

Aktenzeichen: 6 AZR 341/06
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 21. Dezember 2006
- 6 AZR 341/06 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Urteil vom 10. Juni 2005
- 3 Ca 14270/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 9. März 2006
- 3 Sa 48/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Tarifauslegung - Vergütung von Wegezeiten

Gesetze:

Bezirkstarifvertrag kommunaler Nahverkehrsbetriebe für die Stuttgarter Straßenbahnen AG (BzTV-N SSB) vom 6. Februar 2003 § 23; Anlage 3 zum BzTV-N SSB § 4 Abs. 1, § 2 Abs. 1, § 7

Leitsatz:

Welche Zeiten zur nach dem BzTV-N SSB der Vergütungspflicht unterliegenden Arbeitszeit zu rechnen sind, wird für Arbeitnehmer im Fahrdienst durch die Anlage 3 zum BzTV-N SSB abschließend geregelt. Wegezeiten zwischen dem Ort, an dem der Fahrer abgelöst wird, und dem Ort, an dem er einen anderen Fahrer abzulösen hat, zählen dazu nicht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 341/06
3 Sa 48/05
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Dezember 2006

URTEIL

Schmidt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

gegen

- 1.
- 2.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Dezember 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Creutzfeldt sowie den ehrenamtlichen Richter Klapproth und die ehrenamtliche Richterin Stang für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 9. März 2006 - 3 Sa 48/05 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Berufung der Kläger gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 10. Juni 2005 - 3 Ca 14270/04 - wird zurückgewiesen.
3. Die Kosten der Berufung und der Revision haben der Kläger zu 1. zu 45 % und der Kläger zu 2. zu 55 % zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- | | |
|--|---|
| <p>Die Parteien streiten über die Vergütung von Wegezeiten der Fahrzeugführer zwischen den Ablösestellen.</p> | 1 |
| <p>Der Kläger zu 1. ist seit 1985 als Busführer und der Kläger zu 2. seit 1988 als Stadtbahnfahrer bei der Beklagten im Fahrdienst tätig. Auf die Arbeitsverhältnisse finden seit dem 1. Februar 2003 der von der Gewerkschaft ver.di und dem Kommunalen Arbeitgeberverband Baden-Württemberg abgeschlossene Bezirkstarifvertrag kommunaler Nahverkehrsbetriebe für die Stuttgarter Straßenbahnen AG (BzTV-N SSB) vom 6. Februar 2003 und seine Anlagen kraft Organisationsangehörigkeit der Parteien Anwendung.</p> | 2 |
| <p>Da im Verlaufe eines Tages das Verkehrsaufkommen auf den von der Beklagten betriebenen Stadtbahn- und Buslinien unterschiedlich ist und die Verkehrsbedienung während des größten Teils eines Kalendertages mit kurzer Unterbrechung während der Nachtzeit stattfindet, erfolgt der Einsatz des Fahrpersonals nach Schichtplänen. Die Schichten sind teilweise, mit Rücksicht auf die im Verlaufe eines Tages unterschiedliche Verkehrsdichte auf einzelnen Linien, geteilt. Sog. ungeteilte Schichten werden durch eine Pause von mindestens 35 Minuten unterbrochen, die nicht bezahlt wird. Soweit nach der Pause innerhalb einer ungeteilten Schicht ein Fahrer einen anderen Fahrer auf dem dienstplanmäßig festgelegten Fahrzeug ablösen muss, fallen Wegezeiten an zwischen dem Ort, an dem der Fahrer abgelöst wurde, und dem Ort, an dem er nach der Pause einen anderen Fahrer abzulösen hat. Diese Wegezeiten werden von der Beklagten nur vergütet, soweit sie zusammen mit der 35-minütigen Pause des Fahrers 65 Minuten (bis 12. Dezember 2004: 70 Minuten) überschreiten. Diese Regelung erfolgte in Absprache mit dem bei der Beklagten bestehenden Betriebsrat. In der Anla-</p> | 3 |



ge 3 zum BzTV-N SSB heißt es:

„...“

§ 1

Die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit darf 8 ½ Stunden, in Ausnahmefällen 9 ½ Stunden, in der Dienstschrift nicht übersteigen. Abweichend von Satz 1 darf die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit gem. § 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c des Arbeitszeitgesetzes an höchstens 30 Werktagen im Jahr auf zehn Stunden verlängert werden. § 9 Abs. 1 Satz 2 BzTV-N SSB gilt entsprechend.

Über die Ausnahmefälle im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 1 ist mit dem Betriebs-/Personalrat Einvernehmen zu erzielen.

§ 2

- (1) Die Dienstschrift umfaßt die reine Arbeitszeit (einschließlich der in § 4 Abs. 1 Satz 1 genannten Zeiten), die Pausen und die Wendezeiten. Sie soll innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. In betriebsnotwendigen Fällen kann der Zeitraum auf bis zu 14 Stunden ausgedehnt werden.

Über die betriebsnotwendigen Fälle im Sinne des Unterabs. 1 Satz 3 ist mit dem Betriebs-/Personalrat Einvernehmen zu erzielen.

- (2) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschriften muß mindestens zehn Stunden betragen.

§ 3

- (1) Wenn die Betriebsverhältnisse es zulassen, sollen möglichst ungeteilte Dienste eingerichtet werden. Andernfalls soll die Dienstschrift nur einmal geteilt werden. Dabei soll jeder Teil der Dienstschrift mindestens zwei Stunden betragen.
- (2) Wird die Dienstschrift geteilt, erhält der AN eine Entschädigung von 2,- DM¹ bei einmaliger und von 4,- DM² bei mehrmaliger Teilung; bestehende günstigere Regelungen bleiben unberührt. Beträgt ein Teil der Dienstschrift weniger als zwei Stunden, ist zusätzlich eine Entschädigung von 2,- DM¹ zu zahlen, sofern dieser Teil der Dienstschrift nicht mit zwei Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet wird.

¹ Betrag in Euro 1,02

² Betrag in Euro 2,05

§ 4

- (1) Für die Vorbereitungs- und Abschlußdienste sowie – bei Abrechnung und Einzahlung – für den Weg zwischen der Ablösungs- und Abrechnungsstelle wird die notwendige Zeit in die Arbeitszeit eingerechnet. Gleiches gilt für die sich aus dem Dienst- und Fahrplan ergebenden Wendezeiten. Betrieblich können abweichende Regelungen ver-



einbart werden.

Soweit die planmäßigen Wendezeiten innerhalb der Dienstschrift insgesamt eine Stunde überschreiten, gilt die darüber hinausgehende Zeit als Arbeitsbereitschaft. Sie wird gem. § 11 Abs. 4 BzTV-N SSB entgolten. Die als pausenfähig angerechneten Wendezeiten werden hiervon nicht berührt.

Protokollerklärung zu § 4 Abs. 1 Unterabs. 2:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Bewertung von Wendezeiten als Arbeitsbereitschaft nach mehr als einer Stunde gem. § 4 Abs. 1 Unterabs. 2 nicht zu einer Ausweitung von Wendezeiten insgesamt führen wird. Vielmehr wird erwartet, dass sie im Interesse einer betriebswirtschaftlichen Organisation möglichst vermieden werden.

- (2) Die nach dem ArbZG oder nach der Fahrpersonalverordnung zu gewährende Pause kann durch Arbeitsunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) abgegolten werden, wenn deren Gesamtdauer mindestens ein Sechstel der durchschnittlich im Dienst- und Fahrplan vorgesehenen reinen Fahrzeit (Lenkungs- oder Kurbelzeit) beträgt. Arbeitsunterbrechungen unter acht Minuten werden bei der Ermittlung der Pausen nicht berücksichtigt.

Protokollerklärungen zu Satz 2:

- a) Die Summe der Arbeitsunterbrechungen von mindestens acht Minuten muß in jeder Dienstschrift des Fahrbediensteten mindestens die Dauer der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen erreichen.
- b) Bei Anwendung des § 6 FPersVO können für Omnibusfahrer Arbeitsunterbrechungen von mindestens 8 Minuten berücksichtigt werden, wenn in der Arbeitsschrift nach den Dienst- und den Fahrplänen Arbeitsunterbrechungen (z.B. Wendezeiten) enthalten sind, deren Gesamtdauer mindestens 1/5 der vorgesehenen Lenkzeit beträgt.

§ 5

Im Kraftverkehr darf der reine Dienst des Kraftfahrers am Steuer acht Stunden in der Dienstschrift nicht überschreiten.

...

§ 7

Arbeitsplatz ist das Fahrzeug oder der angewiesene Aufenthaltsplatz.

...

§ 10

Wird ein AN an einem dienstfreien Tag aus der Ruhezeit zur Dienstleistung bestellt und meldet er sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Dienstleistung, so erhält er das Entgelt für mindestens drei Stunden, auch wenn er nicht zu einer Dienstleistung herangezogen wird. Für tatsächlich geleistete Arbeit wer-



den zum Entgelt die in Betracht kommenden Zuschläge gezahlt.
Die Entgeltgarantie aus Satz 1 bezieht sich auf den Zeitpunkt,
zu dem sich der AN am Arbeitsplatz zu melden hat.

...

Vor dem 1. Februar 2003 fanden der BMT-G II und die zu dessen § 2 Abs. 1 4
Satz 1 Buchst. a ergangene Anlage 1 (Sondervereinbarung für Arbeiter im Betriebs-
und Verkehrsdienst von Nahverkehrsbetrieben) Anwendung.

Die Kläger haben die Auffassung vertreten, ein Vergütungsanspruch für die 5
Wegezeiten ergebe sich aus § 611 BGB. Für alle im Zusammenhang mit der geschul-
deten Tätigkeit als Fahrer stehenden Tätigkeiten sei Vergütung zu zahlen. Dies schlie-
ße der BzTV-N SSB auch nicht aus.

Die Kläger haben beantragt: 6

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, Wegezei-
ten der Kläger während einer Dienstschicht von Ablösestelle zu
Ablösestelle als Arbeitszeit zu vergüten, sofern diese nicht in-
nerhalb einer Arbeitsunterbrechung von weniger als 35 Minuten
oder mehr als 70 Minuten, bzw. ab 12. Dezember 2004 65 Mi-
nuten, liegen und keine bezahlte Pause sowie kein geteilter
Dienst im Sinne des § 3 Anlage 3 zum Bezirkstarifvertrag
Kommunaler Nahverkehrsbetriebe für die Stuttgarter Straßen-
bahnen AG vorliegt.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, ein 7
tarifvertraglicher Ausschluss der Bezahlung der Wegezeiten ergebe sich nicht nur aus
Wortlaut und Regelungszusammenhang der Anlage 3 zum BzTV-N SSB, sondern auch
aus der Tarifgeschichte. Die fehlende Vergütungspflicht der Wegezeiten nach dem
vorangegangenen Tarifvertrag sowie das ausdrückliche Ziel der Tarifvertragsparteien,
mit dem neuen Tarifvertrag der schwierigen Finanzsituation der kommunalen Nahver-
kehrsunternehmen Rechnung zu tragen, ließen keine andere Auslegung zu.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Kläger hat 8
das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage
stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte die Wiederherstel-
lung des erstinstanzlichen Urteils. Die Kläger beantragen, die Revision zurückzuwei-
sen.



Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten hat Erfolg. Sie führt unter Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts zur Zurückweisung der Berufung der Kläger. 9
- A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Wegezeiten seien nach § 611 BGB als Arbeitszeit zu vergüten. Es handle sich weder um Pausen noch um Wendezeiten, so dass es sich bei der gebotenen Zuordnung der Zeiten innerhalb einer Dienstschicht iSv. § 2 der Anlage 3 zum BzTV-N SSB nur um Arbeitszeit handeln könne. Der Tarifvertrag bringe einen Vergütungsausschluss nicht hinreichend klar und deutlich zum Ausdruck. Die Vergütungsregelungen der Anlage 3 beträfen lediglich besondere Zeiten, die für den Anfangs- und Endzeitpunkt der täglichen Arbeit bedeutend seien. Zusätzlich seien die Wendezeiten im Hinblick auf die unklare Zuordnung zur Pause oder Arbeitszeit gesondert geregelt worden. Für andere Zeiten zwischen dem Beginn und Ende der Arbeitszeit, die der Arbeitnehmer nicht mit der Fahrtätigkeit verbringe, lasse sich dem Tarifvertrag keine abschließende Regelung entnehmen. 10
- Diesen Ausführungen folgt der Senat nicht. 11
- B. Die Klage ist unbegründet. Die Kläger haben gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Vergütung der Wegezeiten nach § 611 Abs. 1 BGB iVm. dem Arbeitsvertrag. Einem solchen Anspruch stehen die Regelungen des BzTV-N SSB und seiner Anlage 3 entgegen, die eine Vergütung der Wegezeiten nicht vorsehen. 12
- I. Die Wegezeit des Arbeitnehmers von der Wohnung zur Betriebsstätte ist in der Regel nicht als Arbeitszeit zu vergüten. Der Dienstgang, auch die An- und Abfahrten, die ein Arbeitnehmer darauf verwendet, um an einen außerhalb des Betriebes seines Arbeitgebers liegenden Arbeitsplatz zu gelangen, ist dagegen normalerweise zu vergütende Arbeitszeit, sofern keine gegenteilige tarif- oder einzelvertragliche Regelung getroffen worden ist. Der Arbeitnehmer schuldet nicht allein die Aufwendung von Arbeitskraft, sondern braucht seine Arbeitskraft auch nur in einem bestimmten zeitlichen Rahmen für den Arbeitgeber einzusetzen. Verbraucht er diesen zeitlichen Rahmen durch Weg und Zeit und damit dadurch, dass der Arbeitgeber die Arbeitsstätte des Arbeitnehmers an einen Ort außerhalb des Betriebes legt, so ist die im Interesse des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer verbrachte Wegezeit zwischen Betrieb und Arbeitsplatz Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer befriedigt damit wei- 13



sungsgebunden die Arbeitsbedürfnisse, die aus unternehmerischen Anlässen an einem außerhalb des Betriebes belegenen Ort auftauchen (vgl. BAG 8. Dezember 1960 - 5 AZR 304/58 - AP BGB § 611 Wegezeit Nr. 1 = EzA BGB § 611 Nr. 3; einschränkend für über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus gehende Reisezeiten: BAG 3. September 1997 - 5 AZR 428/96 - BAGE 86, 261; s. zu Reisezeiten ferner BAG 11. Juli 2006 - 9 AZR 519/05 - NZA 2007, 155). Dies gilt erst Recht für Wegezeiten, die auf Weisung des Arbeitgebers innerhalb des Betriebes anfallen.

II. In der Anlage 3 zum BzTV-N SSB ist hier jedoch abschließend geregelt, welche Zeiten als Arbeitszeit voll bzw. als Arbeitsbereitschaft zu vergüten sind. Dies ergibt die Auslegung des Tarifvertrages. Die gegenteilige Tarifauslegung des Landesarbeitsgerichts hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 14

1. Die Auslegung eines Tarifvertrages durch das Berufungsgericht ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachzuprüfen (BAG 22. Oktober 2002 - 3 AZR 664/01 - AP TVG § 1 Auslegung Nr. 185). Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Wortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (st. Rspr. des BAG zB 30. Mai 2001 - 4 AZR 269/00 - BAGE 98, 35; 7. Juli 2004 - 4 AZR 433/03 - BAGE 111, 204; Senat 27. April 2006 - 6 AZR 437/05 - AP BAT § 29 Nr. 19 zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). 15



2. Für eine abschließende tarifvertragliche Regelung spricht bereits der tarifliche Gesamtzusammenhang. Die Auslegung wird auch durch Sinn und Zweck des BzTV-N SSB sowie durch die Tarifgeschichte bestätigt. 16
- a) Anders als in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 17. September 2003 (- 4 AZR 540/02 - BAGE 107, 304) besteht hier zwar keine tarifvertragliche Regelung, in der enumerativ aufgezählt ist, welche Zeiten als Arbeitszeit zu werten und voll zu vergüten sind. Aus dem Zusammenhang der einzelnen Regelungen der Anlage 3 zum BzTV-N SSB ergibt sich jedoch, dass neben der reinen Arbeitszeit iSv. § 2 Abs. 1 der Anlage 3 zum BzTV-N SSB im oder am Fahrzeug oder am angewiesenen Aufenthaltsplatz (§ 7 der Anlage 3) nur die ausdrücklich genannten Zeiten, während derer keine Vollarbeit geleistet wird, zu vergüten sind. 17
- aa) Regelungsgegenstand der Anlage 3 sind verschiedene Arten von Arbeitszeit. Teilweise geht es um arbeitsschutzrechtliche Zeiten (zB § 5). Daneben werden zeitliche Vorgaben für die Gestaltung von Dienstschichten gemacht (vgl. §§ 2, 3). Zum Teil handelt es sich um Regelungen zur Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne (insbes. § 4 Abs. 1). Die verschiedenen Arbeitszeitbegriffe sind nicht identisch. Es besteht keine Deckungsgleichheit zwischen dem Maßstab des Arbeitszeitgesetzes und der Vergütungspflicht. Arbeitszeitrechtliche und vergütungsrechtliche Regelungen können daher zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen (*Baeck/Deutsch ArbZG 2. Aufl. § 2 Rn. 29; Küttner/Griese Personalbuch 2006 13. Aufl. Dienstreise Rn. 10*). 18
- bb) Die vergütungsrechtliche Arbeitszeit lässt sich nicht unmittelbar aus § 2 Abs. 1 der Anlage 3 bestimmen. 19
- Nach § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 umfasst die Dienstschicht die reine Arbeitszeit (einschließlich der in § 4 Abs. 1 Satz 1 genannten Zeiten), die Pausen und die Wendezeiten. Damit wird nur für weitere Regelungen in der Anlage 3 der Begriff der Dienstschicht umschrieben. Es geht insoweit um den äußeren zeitlichen Rahmen, innerhalb dessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht. Dieser umfasst sämtliche Zeiten von der Vollarbeit bis hin zu arbeitsschutzrechtlichen Ruhepausen. Sinn und Zweck des § 2 Abs. 1 der Anlage 3 ist es nicht, eine Regelung zur Vergütung zu treffen. 20
- Nur durch den Klammerzusatz in § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 wird klargestellt, dass auch die notwendigen Zeiten für die Vorbereitungs- und Abschlussdienste sowie für Wege zwischen der Ablösungs- und Abrechnungsstelle zur reinen Arbeitszeit 21



gehören. In Bezug auf diese Zeiten haben die Tarifvertragsparteien eine ausdrückliche vergütungsrelevante Regelung in § 4 Abs. 1 für erforderlich erachtet. Damit ergibt sich aus dem Regelungszusammenhang von § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 und § 4 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 der Anlage 3, dass grundsätzlich nur die reine Arbeitszeit zu vergütet ist. Die Wendezeiten werden zwar nicht als reine Arbeitszeit iSv. § 2 Abs. 1 angesehen. Ihre Vergütungspflicht ist aber ausdrücklich in § 4 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 und Unterabs. 2 der Anlage 3 geregelt. Für die hier streitigen Wegezeiten gibt es dagegen weder eine eigenständige Vergütungsregelung, noch werden sie der reinen Arbeitszeit zugeordnet.

cc) Die von den Klägern geltend gemachten Wegezeiten gehören auch nicht von vornherein zur reinen Arbeitszeit, so dass eine entsprechende Tarifregelung entbehrlich wäre. Welche Zeiten zur reinen Arbeitszeit gehören, ergibt sich mittelbar aus § 7 der Anlage 3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat § 7 der Anlage 3 nicht nur Bedeutung für die Frage, wann der Dienst beginnt und wann er endet. Welche Gesamtzeit zum Dienst gehört, wird in § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 und nicht in § 7 geregelt. Dem Wortlaut nach enthält § 7 zwar nur eine Bestimmung des Arbeitsplatzes. Dies ist das Fahrzeug oder der angewiesene Aufenthaltsplatz. Der Begriff des Arbeitsplatzes hängt jedoch eng mit der eigentlich geschuldeten Tätigkeit, dh. der Hauptleistungspflicht, zusammen. Arbeitsplatz ist der Ort der Arbeitsleistung. Daraus auf den Begriff der „reinen Arbeitszeit“ zu schließen, entspricht zudem dem allgemeinen Sprachgebrauch. „Rein“ bedeutet unter anderem „echt, lauter, unvermischt, keine andersartigen Bestandteile enthaltend, unverfälscht; ohne Abzüge“ (vgl. *Wahrig Deutsches Wörterbuch 2000 S. 1039*). Der Begriff „reine Arbeitszeit“ verweist also auf die eigentliche Arbeit, die Vollarbeit. Als reine Arbeitszeit gilt daher nur die Zeit im oder am Fahrzeug oder am angewiesenen Aufenthaltsplatz. Die an anderen Orten verbrachte Zeit ist keine reine Arbeitszeit. Diese vergütungsrechtliche Bedeutung von § 7 wird zudem durch § 10 der Anlage 3 bestätigt, der für den Fall, dass ein Arbeitnehmer an einem dienstfreien Tag aus der Ruhezeit zur Dienstleistung bestellt wird und sich daraufhin an seinem Arbeitsplatz zur Dienstleistung meldet, eine Entgeltspflicht sogar dann vorsieht (und zugleich begrenzt), wenn der Arbeitnehmer dort tatsächlich nicht zu einer Dienstleistung herangezogen wird.

22

Dem steht auch nicht entgegen, dass die Ablösestellen idR mit den im Linienverkehr eingesetzten Fahrzeugen erreicht werden. Soweit das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, die hierfür zu benutzenden Verbindungen würden „im Dienstplan fest-

23



gelegt“, handelt es sich nicht um eine den Senat bindende Feststellung dahin, die Fahrer seien zur Benutzung der angegebenen Verbindungen rechtlich verpflichtet. Das Landesarbeitsgericht hat wegen der Einzelheiten des Vortrags der Parteien auf die vorgelegten Schriftsätze verwiesen. Aus dem schriftsätzlichen Vortrag der Parteien ergibt sich eine derartige rechtlich bindende Vorgabe für die Fahrer nicht. Die Beklagte hatte mit Schriftsatz vom 8. Februar 2005 vielmehr vorgetragen, die Zurücklegung des Wegs zur Ablösestelle geschehe „üblicherweise unter Benutzung der Busse und Bahnen der Beklagten“. Es handelt sich bei dem Weg zur Ablösestelle zwar nicht um eine unbezahlte Erholungspause. Dennoch unterliegt der Arbeitnehmer während dieser Zeit keinen Weisungen des Arbeitgebers und hat auch keine sonstigen Dienstpflichten zu erfüllen. Wie der Aufenthalt während einer Pause im Pausenraum für den Arbeitnehmer nicht verpflichtend ist, erfolgt vom Arbeitnehmer auch autonom die Zurücklegung des Wegs zur Ablösestelle. Die Beklagte hat dies in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nochmals klargestellt. Die Kläger haben dies nicht bestritten, sondern nur angegeben, faktisch seien sie auf die vorgesehenen Verbindungen angewiesen. Es wäre keine Arbeitsvertragsverletzung des Arbeitnehmers, wenn er die im Dienstplan „festgelegte“ Verbindung nicht nutzen würde. Nur sein Erscheinen an der Ablösestelle muss gewährleistet sein.

dd) Die Wegezeiten gehören auch nicht zu den ausdrücklich genannten vergütungspflichtigen Zeiten. Neben den notwendigen Zeiten für Vorbereitungs- und Abschlussdienste und den Wendezeiten sind in § 4 Abs. 1 der Anlage 3 als Wegezeiten nur die besonderen Wegezeiten von der Ablösungs- zur Abrechnungsstelle genannt. Die Bestimmung der vergütungspflichtigen Zeiten durch die Anlage 3 ist abschließend. Die Tarifvertragsparteien haben bestimmte Zeiten, die nicht die eigentlich geschuldete Hauptleistung betreffen, jedoch in engem Zusammenhang mit ihr stehen, im Hinblick auf die Vergütungspflicht gesondert geregelt. Aus der fehlenden Nennung der Wegezeiten von Ablösungs- zu Ablösungsstelle ist zu schließen, dass diese - ebenfalls nicht die geschuldete Hauptleistung betreffenden Zeiten - nicht zu vergüten sind.

ee) Dem lässt sich nicht entgegenhalten, § 4 Abs. 1 Anlage 3 beinhalte nur eine Regelung für Randzeiten der täglichen Arbeitszeit. Die in unmittelbarem Zusammenhang mit Vorbereitungs- und Abschlussdiensten sowie Wegezeiten zur Abrechnungsstelle geregelten Wendezeiten betreffen gerade nicht den Anfangs- oder Endzeitpunkt für vergütungspflichtige Arbeit. Vielmehr handelt es sich um Zeiten, welche die Vollarbeit unterbrechen. Die Aufzählung ganz unterschiedlicher „unproduktiver Zeiten“ zeigt,

24

25



dass die Tarifvertragsparteien diese abschließend regeln wollten. Die Vergütungsregelung für eine bestimmte Art von Wegezeit lässt aus diesem Grund auch nicht darauf schließen, dass erst recht alle Wegezeiten zu bezahlen sind, die für die eigentliche Fahrtätigkeit unabdingbar sind.

b) Auch die Zielsetzung des BzTV-N SSB spricht gegen eine Vergütungspflicht der Beklagten für die Wegezeiten von Ablösestelle zu Ablösestelle. Die Tarifvertragsparteien schlossen am 26. Februar 2003 eine Anwendungsvereinbarung zur Herbeiführung der betrieblichen Geltung des BzTV-N SSB. Einleitend heißt es dort zu dem Ziel der Anwendungsvereinbarung:

„... Sie bezweckt, dem Betrieb über die Anwendung des „Bezirkstarifvertrages kommunaler Nahverkehrsbetriebe für die Stuttgarter Straßenbahnen AG (BzTV-N SSB)“ Gelegenheit zu geben, im Rahmen eines Restrukturierungszeitraumes die Voraussetzungen für die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes herzustellen, um damit die Arbeitsplätze zu sichern und den Erhalt der wirtschaftlichen Existenz des Betriebes zu gewährleisten.“

Hieraus ergibt sich, dass die Tarifvertragsparteien durch den neuen Tarifvertrag eine finanzielle Entlastung der Beklagten angestrebt haben.

c) Das gefundene Auslegungsergebnis wird schließlich durch die Tarifgeschichte bestätigt. Unter Anwendung des BMT-G II waren die Wegezeiten nicht zu vergüten. Die Vergütungsfreiheit ergab sich bis zum 31. Januar 2003 aus § 15 Abs. 1 BMT-G II iVm. § 7 der Anlage 1 zum BMT-G II. § 15 Abs. 1 BMT-G II regelte, dass die Arbeitszeit an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz beginnt und endet, bei wechselnden Arbeitsplätzen an dem jeweils vorgeschriebenen Arbeitsplatz. In § 7 Anlage 1 zum BMT-G II hieß es: „Arbeitsplatz im Sinne des § 15 Abs. 1 BMT-G ist das Fahrzeug oder der angewiesene Aufenthaltsplatz“. Zwar wurde § 15 BMT-G II nicht ausdrücklich in den BzTV-N SSB bzw. dessen Anlage 3 übernommen. Allerdings wurde § 7 der Anlage 3 zum BzTV-N SSB - wenn auch ohne die Bezugnahme auf § 15 BMT-G II - entsprechend dem § 7 Anlage 1 gestaltet. Wollte man § 7 der Anlage 3 zum BzTV-N SSB die oben unter a) cc) dargelegte Bedeutung absprechen, ergäbe diese Tarifnorm keinen erkennbaren Sinn. Dass die Tarifvertragsparteien in einen Tarifvertrag sinnentleerte Normen aufnehmen, kann im Regelfall nicht angenommen werden. Insbesondere im Zusammenhang mit der Zielsetzung des neuen Tarifvertrages ist daher davon auszugehen, dass die ursprüngliche Vergütungsfreiheit von Wegezeiten beibehalten werden sollte.



3. Die in diesem Sinne auszulegende Vergütungsregelung des BzTV-N SSB für Arbeitnehmer im Fahrdienst verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. 29
- a) Es besteht weitgehend Einigkeit, dass auch die Tarifvertragsparteien den allgemeinen Gleichheitssatz zu beachten haben. Streitig ist lediglich geblieben, ob sich diese Bindung aus einer unmittelbaren oder einer nur mittelbaren Geltung des Art. 3 Abs. 1 GG ergibt. Für den Prüfmaßstab selbst ist die dogmatische Herleitung ohne Bedeutung (*vgl. BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - BAGE 111, 8; 16. August 2005 - 9 AZR 378/04 - AP TVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 8 = EzA GG Art. 3 Nr. 103*). 30
- b) Unter dem Gesichtspunkt des allgemeinen Gleichheitssatzes ist die Nichtberücksichtigung von Wegezeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit nicht zu beanstanden. Die Arbeitnehmer im Fahrdienst werden gegenüber anderen Mitarbeitern insoweit nicht unzulässig benachteiligt. 31
- Arbeit in ihren unterschiedlichen Ausgestaltungsformen wie Vollarbeit, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Dienstreisen, Wende- oder Standzeiten und eben Wegezeiten kann von den Tarifvertragsparteien unterschiedlich bewertet werden. Gemeinsam ist den Gestaltungsformen die Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich mehr oder weniger intensiv für den jeweiligen Arbeitseinsatz zur Verfügung zu stellen. Die Tarifvertragsparteien können die unterschiedlichen Arten der Verfügbarkeit ganz oder teilweise als vergütungspflichtige Arbeitszeit behandeln (*BAG 20. April 2005 - 4 AZR 285/04 - EzA BGB 2002 § 611 Arbeitsbereitschaft Nr. 3*). Die Tarifvertragsparteien haben einen weiten Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum, was sie als Differenzierungsgrund ansehen. Sie sind nicht verpflichtet, die gerechteste, zweckmäßigste Regelung zu wählen, sie dürfen sich vielmehr an der Praktikabilität orientieren, also letztlich an den vorhandenen Gegebenheiten und technischen Möglichkeiten (*BAG 20. April 2005 - 4 AZR 285/04 - aaO*). 32
- Die Mitarbeiter im Fahrdienst wenden im Interesse des Arbeitgebers während der Wegezeiten Freizeit auf. Sie leisten zwar keine Vollarbeit, ihre Möglichkeit, selbstbestimmt ihre Zeit zu gestalten, ist jedoch eingeschränkt. Trotz dieser Einschränkung konnten die Tarifvertragsparteien die Wegezeiten von einer Vergütungspflicht ausnehmen. Die Tarifvertragsparteien haben durch Festlegung einer eigenen Entgeltgruppe einen Ausgleich für die Besonderheiten im Fahrdienst geschaffen. Die Fahrer im Fahrdienst werden nach der Entgeltgruppe F vergütet (*vgl. § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 BzTV-N*). 33



SSB). Die Entgeltgruppe F Stufe 1 (Anlage 1 zum BzTV-N SSB, Monatsentgelttabelle für den Zeitraum vom 1. Januar 2003 bis zum 31. März 2003) sieht einen Betrag in Höhe von 2.042,11 Euro vor. Ein Omnibusfahrer im Kommunalbereich wäre ansonsten in die Entgeltgruppe 5 einzugruppieren (vgl. § 6 Abs. 1 Unterabs. 1 BzTV-N SSB iVm. der Protokollerklärung zu Abs. 1 iVm. § 2 Bezirkslohntarifvertrag Nr. 5 G BW einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses). Die Monatsentgelttabelle für die Entgeltgruppe 5 Stufe 1 weist einen Betrag in Höhe von 1.749,92 Euro aus. Nach Angabe der Beklagten in der Revisionsbegründung ergibt sich unter Berücksichtigung der höchstmöglichen Wechselschichtzulage iHv. 131,24 Euro ein Gesamtbetrag iHv. 1.881,16 Euro.

Daraus folgt, dass die Tarifvertragsparteien durch die Höhe des regulären Tariflohns in einer eigenen Entgeltgruppe den Besonderheiten, Unregelmäßigkeiten und Erschwernissen des Fahrdienstes Rechnung getragen haben. Zwar darf eine Vergütungsvereinbarung nicht nur die Zeiten der Heranziehung zu Vollarbeit, sondern muss auch den Verlust an Freizeit im Übrigen angemessen berücksichtigen. So liegen ein Verstoß gegen die guten Sitten (§ 138 Abs. 1 BGB) oder der Tatbestand des Wuchers (§ 138 Abs. 2 BGB) nahe, wenn dem Arbeitnehmer erhebliche Leistungen ohne Vergütung abverlangt werden (*BAG 28. Januar 2004 - 5 AZR 530/02 - BAGE 109, 254*). Dies ist bei der vorliegenden tarifvertraglichen Gestaltung insbesondere im Hinblick auf die eigene Entgeltgruppe für Fahrer aber nicht der Fall.

C. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO).

I. Die Kläger können ihren Anspruch nicht auf eine Betriebsvereinbarung stützen.

Bei der Beklagten galt bis 1996 oder 1997 eine Betriebsvereinbarung, welche die Vergütung der fraglichen Wegezeiten regelte. Diese Betriebsvereinbarung wirkte aber nicht gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach. Die Zuordnung von Wegezeiten zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit über die tarifvertragliche Regelung hinaus ist keine dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegende soziale Angelegenheit nach § 87 BetrVG. Es handelt sich um eine freiwillige Arbeitgeberleistung. Bei der Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung tritt keine Nachwirkung ein (vgl. *BAG 21. August 1990 - 1 ABR 73/89 - BAGE 66, 8; 9. Dezember 1997 - 1 AZR 319/97 - BAGE 87, 234*).



II. Es ergibt sich auch kein Anspruch aus § 612 Abs. 1 BGB. 38

Nach dieser Vorschrift gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn 39
die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Das
betrifft Fälle, in denen weder durch Gesetz, Tarifvertrag oder einzelvertragliche Verein-
barung noch auf sonstiger Grundlage eine Vergütung festgelegt ist (*BAG 28. Januar*
2004 - 5 AZR 530/02 - BAGE 109, 254; 21. April 2005 - 6 AZR 287/04 -). § 612 Abs. 1
BGB greift auch dann ein, wenn über die vertraglich geschuldete Tätigkeit hinaus eine
Sonderleistung erbracht wird, die durch die vereinbarte Vergütung nicht abgegolten ist,
und weder einzelvertraglich noch tarifvertraglich geregelt ist, wie diese Dienste zu ver-
güten sind (*BAG 29. Januar 2003 - 5 AZR 703/01 - AP BGB § 612 Nr. 66; 21. März*
2002 - 6 AZR 456/01 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Musiker Nr. 17 = EzA TVG § 4 Musi-
ker Nr. 2). Der auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommende BzTV-N SSB legt
jedoch das Maß der wöchentlich geschuldeten Arbeitsleistung und die als Arbeitszeit
zu berücksichtigenden Zeiten abschließend fest. Ein Rückgriff auf § 612 Abs. 1 BGB
scheidet damit aus.

Fischermeier

Dr. Armbrüster

Creutzfeldt

Klapproth

B. Stang



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

