

Aktenzeichen: 6 AZR 313/84

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 4. Dezember 1986

- 6 AZR 313/84 -

I. Arbeitsgericht

Wilhelmshaven

Urteil vom 1. September 1983

- 1 Ca 409/83 E -

II. Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

Urteil vom 11. April 1984

- 7 Sa 141/83 E -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Vergütung für an Bord eines Schiffes verbrachte Freizeit

Gesetz:

Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) §§ 15, 18;

Sonderregelung 2 b zum MTB II Nr. 7, 8, 9, 17; BGB § 612

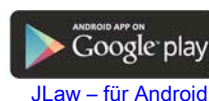
Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats: Maschinenschlosser, die zum ständig eingeschifften Werkstattpersonal eines Werkstattschiffes gehören, haben keinen Anspruch auf Vergütung ihrer an Bord des Schiffes auf See während Manöverfahrten verbrachten Freizeit nach §§ 15, 18 MTB II und Nr. 7, 8, 9 SR 2 b zum MTB II (Bestätigung des Urteils des BAG vom 28. Juni 1972 - 4 AZR 318/71 - AP Nr. 1 zu § 15 MTB II).



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



6 AZR 313/84

7 Sa 141/83 E Niedersachsen

Verkündet am
4. Dezember 1986

Im Namen des Volkes!

Haust,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 4. Dezember 1986 durch den Vorsitzen-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den Richter Prof. Dr. Röhsler, die Richter Schneider und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Hohnheit und Schmidt für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen
vom 11. April 1984 - 7 Sa 141/83 E - wird
zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 verlangt von der Beklagten Vergütung für die von ihm während der Manöverfahrten an Bord des Werkstattsschiffes "W " außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit verbrachte Zeit als Arbeitsbereitschaft.

Der Kläger ist Maschinenschlosser. Er gehört zum ständig eingeschifften Werkstattpersonal des Werkstattsschiffes "W ", einem See- und Zwiwachenschiff. Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien findet kraft Vereinbarung der Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) Anwendung. Die hier interessierenden Vorschriften des MTB II und der dazu vereinbarten Sonderregelung (SR 2 b), die gemäß § 2 MTB II dessen Bestandteil ist, haben folgenden Wortlaut:



"§ 18 MTB II

Arbeitsbereitschaft

(1) Arbeitsbereitschaft ist die Zeit, die nach den gesetzlichen Vorschriften als solche zu betrachten ist. Arbeitsbereitschaft ist auch die Zeit, während der sich der Arbeiter, ohne Arbeit zu leisten, an der Arbeitsstelle oder an einem anderen von dem Arbeitgeber bestimmten Ort zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat."

SR 2 b

"Nr. 7

Zu § 15 - Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt

a) für Hafendiensttage auf Drei-, Zwei- und Einwachenschiffen acht Stunden arbeitstäglich oder 40 Stunden wöchentlich,

b) für Seediensttage auf Dreiwachenschiffen acht Stunden täglich, auf Zwei- und Einwachenschiffen neun Stunden täglich.

.....

(3) Wird der Arbeiter an Seediensttagen außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit zur Arbeit herangezogen, so wird für jeden Fall der Heranziehung bei der Lohnberechnung mindestens eine Arbeitsstunde angesetzt.

Nr. 8

Zu § 18 - Arbeitsbereitschaft

(1) Wird angeordnet, daß die gesamte Besatzung oder ein Teil der Besatzung der zum Auslaufen des Schiffes ausreicht, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an Bord anwesend sein muß, so gilt diese Anwesenheit an Bord als Arbeitsbereitschaft und ist mit 50 v. H. als Arbeitszeit zu bewerten.

(2) Wenn es dienstliche Belange erfordern, kann der Arbeiter verpflichtet werden, sich in der eigenen Häuslichkeit oder an einem sonstigen, dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort aufzuhalten,



um im Bedarfsfalle auf Abruf sofort die Arbeit aufnehmen zu können (Rufbereitschaft).

.....

(5) Für den Wachdienst gilt folgendes:

- a) Bei Bord- und Hafenwachen ist eine Wachstunde gleich einer Arbeitsstunde. Der Arbeiter ist verpflichtet, sich während dieser Wachen auf dem ihm anvertrauten Fahrzeug oder Gerät aufzuhalten und für Ordnung zu sorgen. Er ist nicht berechtigt, sich während der Wachen schlafen zu legen.
- b) Die Zeit der Verpflichtung zur Anwesenheit an Bord vom Dienstsclluß bis zum Dienstbeginn des darauffolgenden Tages wird mit drei Arbeitsstunden bewertet, sofern dieser Zeitraum mehr als drei Stunden beträgt. Der zum Aufenthalt an Bord verpflichtete Arbeiter hat sich auf dem ihm anvertrauten Fahrzeug oder Gerät aufzuhalten. Er ist berechtigt, sich schlafen zu legen. Er ist jedoch verpflichtet, auf dem Fahrzeug oder Gerät für Ordnung zu sorgen und hat dabei die üblicherweise vorzunehmenden kleineren Dienstleistungen (z. B. Klarmachen der Laternen, Festmachen der Verholleinen, Heizen von Öfen in den Wohn- und Maschinenräumen, Anbordholen von anderen Besatzungsmitgliedern während der Wachzeit u. dgl.) auszuführen.

.....

Nr. 9

Zu § 19 - Mehrarbeitsstunden und Überstunden

(1)

Fallen in einer Kalenderwoche Hafen- und Seedienstage an, gelten die

auf Dreiwachenschiffen über 48 Stunden,

auf Zwei- und Einwachenschiffen über 52 Stunden

hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden.

.....

Nr. 17

Teilnahme an Manövern und ähnlichen Übungen

Die Vorschriften des Anhangs zur SR 2 a gelten auch für Besatzungsmitglieder von Binnenfahrzeugen bei Teilnahme an Manövern und ähnlichen Übungen in



Binnengewässern. Nr. 15 Abs. 1 Buchst. c findet für die Tage der Teilnahme an Manövern oder ähnlichen Übungen keine Anwendung."

Ein Merkblatt "Betriebsschutz" (ZDv 44/2 Nr. 565) enthält u. a. folgende Klausel:

"BW-Angehörige dürfen sich nicht durch Alkohol oder andere Rauschmittel - hierzu zählen auch Arzneimittel - in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. BW-Angehörige, die unter Alkohol- oder Rauschmitteleinfluß sich oder andere gefährden, sind von der Arbeitsstätte zu verweisen. Die darüber hinausgehenden Bestimmungen zum Alkoholgenuß in militärischen Bereichen oder für besondere Tätigkeiten sind zusätzlich zu beachten."

Bei Manöverfahrten in den Jahren 1981 und 1983 betrug die Arbeitszeit des Klägers regelmäßig 40 Stunden pro Woche und dauerte von 6.45 Uhr bis 15.15 Uhr. Soweit darüber hinaus außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft angeordnet wurde, wurden diese Zeiten tarifgemäß vergütet. Für die übrige an Bord verbrachte Freizeit erhielt der Kläger keine Vergütung.

Mit Schreiben vom 8. Mai 1981, 10. Januar 1983 und 31. März 1983 machte der Kläger für die während des jeweiligen Manövers nach Feierabend an Bord der "W " verbrachte Zeit Vergütungsansprüche geltend, die das Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung mit Schreiben vom 17. Februar 1983 ablehnte.

Der Kläger hat vorgetragen, er habe einen Anspruch auf Vergütung der gesamten Zeit außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit während eines Manövers als Arbeitsbereitschaft gemäß Nr. 8



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



Abs. 1 SR 2 b MTB II. Während einer Manöverfahrt sei es erforderlich, daß seine Arbeitskraft jederzeit zur Verfügung stehe. Deshalb seien die Zeiten außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit zumindest wie Arbeitsbereitschaft zu bewerten, auch wenn diese nicht angeordnet worden sei. Dies ergebe sich aus Sinn und Zweck der tariflichen Regelung. Aufgabe des Schiffes "W" sei es, die Manöverflotte mit Werkzeug zu versorgen und, soweit erforderlich, Reparaturen an anderen Schiffen durchzuführen. Dazu müßten sich seine Arbeitskollegen und er auf dem Schiff aufhalten und jederzeit zum Arbeitseinsatz zur Verfügung stehen. Darüber hinaus müsse er auch seemännische Hilfsarbeiten verrichten, z. B. bei Leckagen und etwa auftretenden Bränden die entsprechenden Gefahren abwehren. Zu berücksichtigen sei ferner, daß er auf See nicht von Bord gehen und seine Freizeit wie andere an Land beschäftigte Arbeitnehmer gestalten könne. Wie sich aus dem Merkblatt "Betriebsschutz" der Beklagten ergebe, sei ihm der Alkoholgenuß an Bord untersagt. Freizeiträume gebe es an Bord nicht; die Unterbringung in einem Raum von 16 qm für vier Personen und Beeinträchtigungen durch Motorenlärm und Abgase verhiinderten eine eigene Freizeitgestaltung. Ruhen oder Schlaf seien in dieser Zeit nicht möglich.

In den Monaten März und September 1981 sowie Februar und März 1983 habe er insgesamt 440,25 Stunden bei Manövern auf See bzw. auf der Reede zugebracht. Ausgehend von einem Stundensatz von 13,87 DM habe er insoweit einen Anspruch in Höhe von 6.106,27 DM zuzüglich 1.526,57 DM Überstundenzuschlag in Höhe von 25 %. Zumindest habe er einen Anspruch nach den Vorschriften im



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Anhang zur SR 2 a MTB II (Teilnahme von Arbeitern an Manövern und ähnlichen Übungen), so daß er für die Dauer seiner Teilnahme den dort geregelten Pauschbetrag verlangen könne. Die Beklagte müsse seine Arbeitszeit an Seediensttagen gemäß Nr. 9 SR 2 b MTB II auf der Basis einer 52-Stunden-Woche berechnen.

Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn
7.632,84 DM brutto nebst 4 % Zinsen
auf den sich hieraus ergebenden Netto-
betrag seit dem 10. Mai 1983 zu zahlen.

Die Beklagte hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht keinen Antrag gestellt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage durch unechtes Versäumnisurteil abgewiesen. In der Berufungsinstanz hat der Kläger sein bisheriges Vorbringen wiederholt und beantragt, nach dem erstinstanzlich gestellten Antrag zu erkennen.

Die Beklagte hat die Zurückweisung der Berufung beantragt und vorgetragen, da der Kläger keine seemännischen Hilfsdienste verrichte, bestimme sich seine Arbeitszeit nach § 15 MTB II. Die Nr. 7 SR 2 b MTB II finde auf Arbeiter an Bord von Schiffen, die andere als seemännische Hilfsdienste verrichteten, keine Anwendung. Einen Anspruch nach Nr. 8 Abs. 1 SR 2 b MTB II könne der Kläger nur bei angeordneter Arbeitsbereitschaft bis zum Auslaufen des Schiffes geltend machen. Zeiten des Schiffes auf See während



der Manöver würden nicht von dieser Regelung erfaßt. An Seediensstagen ergebe sich aus der Natur der Sache, daß der Arbeitnehmer seine freie Zeit nur an Bord verbringen könne. Nachdem die SR 2 b MTB II für Werkstattarbeiter anzuwenden sei, könne der Kläger seinen Anspruch auch nicht auf Regelungen der SR 2 a MTB II stützen. Zum Wachdienst werde er während der Manöver nicht eingeteilt, auch seemännische oder maschinentechnische Aufgaben erledige er nicht. Im übrigen werde der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auch der Höhe nach bestritten. Der Stundensatz für 1983 stimme nicht mit dem Stundensatz für 1981 überein.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

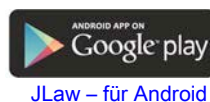
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Vergütung seiner Freizeit an Bord während der Seemanöver als Arbeitsbereitschaft.

I. Der Kläger unterfällt dem persönlichen Geltungsbereich der SR 2 b MTB II. Nach ihrer Nr. 1 gilt diese Sonderregelung für die als Arbeiter im Bereich des Bundesministers der Verteidigung beschäftigten Besatzungen auf See- und Binnenfahrzeugen (Schiffen) und auf schwimmenden Geräten. Der Kläger ist als Arbeiter im Bereich des Bundesministers der Verteidigung beschäftigt und gehört zur ständigen Besatzung der "W ", eines Seeschiffes.



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



1. Der Kläger ist, sofern die "W" an Seemanövern teilnimmt, auch während seiner Freizeit an Bord anwesend. Die Anwesenheit an Bord gilt nach Nr. 8 Abs. 1 SR 2 b MTB II aber nur dann als Arbeitsbereitschaft, wenn angeordnet worden ist, daß die gesamte Besatzung oder ein Teil der Besatzung, der zum Auslaufen des Schiffes ausreicht, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an Bord anwesend sein muß. Eine ausdrückliche Anordnung, die den Kläger verpflichtet, während der Seemanöver auch in seiner Freizeit an Bord anwesend zu sein, ist nicht ergangen. Ebenso wenig ist eine entsprechende stillschweigende Anordnung erfolgt. Die ständige Anwesenheit des Klägers an Bord während dieser Zeit ergibt sich vielmehr aus der Natur der Sache; sie ist zwangsläufige Folge der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen des Klägers als Besatzungsmitglied eines Seeschiffes. Hätten die Tarifvertragsparteien auch solche zwangsläufigen Zeiten der Anwesenheit an Bord mit der Regelung von Abs. 1 der Nr. 8 SR 2 b MTB II erfassen wollen, hätte es der von ihnen festgelegten Voraussetzung einer besonderen Anordnung nicht bedurft. Daraus folgt, daß sich diese Regelung nur auf die Fälle beziehen soll, in denen der Arbeiter sich üblicherweise nicht an Bord befinden muß, seine Anwesenheit aber angeordnet wird. Allein die dadurch entstehende Einschränkung der Bewegungsfreiheit des Arbeiters soll besonders vergütet werden.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem tariflichen Gesamtgefüge, insbesondere auch nicht unter Berücksichtigung des Abs. 5 der Nr. 8 der SR 2 b MTB II, der den besonderen Fall des Wachdienstes regelt und hierfür eine geringere Vergütung als für



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Anwesenheit nach Nr. 8 Abs. 1 SR 2 b MTB II vorsieht. Die unterschiedliche Bewertung der Sachverhalte macht deutlich, daß die Tarifvertragsparteien in Nr. 8 Abs. 1 SR 2 b MTB II nicht alle Anwesenheiten an Bord generell erfassen und vergüten wollten.

2. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Vergütung seiner an Bord verbrachten Freizeit nach Nr. 8 Abs. 5 b SR 2 b MTB II. Nach dieser Vorschrift wird die Zeit der Verpflichtung zur Anwesenheit an Bord von Dienstschluß bis zum Dienstbeginn des darauffolgenden Tages mit drei Arbeitsstunden bewertet, sofern dieser Zeitraum mehr als drei Stunden beträgt. Ein Anspruch aufgrund dieser Vorschrift entfällt im vorliegenden Fall aber bereits deshalb, weil sie nur für den Wachdienst gilt, wie sich aus dem Eingangssatz "für den Wachdienst gilt folgendes" entnehmen läßt. Der Kläger hat jedoch selbst nicht vorgetragen, er habe Wachdienst geleistet.

3. Ebensowenig kann der Kläger seinen Anspruch auf Nr. 9 SR 2 b MTB II stützen. Diese Vorschrift regelt - abweichend von § 19 Abs. 2 MTB II - die Berechnung der Überstunden, nicht die arbeitsvertragliche Verpflichtung, eine bestimmte Anzahl von Stunden täglich oder wöchentlich zu leisten. Die 52-Stunden-Regelung erfaßt dabei nur den Fall, daß auf einem Zwei- oder Einwachenschiff sowohl Hafen- als auch Seediensttage anfallen. Nur in diesem Fall gelten die über 52 Stunden pro Woche hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden. Weitergehende Ansprüche, insbesondere hinsichtlich der Abgeltung zwangsläufig an Bord



verbrachter Freizeit werden damit nicht begründet.

4. Der Kläger kann auch nicht mit Rücksicht auf Nr. 7 Abs. 1 b SR 2 b MTB II, der für Seediensttage auf Zweiwachenschiffen wie der "W" eine regelmäßige tägliche Arbeitszeit von neun Stunden vorsieht, eine über 40 Stunden pro Woche hinausgehende Vergütung verlangen. Nr. 7 SR 2 b MTB II enthält keine unabdingbare tarifliche Mindestarbeitszeit, die nicht unterschritten werden dürfte. Nur wenn ausdrücklich tarifvertraglich festgelegt ist, die Arbeitszeit müsse "mindestens" bestimmte Zeiten in der Woche umfassen, kann auch ein tariflich unabdingbarer Anspruch des Arbeiters angenommen werden, daß er für diese Zeit unter den Voraussetzungen der §§ 611, 612, 615 BGB Lohn beanspruchen kann (BAG Urteil vom 28. Juni 1972 - 4 AZR 318/71 - AP Nr. 1 zu § 15 MTB II). Ob der Arbeitnehmer während dieser Zeiten auch zur Arbeit verpflichtet ist und einen dementsprechenden Vergütungsanspruch hat, ergibt sich in aller Regel nicht aus gesetzlichen oder tariflichen Vorschriften über die regelmäßige Arbeitszeit unmittelbar, sondern allein aus dem Inhalt des Arbeitsvertrages. Hier haben die Parteien keine abweichende Vereinbarung getroffen. Der Kläger kann daraus jedoch gleichwohl nichts herleiten, weil die Nr. 7 Abs. 1 b SR 2 b MTB II auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung findet. Bei der SR 2 b handelt es sich um zusätzliche Vorschriften, die die Regelungen des MTB II lediglich ergänzen und den besonderen Verhältnissen bei Besatzungen auf See- und Binnenfahrzeugen oder schwimmenden Geräten anpassen sollen. Sie sehen deshalb nur dort Abweichungen vor, wo solche aufgrund von Besonderheiten dieser

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



Arbeitsverhältnisse erforderlich sind. Die Nr. 7 Abs. 1 b SR 2 b MTB II ersetzt deshalb die Grundregelung des § 15 Abs. 1 MTB II nur insoweit, als es wegen der besonderen Verhältnisse für Seediensttage auf Ein-, Zwei- oder Dreiwachenschiffen erforderlich ist, also nur für solche Arbeiter, die nach ihrem Arbeitsvertrag seemännische, nautische oder technische Arbeiten zu leisten haben, die sich bei Seediensttagen auf die Ein-, Zwei- oder Dreiwachentätigkeit selbst beziehen (vgl. BAG Urteil vom 28. Juni 1972, aaO). Nur für diese Arbeitnehmer wird aufgrund der Besonderheiten ihres Dienstes auf See eine von § 15 Abs. 1 MTB II abweichende Regelung notwendig. Für die Tätigkeit des Klägers als Maschinenschlosser auf einem Werkstattschiff ist dies nicht der Fall. Seine Tätigkeit ist keine typisch seemännische. Er war auch in keine Wacheinteilung eingebunden, sondern verrichtete seine Aufgaben innerhalb der auch sonst üblichen Arbeitszeiten. Insofern traten für ihn an Seediensttagen keine mit der Qualifizierung eines Ein-, Zwei- oder Dreiwachenschiffes verbundenen Besonderheiten ein, die einer Sonderregelung bedurften.

Dem steht nicht entgegen, daß der Kläger dafür ausgebildet worden ist, in Notfällen (z. B. Leckagen oder Feuer), eingreifen zu können. Diese Ausbildung zur Hilfe bei Notfällen verändert nicht den Charakter seiner Tätigkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit auf dem Schiff; diese wird dadurch nicht zu einer seemännischen oder seemännischen Hilfstätigkeit.

II. Zu Unrecht macht der Kläger geltend, er habe zumindest gemäß



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



Nr. 17 SR 2 b MTB II in Verb. mit dem Anhang zur SR 2 a MTB II
Anspruch auf den Pauschbetrag für die Teilnahme an einem Manöver.

1. Nach Nr. 17 SR 2 b MTB II gelten die Vorschriften des Anhangs zur SR 2 a MTB II nur für Besatzungsmitglieder von Binnenfahrzeugen bei Teilnahme an Manövern. Die "W" ist aber un-
streitig ein Seeschiff und kein Binnenfahrzeug. Grund für die
Sonderbestimmung für Besatzungsmitglieder von Binnenfahrzeugen
ist, daß sich die zeitliche Inanspruchnahme von Besatzungen auf
Binnenfahrzeugen von der der Besatzung an Bord von Seefahrzeugen
z. T. erheblich unterscheidet und von ersteren Arbeiten in
nicht unerheblichem Umfang auch an Land verrichtet werden müssen
(vgl. Scheuring/Steingen, MTB II, Stand 1. Januar 1987,
Anl. 2 b Nr. 17 Erl. 1). Dies trifft für den Kläger aber ge-
rade nicht zu.

2. Schließlich scheidet auch eine analoge Anwendung des Anhangs
zur SR 2 a MTB II unabhängig von der Verweisung in Nr. 17 SR 2 b
MTB II aus, da die SR 2 b MTB II gegenüber der SR 2 a MTB II eine
Spezialregelung ist und von letzterer nur die Arbeiter im Bereich
des Bundesministers der Verteidigung erfaßt werden, die nicht
Besatzungsmitglieder von See- und Binnenfahrzeugen und schwim-
menden Geräten sind (Scheuring/Steingen, aaO, Anl. 2 a Vorbem.
Nr. 2).

III. Der Kläger kann seinen Anspruch auch nicht auf § 18 Abs. 2
MTB II stützen, da er während seiner Freizeit an Bord keine Ar-
beitsbereitschaft im Sinne dieser Vorschrift erbracht hat.



1. Gemäß § 18 Abs. 1 Satz 1 MTB II ist Arbeitsbereitschaft in lohnrechtlichem Sinne die Zeit, "die nach den gesetzlichen Vorschriften als solche zu betrachten ist". Damit greifen die Tarifvertragsparteien auf die Bestimmungen der Arbeitszeitordnung zurück, die den Begriff "Arbeitsbereitschaft" mehrfach verwendet (z. B. in § 7 Abs. 2, § 8 Abs. 2 und § 15 Abs. 1 Satz 3 AZO), ihn jedoch selbst nicht definiert (BAG Urteil vom 29. Januar 1975 - 4 AZR 196/74 - AP Nr. 3 zu § 18 MTB II). Rechtsprechung und Lehre verstehen unter Arbeitsbereitschaft in diesem Sinne in Anlehnung an die Rechtsprechung des RAG "Zeiten wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung" (vgl. BAGE 18, 256, 267 = AP Nr. 3 zu § 13 AZO; BAG Urteil vom 29. Januar 1975, aaO; Scheuring/Steingen, aaO, § 18 Erl. 1). Zur Arbeitsbereitschaft im gesetzlichen Sinne gehört danach, daß der Arbeitnehmer an seiner Arbeitsstelle anwesend ist und dort jederzeit bereit und in der Lage sein muß, seine Arbeit aufzunehmen. Arbeitnehmer, die während der in Betracht kommenden Zeiträume frei von jeglicher Tätigkeit und Verantwortung sind und sogar schlafen dürfen, stehen nicht in Arbeitsbereitschaft in diesem Sinne (vgl. BAG Urteil vom 29. Januar 1975, aaO, m. w. N.).

Der Kläger durfte während der streitigen Zeiträume an Bord, in denen nicht ausdrücklich Arbeitsbereitschaft angeordnet war oder Arbeit anfiel, unstreitig schlafen, brauchte nicht zu arbeiten und trug auch keine Verantwortung im Hinblick auf seine vertragsmäßige Tätigkeit, so daß keine Arbeitsbereitschaft im Sinne von § 18 Abs. 1 Satz 1 MTB II vorliegt.



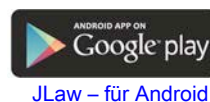
2. Ebensowenig liegt Arbeitsbereitschaft im Sinne von § 18 Abs. 1 Satz 2 MTB II vor. Nach dieser Vorschrift ist Arbeitsbereitschaft auch die Zeit, während der sich der Arbeiter, ohne Arbeit zu leisten, an der Arbeitsstelle oder einem anderen von dem Arbeitgeber bestimmten Ort zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Damit haben die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihrer rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten in lohnrechtlicher Sicht der Arbeitsbereitschaft im Sinne des Gesetzes andere Zeiträume gleichgestellt und zugleich selbst bestimmt, welche Voraussetzungen dafür erfüllt sein müssen (BAG Urteil vom 29. Januar 1975, aaO). Nach den insoweit anzuwendenden allgemeinen Grundsätzen für die Tarifauslegung (vgl. hierzu BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung m. w. N.) ist es vorliegend zwar nicht von Bedeutung, daß der Kläger in den betreffenden Zeiträumen keine Arbeit zu leisten brauchte. Arbeitsbereitschaft im Sinne von § 18 Abs. 1 Satz 2 MTB II ist hier aber deshalb nicht gegeben, weil sich der Kläger während der betreffenden Zeiten nicht an einem von der Beklagten bestimmten Ort zu ihrer Verfügung zu halten hatte. Trotz der zwangsläufigen örtlichen Beschränkung auf die "W " besteht keine Verpflichtung des Klägers, sich während seiner Freizeit zur Verfügung der Beklagten zu halten. Etwas anderes ergibt sich, entgegen der Auffassung der Revision, auch nicht aus dem Merkblatt "Betriebsschutz", insbesondere der darin enthaltenen Regelung des Alkoholkonsums an Bord. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß das Merkblatt schon kein generelles Alkoholverbot enthält. Erst recht werden damit die Arbeitnehmer auch nicht verpflichtet, sich jederzeit zur Verfügung der Beklagten zu halten. Es ist dem be-



troffenen Personenkreis lediglich untersagt, sich an Bord in einen Zustand zu versetzen, durch den er sich oder andere gefährden könnte.

IV. Der Kläger hat nach alledem keinen tarifvertraglichen Anspruch auf die von ihm begehrte Vergütung seiner Freizeit an Bord während der Dauer der Manöver. Diese tarifliche Regelung mag zwar unbefriedigend und lückenhaft sein, eine richterliche Lückenfüllung kommt gleichwohl nicht in Betracht.

1. Es kann dahingestellt bleiben, ob es sich insoweit um eine bewußte oder eine unbewußte Lücke handelt. Sofern es sich um eine von den Tarifvertragsparteien gewollte Lücke handelt, wäre es mit der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie unvereinbar, die tarifliche Regelung durch eine gerichtliche Lückenfüllung zu ergänzen (vgl. BAGE 36, 218, 225 = AP Nr. 19 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten). Aber auch eine unbewußte tarifliche Regelungslücke kann der Senat im vorliegenden Fall nicht schließen. Unbewußte Regelungslücken sind zwar grundsätzlich unter Berücksichtigung von Treu und Glauben, sowie unter objektiver Betrachtung der wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge dessen zu schließen, was die Tarifvertragsparteien im Zeitpunkt des Tarifvertragsabschlusses voraussichtlich vereinbart hätten, falls sie an den nicht geregelten Fall gedacht hätten (BAGE 36, 218, 225 = AP Nr. 19 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 418, jeweils m. w. N.). Das setzt aber entweder hinreichende und vor allem auch sichere Anhaltspunkte für eine solche vermutete Leistungsbestimmung durch die Tarif-



vertragsparteien voraus oder aber, daß nur eine bestimmte Regelung billigem Ermessen entspricht, diese damit nach Treu und Glauben und objektiver Betrachtung der maßgebenden Zusammenhänge geboten ist und sich deshalb auch die Tarifvertragsparteien einer solchen zwingend gebotenen Regelung nicht entzogen hätten. Sofern jedoch keine sicheren Anhaltspunkte dafür bestehen, welche Regelung die Tarifvertragsparteien getroffen hätten und verschiedene Regelungen denkbar sind, die billigem Ermessen entsprechen, kann ein mutmaßlicher Wille der Tarifvertragsparteien nicht festgestellt werden. Eine Ausfüllung der Tariflücke ist durch die Gerichte dann nicht möglich (BAGE 36, 218, 226, aaO). Die Gerichte für Arbeitssachen sind nämlich nicht befugt, in die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien korrigierend und ergänzend einzugreifen und eine Aufgabe zu übernehmen, die das Grundgesetz allein den Tarifvertragsparteien zugewiesen hat (BAGE 36, 218, 225 f., aaO; BAG Urteil vom 24. Mai 1978 – 4 AZR 769/76 – AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie).

2. Vorliegend gibt es keine sicheren Anhaltspunkte dafür, welche Regelung die Tarifvertragsparteien für die hier zu entscheidende Frage getroffen hätten. Sofern eine Vergütung auch der Zeiträume ohne Vollarbeit oder Arbeitsbereitschaft in Betracht gezogen wird, sind mehrere Möglichkeiten denkbar. Es kommt nicht nur eine Bezahlung wie Arbeitsbereitschaft in Betracht. Denkbar wäre auch eine Vergütung wie bei der Rufbereitschaft oder mit einem noch geringeren Prozentsatz. Ebenso wenig wäre eine generelle Pauschalregelung für den betreffenden Personenkreis oder eine Lösung mit Hilfe einer Erschwerniszulage auszuschließen.



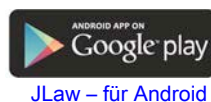
Jede dieser Regelungen könnte bei entsprechender Ausgestaltung billigem Ermessen entsprechen, so daß keine Lösungsmöglichkeit festzustellen ist, der sich die Tarifvertragsparteien nicht hätten entziehen können.

V. Der Kläger hat auch keinen Vergütungsanspruch nach § 612 BGB für die von ihm an Bord der "W " verbrachte Freizeit. Ein solcher Anspruch wäre nach dieser Vorschrift nur dann begründet, wenn der Kläger während der fraglichen Zeiten Dienstleistungen, etwa in Form von Bereitschaftsdienst, erbracht hätte, die den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten sind.

1. Hat ein Arbeitnehmer Bereitschaftsdienst zu leisten, so ist mangels einer einzel- oder tarifvertraglichen Regelung die Vergütung nach § 612 BGB zu bestimmen (herrschende Meinung, vgl. u. a. BAGE 8, 25, 29 = AP Nr. 5 zu § 7 AZO; Röhslers, Die Arbeitszeit, 1973, S. 33). Zeiten des Bereitschaftsdienstes werden dabei hinsichtlich der Entlohnung der Arbeitszeit zugerechnet. Dies folgt daraus, daß der Arbeitnehmer im Gegensatz zur Arbeitsruhe, in der ihm keine Leistung für den Betrieb obliegt, während des Bereitschaftsdienstes über seine Zeit nicht frei verfügen kann. Nachdem für die streitigen Zeiträume aber unstrittig kein Bereitschaftsdienst angeordnet worden ist, kann der Kläger seinen Anspruch auf die an Bord eines Seeschiffes notwendigerweise gegebenen Beschränkungen und Beeinträchtigungen nur dann darauf stützen, wenn diese für ihn eine Leistung darstellen, für die er eine Vergütung erwarten konnte.



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



2. Ob die sich aus den Besonderheiten eines Arbeitsverhältnisses ergebenden Beschränkungen der Freizeit eine vergütungspflichtige Leistung darstellen, wird in Literatur und Rechtsprechung nicht einheitlich beantwortet.

a) Der Vierte Senat hat in der genannten Entscheidung vom 28. Juni 1972 (AP Nr. 1 zu § 15 MTB II) ausgeführt, die durch den Zwang, die Freizeit an Bord verbringen zu müssen, entstehenden Beschränkungen der Freizeit könnten nicht durch Leistungen ausgeglichen werden, die unter Berufung auf arbeitszeitrechtliche Vorschriften gefordert werden.

b) Nach Galperin (Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst, 1960, S. 23 ff.) ist neben dem Bereitschaftsdienst und der Rufbereitschaft noch eine weitere Form der Arbeitsbereitschaft zu beachten, die sogenannte "Wohnbereitschaft". Diese soll dann gegeben sein, wenn Betriebsstätte und Wohnung übereinstimmen. Nach dieser Ansicht ergibt sich aus dieser Beschränkung aber kein Anspruch auf besondere Vergütung, da die sich daraus ergebenden Beeinträchtigungen, wie lästig sie auch sein mögen, Inhalt und Zweck des jeweiligen Arbeitsverhältnisses entsprechen und unausweichliche Gegebenheiten des Arbeitslebens darstellen, die in Kauf genommen werden müssen.

c) Nach Fechner (Probleme der Arbeitsbereitschaft, S. 4, 37) ist der Arbeitnehmer während der Ruhezeit nicht nur frei von jeglicher Inanspruchnahme durch die Betriebszwecke, vielmehr dient diese auch der Entfaltung des persönlichen Daseins. Nach



seiner Auffassung ist deshalb die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit dort zu ziehen, wo der Arbeitnehmer in irgendeiner Weise für die Zwecke des Betriebes in Anspruch genommen wird und er in der vollen Verfügung über seine Freizeit beeinträchtigt ist.

3. Es ist der Revision zwar zuzugeben, daß der Kläger während seiner Freizeit räumlich an Bord des Schiffes stark eingeschränkt ist. Die Möglichkeiten, die Freizeit selbst zu gestalten, sind äußerst begrenzt. Auch liegen darüber hinaus sonstige Belastungen vor. Dadurch wird diese "belastete Freizeit" hinsichtlich der Vergütung jedoch nicht zu Arbeitszeit, für die eine Entlohnung zu erwarten ist. Auch die durch äußere Umstände belastete Freizeit unterscheidet sich von Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft dadurch, daß sich der Arbeitnehmer nicht für eine eventuelle Arbeitsleistung bereithalten muß. Insofern ist auch für eine durch äußere und zwangsläufige Einschränkungen belastete Freizeit keine besondere Vergütung zu erwarten, weil der Arbeitnehmer gleichwohl über seine Freizeit im Rahmen der durch die besonderen Verhältnisse seines Arbeitsverhältnisses gegebenen Möglichkeiten weiterhin frei verfügen kann und nicht mit einer plötzlichen Inanspruchnahme für Betriebszwecke zu rechnen braucht.

Ebensowenig können die Beschränkungen der Freizeitgestaltung an Bord für die Dauer eines Manövers als Nebenleistung des Klägers gewertet werden, die nur gegen eine zusätzliche Vergütung zu erwarten war. Der Aufenthalt an Bord eines Schiffes auch während der Freizeit ist den besonderen Arbeitsbedingungen des Besatzungsmitgliedes eines Seeschiffes immanent. Diese haben zwar auf



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



das gesamte Vergütungsgefüge Einfluß, für sie ist aber ohne besondere Anhaltspunkte über die tariflichen Regelungen hinaus keine weitere Vergütung zu erwarten.

VI. Da ein Anspruch des Klägers auf die begehrte Vergütung nicht gegeben ist, war daher - ohne Rücksicht auf die Wahrung der Ausschlußfrist des § 72 MTB II - die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Röhsler

Dörner

Schneider

Hohnheit

Schmidt





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)