
Arbeiter und Auszubildende des Deutschen Roten Kreuzes vom
31. Januar 1984 (DRK-TV) Anwendung. Nach § 14 Abs. 1 DRK-TV
beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen
durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich bzw. 174 Stunden monat-
lich. Sie kann nach § 14 Abs. 2 DRK-TV verlängert werden, wenn
regelmäßig Arbeitsbereitschaft anfällt. Aufgrund dieser tarif-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

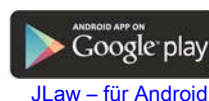
-3-

lichen Bestimmung verlängerte der Beklagte die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers auf 239 Stunden monatlich, gemessen am Jahresdurchschnitt. In der Rettungswache A beträgt die durchschnittliche Einsatzfrequenz in einer Schicht von 12 Stunden am Tage 1,74 Einsätze und in der Nacht 0,99 Einsätze. Unter Berücksichtigung der außerhalb der Einsätze zu erledigenden Arbeiten entfallen bei einer Schichtdauer von 11 Stunden 8,8 Stunden auf Zeiten, in denen der Kläger auf den nächsten Einsatz wartet. Über die auf 239 Stunden verlängerte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leistet der Kläger Bereitschaftsdienst, den der Beklagte nach den entsprechenden tariflichen Bestimmungen vergütet.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß er nicht tarifgerecht vergütet werde. Zunächst hat er geltend gemacht, daß ihm für die Monate Februar bis Mai 1985 eine tariflich vorgesehene Ausgleichszulage zustehe, da seine tarifliche Vergütung niedriger sei als die arbeitsvertraglich vereinbarte Gesamtvergütung. Darüber hinaus hat der Kläger für die über 174 Stunden bis auf 239 Stunden hinaus verlängerte Arbeitszeit Bereitschaftsdienstvergütung begehrt. In der zweiten Instanz hat der Kläger die Auffassung vertreten, daß ihm für diese Zeit Überstundenvergütung zustehe, und seinen Anspruch auf die tarifliche Ausgleichszulage nicht mehr verfolgt. Für die von dem Beklagten über 239 Stunden hinaus angeordneten Bereitschaftsdienste hat er ebenfalls Überstundenvergütung beansprucht und diese mit Schriftsatz vom 9. Juni 1986 für die Monate Februar bis Mai 1985 in Höhe von 5996,57 DM brutto geltend gemacht.



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



-4-

Der Kläger meint, daß der Beklagte die nach § 14 Abs. 2 DRK-TV über 174 Stunden hinaus verlängerte Arbeitszeit als Überstunden vergüten müsse, da die verlängerte Arbeitszeit nicht durch die Grundvergütung abgegolten sei. Den dadurch entstehenden Freizeitverlust brauche er nicht ohne gesonderte Vergütung hinzunehmen. Außerdem hätten die tariflichen Voraussetzungen für die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit nicht vorgelegen. § 4 Abs. 3 der Sonderregelung für das Personal im Rettungsdienst und im Krankentransport gestatte eine Abweichung von der regelmäßigen Arbeitszeit nur bei Sondereinsätzen und in ungewöhnlichen Fällen. Sie komme damit nur in Ausnahmefällen in Betracht und dürfe im Rettungsdienst nicht die Regel sein. Außerdem könne die Zeit zwischen den Einsätzen nicht als Arbeitsbereitschaft im Tarifsinne angesehen werden, da während dieser Zeit auch andere Arbeiten zu erledigen seien und außerdem die durch einen Einsatz hervorgerufene psychische Belastung kompensiert werden müsse. Eine Entspannung während dieser Zeit sei mithin nicht möglich. Hinzu komme, daß der Zeitpunkt des nächsten Einsatzes und damit auch die Dauer der Entspannungszeit nicht voraussehbar sei. Diese Umstände bedingten außerdem, daß die über 239 Stunden hinaus geleisteten und entsprechend vergüteten Bereitschaftsdienstzeiten als Überstunden zu vergüten seien.

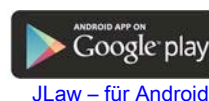
Der Kläger hat zuletzt beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 11.667,69 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung



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



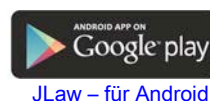
vertreten, daß der Kläger tarifgerecht vergütet worden sei. Nach § 21 Abs. 3 DRK-TV sei mit der Vergütung die regelmäßige Arbeitszeit abgegolten. Regelmäßige Arbeitszeit in diesem Sinne sei auch die nach § 14 Abs. 2 DRK-TV verlängerte Arbeitszeit. Dies gelte auch für die tarifliche Bestimmung des § 4 Abs. 3 der Sonderregelung für das Personal im Rettungsdienst und Krankentransport, in der nur geregelt sei, in welchen Fällen eine Inanspruchnahme auch über die verlängerte regelmäßige Zeit hinaus im Rettungsdienst zulässig sei. Die tariflichen Voraussetzungen für eine Verlängerung der Arbeitszeit des Klägers auf jahresdurchschnittlich 239 Stunden pro Monat seien erfüllt, da in die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers nach den ermittelten Einsatzfrequenzen und unter Berücksichtigung der übrigen Arbeiten noch in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft falle. In der einsatzlosen und nicht mit sonstigen Arbeiten ausgefüllten Zeit müsse der Kläger nur in der Rettungswache anwesend sein. Er könne schlafen, fernsehen, lesen oder Karten spielen. Daß die Lage dieser Zeiten nicht voraussehbar sei, sei für den Beruf des Rettungssanitäters typisch und hindere ihre Beurteilung als Arbeitsbereitschaft im Tarifsinne nicht.

Weiter erwidert der Beklagte, soweit der Kläger Ansprüche auf Überstundenvergütung für die über 239 Stunden hinaus geleisteten Bereitschaftsdienste beanspruche, seien seine Ansprüche nach § 65 DRK-TV verfallen, da sie nicht innerhalb der sechsmo- natigen Ausschlußfrist geltend gemacht worden seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesar-



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



beitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren in dem in der zweiten Instanz zur Entscheidung gestellten Umfange weiter. Der Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist zum Teil unzulässig, im übrigen ist sie unbegründet. Die Revision ist unzulässig, soweit der Kläger den Betrag von 5.996,57 DM brutto nebst Zinsen als Überstundenvergütung für die über 239 Stunden monatlich hinaus angeordneten Bereitschaftsdienstzeiten geltend macht. Im übrigen ist die Revision unbegründet. Der Kläger kann für die nach § 14 Abs. 2 DRK-TV von 174 auf 239 Stunden monatlich verlängerte Arbeitszeit keine Überstundenvergütung beanspruchen. Die wegen der anfallenden Bereitschaftsdienstzeiten zulässigerweise verlängerte Arbeitszeit gehört zur regelmäßigen Arbeitszeit, die nach § 21 Abs. 3 DRK-TV mit der Vergütung abgegolten ist.

Die Revision ist unzulässig, soweit der Kläger die Zahlung von 5.996,57 DM brutto nebst Zinsen als Differenzbetrag zwischen der ihm gezahlten Bereitschaftsdienstvergütung und der Überstundenvergütung für Bereitschaftsdienstzeiten begehrt, die der Beklagte über die auf 239 Stunden verlängerte Arbeitszeit hinaus angeordnet hat. Es handelt sich hierbei um einen selbständigen Anspruch des Klägers, der auf einem von der übrigen Klageforderung unabhängigen Sachverhalt beruht. Der Kläger begehrt nämlich insoweit eine höhere Vergütung für geleisteten Bereitschafts-



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



-7-

dienst, während er im übrigen Überstundenvergütung für die nach § 14 Abs. 2 DRK-TV verlängerte Arbeitszeit beansprucht. Demgemäß hat sich das Landesarbeitsgericht in den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils auch gesondert mit beiden Ansprüchen befaßt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muß in der Revisionsbegründung in einem solchen Falle zu jedem einzelnen Anspruch dargelegt werden, aus welchen Gründen die Entscheidung des Berufungsgerichts für unrichtig gehalten werde. Wird zu einem Anspruch nichts vorgetragen, so ist die Revision insoweit unzulässig (BAGE 2, 58, 59 = AP Nr. 2 zu § 554 ZPO; Urteil vom 16. Juni 1976 - 3 AZR 1/75 - AP Nr. 27 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision). Dies trifft vorliegend hinsichtlich der vom Kläger in Höhe von 5.996,57 DM brutto nebst Zinsen geltend gemachten Überstundenvergütung für die in den Monaten Februar 1985 bis Mai 1985 über 239 Stunden monatlich hinaus geleisteten Bereitschaftsdienste zu. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insoweit mit der Begründung abgewiesen, daß der Anspruch nach § 65 DRK-TV verfallen sei, weil er erst mit Schriftsatz vom 9. Juni 1986 und damit nach Ablauf der sechsmonatigen Ausschlußfrist geltend gemacht worden sei. Dazu enthält die Revisionsbegründung keine Ausführungen, so daß die Revision insoweit unzulässig ist.

Soweit der Kläger im übrigen Überstundenvergütung für die nach § 14 Abs. 2 DRK-TV von 174 auf 239 Stunden monatlich verlängerte Arbeitszeit begehrt, ist die Revision unbegründet.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft bei-



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



derseitiger Tarifgebundenheit der Tarifvertrag für die Arbeitsbedingungen für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Deutschen Roten Kreuzes vom 31. Januar 1984 (DRK-TV) unmittelbar und zwingend Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Für die Beurteilung der Frage, ob die nach § 14 Abs. 2 DRK-TV verlängerte Arbeitszeit mit der Vergütung abgegolten wird oder einen Anspruch auf Überstundenvergütung begründet, sind folgende tariflichen Bestimmungen heranzuziehen:

§ 21

Vergütungen und Löhne

.....

- (3) Mit der Vergütung ist die regelmäßige Arbeitszeit für die Angestellten nach § 14 abgegolten.

§ 14

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich bzw. 174 Stunden monatlich.
- (2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden
- bis zu 10 Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
- bis zu 11 Stunden täglich (durchschnittlich 55 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

.....

§ 18

Überstunden

-
- (2) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Nach dem Wortlaut der tariflichen Bestimmungen des § 21



Abs. 3 DRK-TV ist mit der Vergütung die regelmäßige Arbeitszeit nach § 14 DRK-TV abgegolten. § 21 Abs. 3 DRK-TV verweist somit auf die gesamte Vorschrift des § 14 DRK-TV. Daraus folgt, daß mit der Vergütung nicht nur die regelmäßige Arbeitszeit von 174 Stunden monatlich nach § 14 Abs. 1 DRK-TV, sondern auch die nach § 14 Abs. 2 DRK-TV verlängerte Arbeitszeit abgegolten wird. Soweit der Kläger die Auffassung vertritt, daß § 21 Abs. 3 nur auf die regelmäßige Arbeitszeit nach § 14 Abs. 1 DRK-TV Bezug nehme, ist dies in der tariflichen Bestimmung nicht zum Ausdruck gekommen.

Daß die nach § 14 Abs. 2 DRK-TV verlängerte Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit im Tarifsinn gehört, folgt auch aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang, der bei der Tarifauslegung neben dem Tarifwortlaut gleichermaßen zu berücksichtigen ist (BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung). Nach § 14 Abs. 2 DRK-TV kann die regelmäßige Arbeitszeit nach näherer tariflicher Maßgabe verlängert werden. Auch die verlängerte Arbeitszeit wird somit von den Tarifvertragsparteien als regelmäßige Arbeitszeit bezeichnet. Gleiches folgt aus den tariflichen Bestimmungen der §§ 31 Abs. 1 und 47 Abs. 6 DRK-TV, in denen die Tarifvertragsparteien den Begriff der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Klammerzusatz jeweils unter Einbeziehung der nach § 14 Abs. 2 DRK-TV verlängerten Arbeitszeit erläutern. Dem Begriff der regelmäßigen Arbeitszeit kommt auch in § 18 Abs. 2 DRK-TV keine andere Bedeutung zu. Wenn die Tarifvertragsparteien in dieser tariflichen Bestimmung Überstunden als diejenigen Arbeitsstunden bezeichnen, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche



festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, so kann es sich insoweit auch nur um Arbeitsstunden handeln, die über die nach § 14 Abs. 2 DRK-TV verlängerte Arbeitszeit hinausgehen. Zutreffend verweist das Landesarbeitsgericht zur Auslegung des Begriffes der regelmäßigen Arbeitszeit in § 18 Abs. 2 Unterabs. 1 DRK-TV nämlich auf die Regelung in § 18 Abs. 2 Unterabs. 3 DRK-TV. Diese fingiert allein die zur Ableistung von Vor- und Nacharbeiten nach § 14 Abs. 3 DRK-TV verlängerte Arbeitszeit für die Vergütungsberechnung als Überstunden. Dies läßt nur den Schluß zu, daß die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, daß auch die zur Ableistung von Vor- und Nacharbeiten verlängerte Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit gehört, jedoch in diesen Fällen als Ausnahmeregelung eine Überstundenvergütung gezahlt werden soll, weil insoweit in vollem Umfange Arbeitsleistungen erbracht werden. In den Fällen der Verlängerung der Arbeitszeit nach § 14 Abs. 2 DRK-TV verbleibt es demgegenüber bei der Regelung des § 21 Abs. 2 DRK-TV, wonach auch die verlängerte Arbeitszeit mit der Vergütung abgegolten ist und keinen Anspruch auf Überstundenvergütung begründet.

Mit Recht nimmt das Landesarbeitsgericht auch an, daß der Verlängerung der Arbeitszeit für den Kläger nach § 14 Abs. 2 DRK-TV von 174 auf 239 Stunden monatlich nicht die tarifliche Bestimmung des § 4 Abs. 3 der Sonderregelung für das Personal im Rettungsdienst und Krankentransport (SR 2) entgegenstand. § 4 Abs. 3 SR 2 hat folgenden Wortlaut:

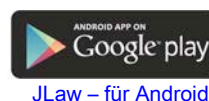
§ 4

Besondere Pflichten

(1)



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



- (2)
(3) Von der regelmäßigen Arbeitszeit kann abgewichen werden bei Sondereinsätzen und in außergewöhnlichen Fällen, in denen ein über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehender Einsatz angeordnet ist.

Entgegen der Auffassung des Klägers wird durch diese Regelung die Befugnis des Beklagten, eine Verlängerung der Arbeitszeit nach § 14 Abs. 2 DRK-TV anzuordnen, nicht eingeschränkt. In § 4 Abs. 3 SR 2 kommt nicht zum Ausdruck, daß hier die Tarifvertragsparteien dem Begriff der regelmäßigen Arbeitszeit eine andere Bedeutung als in den sonstigen tariflichen Bestimmungen beimessen wollen. Demgemäß umfaßt die regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 4 Abs. 3 SR 2 auch die nach § 14 Abs. 2 DRK-TV verlängerte Arbeitszeit. Nur soweit der Beklagte darüber hinaus Personal im Rettungsdienst und im Krankentransport einsetzen will, ist er an die Voraussetzungen des § 4 Abs. 3 SR 2 gebunden. § 4 Abs. 3 SR 2 begründet damit, wie auch die Überschrift dieser tariflichen Bestimmung ausdrücklich ausweist, eine besondere Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden für das Personal im Rettungsdienst und Krankentransport in Konkretisierung der allgemeinen Regelung des § 18 Abs. 1 DRK-TV, die die Anordnung von Überstunden nur im Notfall und bei dringenden betrieblichen Gründen zuläßt. Die tarifliche Bestimmung des § 4 Abs. 3 SR 2 enthält demgegenüber keine Einschränkung der Befugnis des Beklagten, bei anfallender Arbeitsbereitschaft die Arbeitszeit nach näherer tariflicher Maßgabe des § 14 Abs. 2 DRK-TV zu verlängern. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, würde eine solche Auslegung auch zu keiner vernünftigen, gerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führen (BAGE 46, 308, 316 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung), da gerade für



das Personal im Rettungsdienst und Krankentransport Arbeitsbereitschaftszeiten typisch und umungänglich sind. Im übrigen haben die Tarifvertragsparteien mit Wirkung vom 1. Januar 1988 in der Sonderregelung für das Personal im Rettungsdienst und Krankentransport eine Verpflegungsmehraufwandsentschädigung bei nach § 14 Abs. 2 DRK-TV verlängerter Arbeitszeit vorgesehen. Dies macht deutlich, daß die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, daß auch bei Rettungssanitätern die Arbeitszeit zulässigerweise nach § 14 Abs. 2 DRK-TV und nicht nur in den Fällen des § 4 Abs. 3 SR 2 (jetzt § 5 Abs. 3 SR 2) verlängert werden kann.

Nach den mit der Revision nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lagen die tariflichen Voraussetzungen zur Verlängerung der Arbeitszeit des Klägers als Rettungssanitäter in der Rettungswache A in den Monaten Februar 1985 bis Mai 1985 nach § 14 Abs. 2 DRK-TV von 174 auf 239 Stunden vor. Mit der Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit von 174 auf 239 Stunden monatlich hat der Beklagte von der Möglichkeit nach § 14 Abs. 2 Unterabs. 1 DRK-TV Gebrauch gemacht, wonach die Arbeitszeit bis zu 11 Stunden täglich (durchschnittlich 55 Stunden wöchentlich) verlängert werden kann, wenn regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens 3 Stunden täglich anfällt. Diese Voraussetzungen hat das Landesarbeitsgericht vorliegend festgestellt. Das Landesarbeitsgericht nimmt insoweit auf die Darlegung der Beklagten im Berufungsrechtszug Bezug, die vom Kläger substantiiert nicht bestritten worden ist. Danach fielen, wie durch ein Gutachten ermittelt worden war, in der Rettungswache A bei einer Schicht von 11 Stunden



durchschnittlich 8,8 Stunden und damit weit mehr als tariflich gefordert an, in denen der Kläger weder im Einsatz war noch sonstige Arbeiten zu verrichten hatte. Entgegen seiner Auffassung sind in den von dem Beklagten angeführten Arbeitsbereitschaftszeiten nämlich bereits Zeiten, die der Kläger zum Reinigen der Fahrzeuge und Gerätschaften, zur Überprüfung der Medikamente und für Verwaltungsarbeiten benötigt, berücksichtigt.

Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht auch aus, daß es sich bei den Zeiten, in denen der Kläger auf den nächsten Einsatz wartet, ohne sonstige Arbeiten zu verrichten, um Arbeitsbereitschaft im Tarifsinn handelt. Mit dem Begriff der Arbeitsbereitschaft verwenden die Tarifvertragsparteien einen Begriff, der in der Rechtsterminologie einen festbestimmten Inhalt hat. Demgemäß ist davon auszugehen, daß er von ihnen in seiner allgemeinen rechtlichen Bedeutung angewendet werden sollte (BAGE 42, 272, 277 = AP Nr. 61 zu § 616 BGB). Danach handelt es sich bei Arbeitsbereitschaft um "Zeiten wacher Achtsamkeit im Zustande der Entspannung" (vgl. BAG Urteil vom 10. Juni 1959 - 4 AZR 567/56 - AP Nr. 5 zu § 7 AZO; BAGE 18, 273, 276 = AP Nr. 1 zu § 15 BAT; BAGE 18, 256, 266 = AP Nr. 3 zu § 13 AZO; BAG Urteil vom 28. Januar 1981 - 4 AZR 892/78 - AP Nr. 1 zu § 18 MTL II; BAG Urteil vom 30. Januar 1985 - 7 AZR 446/82 - AP Nr. 2 zu § 35 BAT; BAGE 51, 131, 138 = AP Nr. 7 zu § 15 BAT; Denecke/Neumann, AZO, 10. Aufl., § 7 Rz 24; Meisel/Hiersemann, AZO, 2. Aufl., § 2 Anm. 24 ff.; Röhler, Die Arbeitszeit, S. 31). Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist von der jeweils vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung her zu bestimmen; ihr gegenüber



stellt die Arbeitsbereitschaft eine mindere Leistung dar, die den Arbeitnehmer erheblich weniger als die volle Arbeit beansprucht und damit einen Entspannungszustand ermöglicht. Andererseits ist die Arbeitsbereitschaft von der Pause zu unterscheiden, in der sich der Arbeitnehmer nicht "in wacher Achtsamkeit" zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereitzuhalten braucht.

Der Senat folgt insoweit der Beurteilung des 7. Senats im Urteil vom 12. Februar 1986 - 7 AZR 358/84 - (BAGE 51, 131, 138 = AP Nr. 7 zu § 15 BAT), wonach nach diesen Maßstäben Wartezeiten von Rettungssanitätern zwischen ihren Einsätzen als Arbeitsbereitschaft zu werten sind, auch wenn dabei keine völlige Entspannung eintritt, weil mit der jederzeitigen Notwendigkeit der Arbeitsaufnahme gerechnet werden muß und nur "Splitterzeiten" von wenigen Minuten, die keine ins Gewicht fallende Entspannung ermöglichen und deshalb gegenüber der Vollarbeit keine mindere Leistung darstellen, außer Betracht zu bleiben haben. Diese Voraussetzungen hat das Landesarbeitsgericht auch vorliegend bei der Tätigkeit des Klägers als Rettungssanitäter in der Rettungswache A festgestellt. Die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts über die Warte- und Einsatzzeiten des Klägers und die Zeiten seiner sonstigen dienstlichen Beanspruchung sind von der Revision nicht angegriffen worden, so daß der Senat daran gebunden ist (§ 561 Abs. 2 ZPO).

Der Kläger sieht die rechtlichen Voraussetzungen zur Beurteilung der Wartezeiten als Arbeitsbereitschaft im Tarifsinne unter Bezugnahme auf ein Urteil des 2. Senats vom 14. April



1966 - 2 AZR 216/64 - (BAGE 18, 256 = AP Nr. 3 zu § 13 AZO)
nicht als erfüllt an, weil für ihn nicht voraussehbar sei, wie-
lange die Wartezeit jeweils dauere. Daß die Tarifvertragsparteien
die Voraussehbarkeit der Dauer der Wartezeit als besondere
Voraussetzung für die Annahme von Arbeitsbereitschaft im Sinne
von § 14 Abs. 2 DRK-TV gefordert hätten, hat im Tarifvertrag
keinen Ausdruck gefunden. Demgemäß hat auch der 7. Senat in dem
angeführten Urteil ausgeführt, daß die Ungewißheit bei Beginn der
jeweiligen Wartezeit über ihre Dauer in der Natur der Tätigkeit
eines Rettungssanitäters liege und das Eintreten einer Entspan-
nung nicht hindere, wenn der Rettungssanitäter aufgrund der für
seine Dienststelle vorliegenden Erfahrungswerte davon ausgehen
könne, daß bis zum nächsten Einsatz in der Regel nicht lediglich
eine "Verschnaufpause" von weniger als 10 Minuten eintreten wer-
de. Für die Annahme von Arbeitsbereitschaft sei lediglich erfor-
derlich, daß der Arbeitnehmer aus seiner eigenen Betriebserfah-
rung und dem gewöhnlichen Lauf seiner Tätigkeit erkennen könne,
daß von ihm in bestimmten Tagesabständen, die nach ihrer zeit-
lichen Ausdehnung grundsätzlich zum Erreichen einer Entspannung
geeignet seien, im allgemeinen keine Dienstverrichtungen zu
leisten seien. Dieser Beurteilung schließt sich der Senat an.
Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lagen die ge-
nannten Voraussetzungen bei der Tätigkeit des Klägers auch vor,
da er bei Wartezeiten von durchschnittlich 8,8 Stunden innerhalb
einer 11-Stunden-Schicht sicher damit rechnen konnte, daß er
insgesamt mindestens drei Stunden pro Tag und jeweils mehr als
nur eine kurze Zeitspanne von wenigen Minuten nicht zur Arbeits-
leistung herangezogen werden würde, so daß ihm eine Entspannung



-16-

während dieser Zeit möglich sein werde.

Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision nach
§ 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Dr. Feller	Dr. Etzel	Dr. Freitag
H. Pallas	Brocksiepe	



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)