

Ruhezeit – Lage der Ruhezeit

1. Das Gebot, Arbeitnehmern nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren (§ 12 Abs. 1 Satz 1 AZO), und das Verbot, eine regelmäßige werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden zu überschreiten (§ 3 AZO), erfordern eine Arbeitszeitgestaltung, die gewährleistet, dass der Arbeitnehmer während der arbeitsfrei zu haltenden Zeit nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird.

2. Dies kann auch dadurch geschehen, dass dem Arbeitnehmer ein tariflich vorgeschriebener Freizeitausgleich für geleistete Überzeitarbeit gewährt wird.

BAG vom 13.02.1992 - 6 AZR 638/89

Die Parteien streiten über die Gewährung von Freizeitausgleich für Überzeitarbeit.

Der Kl. ist seit dem 1. 11. 1973 bei der Bekl. als Arbeiter im Bereich der Bahnmeisterei H im Baudienst beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit der Lohntarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn (LTV) Anwendung.

Der Kl. hatte im Jahr 1984 eine regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit von 40 Stunden, die nach § 3 Abs. 2 LTV auf 5 Tage pro Woche (Montag bis Freitag) verteilt war und in der Zeit von 7.00 Uhr bis 15.30 Uhr geleistet wurde. Hinsichtl. des Freizeitausgleichs für Überzeitarbeit galten folgende tarifl. Bestimmungen:

§ 18 Überzeitarbeit, Freizeitausgleich, Überzeitzuschlag

A. Überzeitarbeit der in § 3 Abs. 2 genannten Arbeiter

(1) 1. a) Bei den in § 3 Abs. 2 genannten Arbeitern ist Überzeitarbeit die Arbeit, die auf Anordnung über die nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 festgesetzte tägl. Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Dabei werden Überschreitungen unter 10 Minuten nicht berücksichtigt.

C. Freizeitausgleich

(9) Überzeitarbeit ist grundsätzl. durch Freizeit auszugleichen. Der Ausgleich ist durchzuführen

1. für Überzeitarbeit nach Abschnitt A - ausgenommen nach Abs. 1 Nr. 2 - nur bis zum Ablauf des folgenden Kalendermonats,

2. für Überzeitarbeit nach Abschnitt B sowie nach Abs. 1 Nr. 2 nur bis zum Ablauf der folgenden 3 Kalendermonate.

D. Überzeitzuschlag

(10) Ein Überzeitzuschlag von 25 v. H. wird gezahlt

...

Für den Lohnanspruch bei Arbeitsausfall infolge einer vorübergehenden anderweitigen Arbeitseinteilung (sog. Hättelohn) war in § 15 Abs. 8 Nr. 1 LTV bestimmt:

§ 15 Lohnanspruch

...

(8) 1. Bleibt bei einem Arbeiter infolge einer vorübergehenden anderweitigen Arbeitseinteilung (z. B. wegen Verwendung als Ablöser oder Heranziehung zur Unfall-, Störungs- oder Schneebereitschaft bei der Dienststelle) die von ihm insgesamt erreichte Arbeitszeit hinter der festgesetzten wöchentl. Arbeitszeit zurück, wird die hierdurch ausgefallene Arbeitszeit durch den Monatslohn abgegolten; dagegen erhält er für die ausgefallene Arbeitszeit die Zulagen und Zuschläge (ausgenommen Aufwandsentschädigungen, es sei denn, dass diese dem Arbeiter nach den hierfür geltenden besonderen Bestimmungen zustehen) fortgezahlt, die er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Ist die regelmäßige Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum als eine Kalenderwoche ungleichmäßig verteilt, errechnet sich der mit Lohnausfallvergütung abzugeltende Arbeitszeitausfall aus dem Unterschied zwischen der regelmäßigen Arbeitszeit dieses längeren Zeitraums und der in diesem Zeitraum tatsächl. erreichten Arbeitszeit.

...

Auf der Grundlage dieser tarifl. Bestimmungen verfuhr die Bekl. bei der Anordnung von Überzeitarbeit und der Gewährung des Freizeitausgleichs wie folgt: Sofern die dienstl. Bedürfnisse einen von der regelmäßigen Arbeitszeit abweichenden Personaleinsatz

erforderten, wurden entsprechende Dienstpläne erstellt. Wurde dienstplanmäßig eine Nachtschicht vorgesehen, war der darauf folgende Tag stets dienstfrei. Die Anordnung von Arbeitszeiten über die festgesetzte tägl. Arbeitszeit hinaus oder die Anordnung von Nachtschichten erfolgte in dringenden, unvorhersehbaren Fällen auch ohne vorherige Aufstellung eines Dienstplans. Die Mitarbeiter der Bahnmeisterei wurden durch die Aushändigung eines Auftragszettels über die Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit informiert. Die Lohnabrechnung erfolgte auf der Grundlage des Tagewerksbuches, in dem die geleisteten Arbeitsstunden verzeichnet wurden. Die Bekl. führte für jeden Arbeitnehmer ein sog. Freizeitausgleichskonto. Auf diesem Konto wurden Überzeitarbeitsstunden gutgeschrieben. Der nach § 18 Abs. 9 LTV vorgeschriebene Freizeitausgleich wurde von der Bekl. in der Weise gewährt, dass sie die im Anschluss an eine Nachtschicht ausfallenden Stunden der dienstplanmäßigen Tagschicht als Freizeitausgleich bewertete und vom Freizeitkonto abbuchte, sofern dieses ein Guthaben auswies. Arbeitnehmer, die kein Guthaben auf dem Freizeitausgleichskonto hatten, wurde der Monatslohn trotz der ausgefallenen dienstplanmäßigen Tagschicht nach § 15 Abs. 8 Nr. 1 Satz 1 LTV nicht gekürzt (sog. Hättelohn).

Der Kl. hat die Auffassung vertreten, der von der Bekl. durchgeführte Freizeitausgleich sei rechtl. nicht zulässig. Dies folge daraus, dass die Bekl. den Freizeitausgleich in Zeiten gewähre, in denen nach §§ 3 , 12 AZO nicht gearbeitet werden dürfe. Nach § 12 Abs. 1 AZO sei nach Beendigung der tägl. Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Nach Ableistung einer Nachtschicht dürfe somit eine Heranziehung zur Arbeitsleistung nicht vorgenommen werden. Falle die Arbeitszeit infolge der gesetzl. Regelung aus, könne die Bekl. in dieser Zeit keinen Freizeitausgleich gewähren. Im übrigen läge eine Ungleichbehandlung in bezug auf die Kollegen vor, die den Hättelohn erhielten, weil ihr Freizeitausgleichskonto kein Guthaben aufwies, das mit ausfallenden Schichten hätte verrechnet werden können.

Der Kl. hat zunächst beantragt, die Bekl. zu verurteilen, ihm für 68 Arbeitsstunden Freizeitausgleich zu gewähren,
hilfsweise, die Bekl. zu verurteilen, an ihn 1280,10 DM brutto nebst 4% Zinsen seit Klagezustellung zu bezahlen.

Die Bekl. hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, sie habe für die vom Kl. im Jahre 1984 geleisteten Überzeitarbeitsstunden in rechtl. zulässiger Weise Freizeitausgleich gewährt. Die Überzeitarbeitsstunden seien auf dem Freizeitausgleichskonto verbucht worden. Bei Anordnung einer Nachtschicht sei stets für die am folgenden Tag dienstplanmäßig vorgesehene Tagschicht Freizeitausgleich gewährt worden. Die Gewährung des Freizeitausgleichs sei auch in Ruhezeiten nach § 12 Abs. 1 AZO möglich. Die gesetzl. Arbeitszeitregelung verbiete nur die tatsächl. Arbeitsleistung während der Ruhezeit, nicht aber die Durchführung eines Freizeitausgleichs. Nach den tarifl. Bestimmungen sei die Gewährung von Freizeitausgleich nach Nachtschichten auch deshalb geboten, weil Überzeitarbeit ansonsten in zweifacher Weise ausgeglichen würde. Der Arbeiter hätte nämlich wegen der ausfallenden Tagschicht Anspruch auf Hättelohn nach § 15 Abs. 8 Nr. 1 LTV und könne außerdem an einem weiteren Tag Freizeitausgleich nach § 18 Abs. 9 LTV beanspruchen. Dies stehe mit dem Sinn und Zweck der tarifl. Bestimmungen nicht in Einklang.

Das ArbG hat dem Kl. einen Betrag von 28,96 DM als Überzeitzuschlag zugesprochen und die Klage im übrigen abgewiesen. Gegen dieses Urt. haben der Kl. Berufung und die Bekl. Anschlussberufung eingelegt. In der Berufungsinstanz hat der Kl. einen Zwischenfeststellungsantrag gestellt und beantragt festzustellen, dass die Bekl. dem Kl. an den Tagen und Zeiten keinen rechtswirksamen Freizeitausgleich gewähren konnte, an denen aufgrund arbeitsrechtl. Vorschriften (§§ 12 und 3 AZO) nicht gearbeitet werden durfte und mithin auch keine vertragl. Arbeitspflicht des Kl. bestanden hat, von der er durch die Gewährung des Freizeitausgleichs seitens der Bekl. noch hätte freigestellt werden können. Das LAG hat durch Teilurteil über den Zwischenfeststellungsantrag entschieden und festgestellt, dass ein Freizeitausgleich nach § 18 Abs. 9 LTV nicht für Zeiten gewährt werden kann, in denen aufgrund der arbeitszeitrechtl. Vorschriften der §§ 3 , 12 AZO nicht gearbeitet werden darf. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Abweisung der Klage in bezug auf

den Zwischenfeststellungsantrag. Die Revision hatte Erfolg. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Teilurteil und zur Klageabweisung in bezug auf den vom Kl. in der Berufungsinstanz gestellten Zwischenfeststellungsantrag.

Aus den Gründen:

Die Bekl. kann Freizeitausgleich nach § 18 Abs. 9 LTV auch in Zeiten gewähren, in denen aufgrund der arbeitszeitrechtl. Vorschriften der §§ 3, 12 AZO nicht gearbeitet werden darf.

1. Das LAG hat angenommen, Freizeitausgleich für Überzeitarbeit könne nach § 18 Abs. 9 LTV nur dadurch gewährt werden, dass der Arbeitnehmer von einer bestehenden Arbeitspflicht befreit werde. Überzeitarbeit sei nach den tarifl. Bestimmungen als vorweggenommene Arbeitsleistung anzusehen. Durch den Freizeitausgleich müsse demnach eine im Zeitpunkt seiner Festlegung bestehende Arbeitspflicht entfallen. Dies sei nicht möglich, wenn für eine dienstplanmäßige Schicht eine Arbeitspflicht schon deshalb nicht bestehe, weil die Schichtzeit in die Ruhezeit nach § 12 AZO falle oder vom Verbot einer mehr als achtstündigen werktägl. Arbeitszeit nach § 3 AZO erfasst werde. Von einer nicht bestehenden Arbeitspflicht könne nicht nochmals durch Gewährung von Freizeitausgleich befreit werden.

2. Diesen Ausführungen des LAG vermag der Senat nicht zu folgen. Für die begehrte Feststellung fehlt es an einer Rechtsgrundlage. Weder die tarifl. noch die gesetzl. Vorschriften stehen der Gewährung von Freizeitausgleich nach § 18 Abs. 9 LTV in Zeiten entgegen, in denen nach §§ 3, 12 AZO nicht gearbeitet werden darf.

a) Die Bekl. hat durch die Gewährung des Freizeitausgleichs nicht gegen tarifl. Bestimmungen verstoßen.

Nach den Feststellungen des LAG hat die Bekl. Überzeit nach § 18 Abs. 1 LTV auf dem Freizeitausgleichskonto des Kl. vermerkt. Wurde in Abweichung von der festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit eine Nachtschicht geleistet, so wurde im Falle einer für den folgenden Tag dienstplanmäßig vorgesehenen Tagschicht für die Dauer dieser Schicht Freizeitausgleich gewährt und die entsprechende Stundenzahl vom Freizeitausgleichskonto abgebucht. Dieses wies im Jahre 1984 beim Kl. stets ein entsprechendes Guthaben aus.

Damit hat die Bekl. Freizeitausgleich im Sinne von § 18 Abs. 9 LTV gewährt. Nach den tarifl. Bestimmungen ist Überzeitarbeit im Sinne von § 18 Abs. 1 LTV grundsätzl. durch Freizeit in den in § 18 Abs. 9 Nr. 1 und 2 LTV genannten Zeiträumen auszugleichen. Daraus folgt, dass die TVPparteien die Leistung von Überzeitarbeit und ihren alsbaldigen Ausgleich durch Freizeit grundsätzl. als Arbeitszeitverlegung im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit ansehen. Überzeitarbeit im Sinne von § 18 Abs. 1 LTV soll damit, wie bei der vergleichbaren Rechtslage in § 17 Abs. 1 und 5 BAT, in der Regel vorweggenommene Arbeitsleistung sein. Der Freizeitausgleich stellt sich dann als der zweite zur Arbeitszeitverlegung erforderl. Schritt dar (vgl. BAG 49, 273, 277 = AP Nr. 13 zu § 17 BAT). Ausgleich von Überzeitarbeit durch Freizeit im Sinne der tarifl. Bestimmungen kann somit nur in Zeiten durchgeführt werden, in denen der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Wie bei jeder Arbeitszeitverlegung setzt die Gewährung von Freizeitausgleich voraus, dass während des Zeitraums, in dem die Freizeit gewährt werden soll, eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung besteht.

Entgegen der Auffassung des LAG war der Kl. während der Zeiten, in denen die Bekl. Freizeitausgleich gewährte, arbeitsvertragl. zur Arbeitsleistung verpflichtet. Nach den Feststellungen des LAG war die regelmäßige Arbeitszeit des Kl. auf 5 Tage pro Woche verteilt. Die regelmäßige tägl. Arbeitszeit war einschließl. der Pause festgesetzt auf die Zeit von 7.00 Uhr bis 15.30 Uhr. War die Ableistung einer Nachtschicht erforderl., so wurde in Abweichung von dieser regelmäßigen Arbeitszeit ein Dienstplan erstellt oder die Nachtschicht ohne Dienstplanerstellung angeordnet. In diesen Fällen wurde der Kl. für eine dienstplanmäßig vorgesehene Tagschicht, die im Anschluss an die Nachtschicht zu leisten gewesen wäre, nicht eingeteilt. Die ausfallenden Arbeitsstunden wurden als Freizeitausgleich behandelt und von seinem Freizeitausgleichskonto abgebucht.

Dies war tarifrechtl. unbedenklich. Die Gewährung des Freizeitausgleichs über eine Verrechnung auf dem entsprechenden Konto wäre allenfalls dann unzulässig gewesen, wenn durch die Ansammlung von Überzeitarbeitsstunden auf dem Konto nicht mehr gewährleistet gewesen wäre, dass die für den Freizeitausgleich in § 18 Abs. 9 Nr. 1 und 2

LTV vorgesehenen Zeiträume eingehalten würden. Dafür ergeben sich aus dem Sachvortrag des Kl. aber keine Anhaltspunkte.

Der Kl. wurde von der dienstplanmäßig zu leistenden Tagschicht dadurch befreit, dass die Bekl. geleistete Überzeitarbeit mit den ausfallenden Arbeitsstunden verrechnete. Damit hat die Bekl. in tarifl. zulässiger Form den Freizeitausgleich im Sinne von § 18 Abs. 9 LTV durchgeführt.

b) Die Gewährung des Freizeitausgleichs ist auch nicht nach den arbeitszeitrechtl. Vorschriften der §§ 3, 12 AZO unzulässig.

Nach § 3 AZO darf die regelmäßige werktägl. Arbeitszeit die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten. Dem Arbeitnehmer ist nach § 12 Abs. 1 AZO nach Beendigung der tägl. Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Diesen gesetzl. Vorschriften muss der Arbeitgeber bei der Vertragsgestaltung in bezug auf die Arbeitszeit Rechnung tragen. Er darf den Arbeitnehmer grundsätzl. werktägl. nicht über 8 Stunden hinaus beschäftigen und muss die Arbeitszeit so regeln, dass die im Interesse der Gesundheit des Arbeitnehmers erforderl. Ruhezeit gesichert ist. Durch welche arbeitsvertragl. Gestaltung er insbesondere die Einhaltung der Ruhezeit erreicht, wird durch die gesetzl. Vorschrift des § 12 Abs. 1 AZO aber nicht vorgeschrieben. Arbeitszeitrechtl. maßgebend ist nur, dass der Zeitraum von 11 Stunden zwischen 2 Schichten arbeitsfrei bleibt. Die Einhaltung der Ruhezeit kann sich mithin aufgrund unterschiedl. Formen der Freistellung von der Arbeitspflicht ergeben. Zeiten eines Urlaubs, arbeitsfreie Feiertage und sonstige Zeiten der Arbeitsbefreiung erfüllen regelmäßig auch die Voraussetzungen der Ruhezeit. Ist einem Arbeitnehmer z. B. ein Urlaubstag gewährt worden und wird er in einer am Vortage beginnenden Nachtschicht eingesetzt, so wird die Urlaubserteilung nicht deshalb rechtsunwirksam, weil sie auch die Ruhezeit nach § 12 Abs. 1 AZO umfasst. Die gesetzl. Vorschrift gebietet nur eine Arbeitszeitgestaltung, die gewährleistet, dass der Arbeitnehmer nach der Beendigung der tägl. Arbeitszeit mindestens während der folgenden 11 Stunden nicht zur Arbeitsleistung herangezogen wird. Sie schreibt aber nicht vor, auf welche Weise die Einhaltung der Ruhezeit erreicht wird. Dasselbe gilt für das Verbot der Überschreitung der tägl. Arbeitszeit in § 3 AZO.

Diese arbeitszeitrechtl. Vorschriften hat die Bekl. nicht verletzt. Die Bekl. hat sowohl bei der Erstellung der Dienstpläne als auch bei der Anordnung von Nachtschichten ohne Dienstplanerstellung eine Arbeitseinteilung des Kl. für den nächsten Tag nicht vorgenommen. Damit hat sie den gesetzl. Vorschriften der §§ 3 und 12 AZO genügt. Diesen lässt sich nicht entnehmen, dass die Bekl. gehindert war, die Stunden, an denen sie den Kl. an dem auf die Nachtschicht folgenden Tag nicht zur Arbeitsleistung heranzog, mit Überzeitarbeit zu verrechnen und auf diese Weise den Freizeitausgleich nach § 18 Abs. 9 LTV durchzuführen.

c) Die Bekl. hat durch diese Form des Freizeitausgleichs auch nicht den arbeitsrechtl. Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Insoweit macht der Kl. geltend, dass er bei der Verrechnung seines Freizeitausgleichskontos mit den nach einer Nachtschicht ausfallenden Arbeitsstunden schlechter gestellt werde als Kollegen, die keine Überzeitarbeit geleistet und deshalb keinen Anspruch auf Freizeitausgleich hätten. Diesen werde nämlich für die wegen der gesetzl. vorgeschriebenen Ruhezeit ausfallenden Stunden der sog. Hättelohn nach § 15 Abs. 8 LTV gezahlt.

Die Gleichstellung von Arbeitnehmer mit einem Guthaben auf dem Freizeitausgleichskonto und Arbeitnehmer ohne ein solches in bezug auf die Höhe des Monatslohns beruht nicht auf einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes hinsichtl. der Gewährung des Freizeitausgleichs, sondern auf den tarifl. Voraussetzungen für den Anspruch auf den sog. Hättelohn. Diese sehen vor, dass der Monatslohn in voller Höhe auch dann gezahlt wird, wenn bei einem Arbeiter infolge einer vorübergehenden anderweitigen Arbeitseinteilung die von ihm insgesamt erreichte Arbeitszeit hinter der festgesetzten wöchentl. Arbeitszeit zurückbleibt. Dabei erfassen die TVParteien alle Fälle, in denen tatsächl. geleistete Arbeit die festgesetzte Arbeitszeit unterschreitet und differenzieren auch nicht danach, ob die ausfallende Arbeitszeit mit einem Freizeitausgleichsguthaben verrechnet werden kann oder nicht. Dadurch können zwar Arbeitnehmer begünstigt werden, die über kein Freizeitausgleichsguthaben verfügen. Der Kl. kann daraus aber nicht den Anspruch

herleiten, ihm den tarifl. vorgesehenen Freizeitausgleich nur in Zeiten zu gewähren, in denen ihm kein Anspruch auf Hättelohn zustünde. Denn Überzeitarbeit ist nach dem Tarifvertrag grundsätzl. durch Freizeit auszugleichen. Soweit Arbeitnehmer ohne Freizeitausgleichsguthaben für die Zeit, in der dem Kl. Freizeitausgleich gewährt wird, den sog. Hättelohn beziehen, geschieht dies, ohne dass das Gesetz (§ 12 Abs. 1 Satz 1 AZO) dazu zwingt. Daraus lässt sich jedoch nicht schließen, dass die Bekl. gehindert wäre, den gesetzl. nicht verbotenen tarifl. Freizeitausgleich wie geschehen durchzuführen.