

Aktenzeichen: 6 AZR 537/96

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 26. März 1998

- 6 AZR 537/96 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 18. Mai 1995

- 1 Ca 810/93 -

II. Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 26. März 1996

- 14 Sa 125/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Vergütung bei Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit

Gesetz:

BAT § 15 Abs. 2; DRK-TV § 14 Abs. 2, § 21 Abs. 3

Leitsatz:

Wird die regelmäßige Arbeitszeit eines Angestellten gemäß § 15 Abs. 2 BAT wegen regelmäßig anfallender Arbeitsbereitschaft im tariflich vorgesehenen Umfang verlängert, steht dem Angestellten keine zusätzliche Vergütung zu. Die verlängerte Arbeitszeit ist durch die tarifliche Vergütung gemäß § 26 BAT abgegolten (Fortsetzung der Rechtsprechung des Senats aus dem Urteil vom 17. März 1988 BAGE 58, 19, 25 ff. = AP Nr. 11 zu § 15 BAT, zu II 3 der Gründe)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 537/96

14 Sa 125/95 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. März 1998

Urteil

Backes,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. März 1998 durch den Vizepräsidenten Dr. Peifer, den Richter Dr. Armbrüster und die Richterin Gräfl sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Augat und Knauß für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 26. März 1996 - 14 Sa 125/95 - wird zurückgewiesen.
2. Bis zur Rücknahme der Anschlußrevision hat der Kläger 8/9 und der Beklagte 1/9 der Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen. Die übrigen Kosten des Revisionsverfahrens hat der Kläger zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Vergütung bei tariflich vorgesehener Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit.

Der Kläger ist seit 1. Juli 1991 als Rettungssanitäter beim Beklagten beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis liegt der Arbeitsvertrag vom 7. Juni 1991 zugrunde, der in § 2 folgende Regelung enthält:

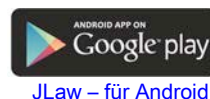
„Für das Arbeitsverhältnis gilt der Bundesangestellten-Tarif, Fassung für Bund und Länder, in seiner jeweils gültigen Fassung. Für die Vergütung gilt die in der Nebenabrede genannte Vereinbarung.“

Die Nebenabrede lautet wie folgt:

„Die Vergütung erfolgt ab 01.07.91 nach dem DRK-Tarifvertrag, und zwar finden Anwendung folgende Bestandteile:

- Anlage 2, §§ 6 + 7
- Anlage 10 a, soweit es den 8. Änderungstarifvertrag vom 04.02.91 betrifft
- Anlage 11.“

Der Kläger ist Mitglied der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft. Der Beklagte war bei Abschluß des Arbeitsvertrages nicht tarifgebunden. Er trat mit Wirkung vom 1. Oktober 1991 der Landestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes im Landesverband Baden-Württemberg e.V. bei, der seinerseits Mitglied der ta-



rifschließenden Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes ist. Seit 1. Oktober 1991 wendet der Beklagte ausschließlich den Tarifvertrag über Arbeitsbedingungen für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Deutschen Roten Kreuzes vom 31. Januar 1984 (DRK-TV) auf das Arbeitsverhältnis an.

In der Zeit vom 1. Juli 1991 bis 31. Dezember 1993 verlängerte der Beklagte die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers wegen angefallener Arbeitsbereitschaft gemäß § 15 Abs. 2 BAT bzw. § 14 Abs. 2 DRK-TV. Für die Zeiten der Arbeitsverlängerung zahlte der Beklagte keine zusätzliche Vergütung. Diese begehrt der Kläger mit der vorliegenden Klage, die er zuletzt auf Zahlung der „reinen Stundenvergütung“ gerichtet hat, nachdem er zunächst zusätzlich Überstundenvergütung geltend gemacht hatte.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1994 hat der Beklagte mit sämtlichen vor dem 1. Oktober 1991 eingestellten Arbeitnehmern neue Arbeitsverträge abgeschlossen, in denen die Anwendbarkeit des DRK-TV vereinbart ist.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Vergütung der wegen Arbeitsbereitschaft verlängerten Arbeitszeit richte sich auch für den Zeitraum vom 1. Oktober 1991 bis zum 31. Dezember 1993 nach den Bestimmungen des BAT. Dieser sei nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen anwendbar und gelte aufgrund des Günstigkeitsprinzips auch nach dem Verbandsbeitritt des Beklagten zum 1. Oktober 1991 fort. Anders als § 21 Abs. 3 DRK-TV enthalte der BAT keine Regelung darüber, daß mit der tariflichen Vergütung die regelmäßige Arbeitszeit einschließlich der Arbeitsbereitschaftszeiten abgegolten ist, so daß die Zeiten, um die die regelmäßige Arbeitszeit wegen Arbeitsbereitschaft verlängert wurde, vom Arbeitgeber gesondert



zu vergüten seien. Diese Verpflichtung ergebe sich mittelbar auch aus § 35 BAT. Danach seien Zeiten der Arbeitsbereitschaft - mit Ausnahme von Überstundenzuschlägen - zuschlagspflichtig. Daraus folge, daß auch ein Anspruch auf die „Basisvergütung“ bestehe.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger DM 5.613,55 brutto nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat die Ansicht vertreten, ab 1. Oktober 1991 finde kraft beiderseitiger Tarifbindung der DRK-TV auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, der in § 21 Abs. 3 eine zusätzliche Vergütung für Zeiten der Arbeitsbereitschaft ausschließe. Auch nach den Regelungen des BAT bestehe der begehrte Vergütungsanspruch nicht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage hinsichtlich des gesamten Zeitraums vom 1. Juli 1991 bis 31. Dezember 1993 stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Klage für die Zeit ab 1. Oktober 1991 - unter Zurückweisung der Berufung im übrigen (hinsichtlich eines Betrages von DM 590,52 brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit 28. Dezember 1993)- abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Der Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. Die zunächst eingelegte, auf vollständige Abweisung der Klage gerichtete unselbständige Anschlußrevision hat der Beklagte zurückgenommen.



Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Dem Kläger steht für die verlängerte Arbeitszeit keine zusätzliche Vergütung zu.

A. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage für den Zeitraum vom 1. Oktober 1991 bis zum 31. Dezember 1993 mit der Begründung abgewiesen, daß es zu einer Ablösung des bis dahin kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme geltenden BAT durch den nunmehr aufgrund beiderseitiger Tarifbindung geltenden DRK-TV gekommen sei. Gemäß § 21 Abs. 3 DRK-TV sei eine zusätzliche Vergütung für Zeiten der Arbeitsbereitschaft ausgeschlossen.

B. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält der revisionsrechtlichen Überprüfung im Ergebnis stand. Dabei kann offenbleiben, ob ab 1. Oktober 1991 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die Bestimmungen des BAT oder die des DRK-TV anzuwenden sind, denn dem Kläger steht in keinem Fall die begehrte zusätzliche Vergütung zu.

I. § 14 Abs. 2 DRK-TV ermöglicht dem Arbeitgeber, die regelmäßige wöchentlichen Arbeitszeit des Angestellten bei regelmäßig anfallender Arbeitsbereitschaft zu verlängern (BAG Urteil vom 18. Mai 1988 - 4 AZR 762/87 - n.v.). Davon hat der Beklagte Gebrauch gemacht und dabei unstreitig die Voraussetzungen der Tarifnorm beachtet und den von ihr bestimmten Rahmen nicht überschritten. Die infolge Arbeitsbereitschaft verlängerte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird jedoch von der tariflichen Vergütung erfaßt. Denn nach § 21 Abs. 3 DRK-TV ist mit der tariflichen Vergütung die regelmäßige Arbeitszeit des Angestellten nach § 14 DRK-TV abgegolten.



II. Auch nach den Regelungen des BAT besteht kein Anspruch des Klägers auf zusätzliche Vergütung.

1. Nach § 15 Abs. 1 BAT beträgt die regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Sie kann gemäß § 15 Abs. 2 BAT verlängert werden bis zu 10 Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt, bis zu 11 Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt, und bis zu 12 Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Angestellte lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

§ 15 Abs. 2 BAT erweitert das Weisungsrecht des Arbeitgebers und ermächtigt ihn, die Arbeitszeit seiner Angestellten unter den in der Vorschrift genannten Voraussetzungen einseitig zu verändern (Senatsurteil vom 17. März 1988 - BAGE 58, 19, 25 = AP Nr. 11 zu § 15 BAT, zu II 3 a der Gründe; BAG Urteil vom 12. Februar 1986 - BAGE 51, 131, 140 = AP Nr. 7 zu § 15 BAT, zu I 4 der Gründe; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand Januar 1998, § 15 Erl. 10 b; Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann/Pühler, BAT, Stand Januar 1998, § 15 Erl. 13). Die gemäß § 15 Abs. 2 BAT verlängerte regelmäßige Arbeitszeit läßt den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers unberührt. Der Angestellte erhält wie bisher seine monatliche Vergütung nach § 26 BAT, ohne hierfür mehr arbeiten zu müssen. Er hat lediglich dem Arbeitgeber für dasselbe Entgelt mehr Zeit zur Verfügung zu stellen. Dies hat der Senat bereits im Urteil vom 17. März 1988 (BAGE 58, 19, 25 = AP Nr. 11 zu § 15 BAT, zu II 3 b aa der Gründe) entschieden. Der vorliegende Fall gibt keinen



Anlaß, diese Rechtsprechung zu ändern. Vielmehr bestätigt die erneute Auslegung der Tarifnorm, insbesondere unter Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der tariflichen Regelungen, das damalige Ergebnis.

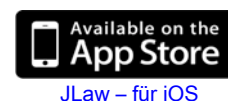
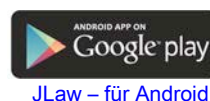
a) § 15 BAT trifft Bestimmungen zur regelmäßigen Arbeitszeit. § 17 BAT regelt die Überstunden und bestimmt, daß Überstunden „die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden“ sind, „die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 - 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen“. Überstunden sind entweder durch Freizeit auszugleichen oder gesondert zu vergüten (§ 17 Abs. 5 BAT). Daraus folgt, daß für Arbeitsstunden, die innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit liegen, keine gesonderte Vergütung geschuldet wird. Die regelmäßige Arbeitszeit wird vielmehr durch die Grundvergütung nebst Ortszuschlag gemäß § 26 BAT abgegolten. Dies gilt auch für die nach § 15 Abs. 2 BAT verlängerte Arbeitszeit, denn auch hierbei handelt es sich um regelmäßige Arbeitszeit. Dies ergibt sich sowohl aus dem Wortlaut des § 15 Abs. 2 BAT, der ausdrücklich von einer Verlängerung der „regelmäßigen Arbeitszeit“ spricht, als auch aus dem Klammerzusatz in der Überstundenregelung des § 17 Abs. 1 BAT, der zur Definition der „regelmäßigen Arbeitszeit“ auf § 15 Abs. 1 - 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu, mithin auch auf § 15 Abs. 2 BAT, verweist.

b) Außerdem spricht die tarifliche Vergütungsregelung für teilzeitbeschäftigte Angestellte in § 34 BAT gegen eine besondere Vergütungspflicht für den Teil der Arbeitszeit, der auf einer Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 Abs. 2 BAT beruht.



Gemäß § 34 Abs. 1 Satz 1 BAT erhalten nichtvollbeschäftigte Angestellte von der Vergütung (§ 26), die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Die konkrete Berechnung erfolgt nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT. Danach ist der auf eine Stunde entfallende Anteil zu ermitteln, indem die Monatsvergütung des vollbeschäftigten Angestellten durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geteilt wird, wobei die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch den Klammerzusatz in § 34 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT definiert wird. Der Klammerzusatz verweist auf § 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu. Die ausdrückliche Einbeziehung von § 15 Abs. 2 BAT bei der Ermittlung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit schließt bei Teilzeitbeschäftigten eine zusätzliche Vergütung für den Teil der Arbeitszeit aus, der auf einer nach dieser Bestimmung angeordneten Verlängerung beruht. Wollte man - wie der Kläger - eine besondere Vergütungspflicht bei vollbeschäftigten Angestellten annehmen, würden diese gegenüber teilzeitbeschäftigten Angestellten bessergestellt. Dafür, daß diese Ungleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter gegenüber Vollzeitbeschäftigten, für die ein sachlicher Grund nicht ersichtlich wäre, von den Tarifvertragsparteien beabsichtigt war, ergeben sich keine Anhaltspunkte. Vielmehr folgt aus § 34 Abs. 1 BAT, daß der teilzeitbeschäftigte Angestellte den Teil der Vergütung des Vollbeschäftigten erhalten soll, der dem Verhältnis seiner individuellen Arbeitszeit zu derjenigen eines Vollbeschäftigten entspricht.

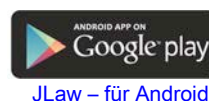
- c) Auch aus der Sonderregelung SR 2 e I Nr. 5 Abs. 5 Unterabs. 3 zum BAT, die eine Vergütung für Arbeitsbereitschaftszeiten von Feuerwehr- und Wachpersonal im Bereich des Bundesministers der Verteidigung vorsieht, ergibt sich, daß sonstige



auf Arbeitsbereitschaft beruhende Verlängerungen der regelmäßigen Arbeitszeit nicht gesondert zu vergüten sind. Nach dieser Sonderregelung sind die über 167,40 Stunden pro Monat hinausgehenden Zeiten mit 50 % als Arbeitszeit zu werten und mit der Überstundenvergütung nach § 35 Abs. 3 Unterabs. 2 BAT abzugelten. Damit soll der besonderen Belastung der Arbeitnehmer in diesem Bereich durch umfangreiche Arbeitsbereitschaftszeiten, die zu einer Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 84 Stunden bzw. 168 Stunden in der Doppelwoche führen kann, Rechnung getragen werden. Bestünde bereits nach den allgemeinen Regelungen des BAT eine - nach Auffassung des Klägers sogar 100%ige - Vergütungspflicht für Arbeitsbereitschaftszeiten, liefe die Sonderregelung SR 2 e I Nr. 5 zum BAT nicht nur leer, sondern die von ihr betroffenen Arbeitnehmer würden gegenüber den übrigen Angestellten, die unter den Geltungsbereich des BAT fallen, sogar benachteiligt, da sie im Verhältnis zu diesen lediglich die hälftige Vergütung für Arbeitsbereitschaftszeiten beanspruchen könnten. Der Regelungszweck der Sonderregelung SR 2 e I Nr. 5 zum BAT würde damit in sein Gegenteil verkehrt.

d) Der Kläger kann auch nicht geltendmachen, ihm müsse für die Zeiten der Arbeitsbereitschaft eine „Basisvergütung“ zustehen, da er für diese Zeiten auch Zeitzuschläge erhalte.

Zwar sind für Arbeitsbereitschaftszeiten - mit Ausnahme von Überstundenzuschlägen - gemäß § 35 Abs. 1 BAT Zeitzuschläge zu zahlen. Die Zeitzuschläge sind nach dieser Bestimmung „neben der Vergütung nach § 26 BAT“ zu entrichten. Sofern die besonderen Zuschlagsvoraussetzungen des § 35 Abs. 1 BAT vorliegen, fallen diese Zuschläge daher für Arbeitsbereitschaftszeiten ebenso an wie für Zeiten der Vollarbeit, da sie wie diese innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegen (BAG



Urteil vom 30. Januar 1985 - 7 AZR 446/82 - AP Nr. 2 zu § 35 BAT, zu III 2 der Gründe). Daraus folgt jedoch nicht, daß hierfür auch eine zusätzliche „Basisvergütung“ zu zahlen ist, denn die Arbeitsbereitschaftszeiten werden nicht unentgeltlich geleistet, sondern sind durch die tarifliche Vergütung gemäß § 26 BAT abgegolten.

2. Da dem Kläger somit weder nach den Bestimmungen des BAT noch nach denjenigen des DRK-TV die begehrte zusätzliche Vergütung zusteht, kommt es nicht darauf an, ob im streitgegenständlichen Zeitraum vom 1. Oktober 1991 bis zum 31. Dezember 1993 infolge des Verbandsbeitritts des Beklagten die Regelungen des DRK-TV auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden waren oder ob der arbeitsvertraglich vereinbarte BAT nach dem Günstigkeitsprinzip weiterhin galt.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 97, 566, 515 Abs. 3, 92 Abs. 1 ZPO. Gemäß § 97 ZPO trägt der Kläger die Kosten seiner erfolglosen Revision. Die durch die zurückgenommene Anschlußrevision entstandenen Kosten hat der Beklagte gemäß §§ 566, 515 Abs. 3 ZPO zu tragen. Die bis zur Rücknahme der Anschlußrevision entstandenen Kosten des Revisionsverfahrens waren gemäß § 92 ZPO zu verteilen. Die danach entstandenen Kosten des Revisionsverfahrens trägt der Kläger allein.

Dr. Peifer

Dr. Armbrüster

Gräfl

D. Knauß

Augat



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

