

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 481/02
ö. D. 4 Ca 1877 a/02 ArbG Kiel
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 05.11.2003

gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 05.11.2003 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 23.10.02 - ö.D. 4 Ca 1877 a/02 abgeändert:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger über den 1.8.2001 hinaus für dienstplanmäßige und nicht dienstplanmäßige Seesontags- und Seewochenfeiertagsstunden Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Beklagte.

Die Revision wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

innen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Der Revisionschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Revision und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

TATBESTAND

Die Parteien streiten darüber, ob im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abgeleistete Arbeit an Seesonntagen und Seewochenfeiertagen von der Beklagten durch bezahlte oder unbezahlte Freizeitgewährung auszugleichen ist.

Der Kläger ist am1943 geboren und seit dem 15.12.1973 bei der Beklagten als Besatzungsmitglied auf verschiedenen Schiffen im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis ist der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung anwendbar. Seit dem

01.01.1999 ist der Kläger als Kapitän auf dem Wehrforschungsschiff „P.“ bei der Forschungsanstalt der Bundeswehr für Wasserschall- und Geophysik eingesetzt. Insofern handelt es sich um ein Dreiwachenschiff.

Ist der Kläger im Seedienst eingesetzt, arbeitet er bis zu sieben Tage pro Woche einschließlich sonntags. Die wöchentliche Arbeitszeit von zur Zeit 38,5 Stunden für den Hafendienst ist im Einsatzbereich des Klägers einvernehmlich mit dem Personalrat dergestalt geregelt worden, dass regelmäßig montags bis donnerstags von 7:00 Uhr bis 15:30 Uhr und freitags von 7:00 Uhr bis 14:00 Uhr zur arbeiten ist. An Samstagen ist regelmäßig kein Hafendienst zu leisten.

Bis zum 01.08.2001 gewährte die Beklagte für geleistete Seesonntags- und Seewochenfeiertagsarbeit bezahlten Freizeitausgleich an einem dienstplanmäßigen Wochenarbeitstag. Diese Praxis änderte sie mit Wirkung ab 01.08.2001. Mit Schreiben vom 26.09.2001 (Bl. 13, 14 d. A.) teilte sie allen Betroffenen u. a. unter Hinweis auf Nr. 4 Abs. 1b der Sonderregelungen für Angestellte, die als Besatzungen auf See- und Binnenfahrzeugen im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung beschäftigt werden (SR 2e II BAT) die Änderung ihrer Praxis mit. Mangels einer ausdrücklichen, einen Vergütungsanspruch vorschreibenden Freizeitausgleichsregelung für geleistete Seesonntagsarbeit in den SR 2e II BAT ergebe sich entsprechend § 15 Abs. 6 BAT, dass Freizeitausgleich an jedem Werktag der Woche nur unter der Bedingung erfolgen könne, dass der Angestellte zusätzlich eine Arbeitsleistung im Umfang der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erbringe. Zunächst ging die Beklagte davon aus, der Freizeitausgleich für geleistete Seesonntags- und Seewochenfeiertagsdienste sei von den entsprechenden Besatzungsmitgliedern in einer Hafendienstwoche nach Ableistung der in der Zeit von montags bis freitags zu erbringenden Arbeitszeit von 38, 5 Stunden ausschließlich an dem jeweiligen Samstag zu nehmen. Hieran hält sie mittlerweile nicht mehr fest. Nimmt jedoch ein Betroffener beispielsweise an einem Dienstag Freizeitausgleich für gem. Nr. 4 Abs. 1b SR 2e II BAT geleistete Seesonntagsarbeit, behandelt die Beklagte diesen Freizeitausgleich wie die Inanspruchnahme unbezahlten Urlaubs und kürzt entsprechend die monatliche Vergütung.

Der Kläger hat seit dem 01.08.2001 ein Stundenguthabenkonto von 211 Seesontagsstunden, die im Laufe der rechtlichen Auseinandersetzung aufgelaufen sind. Um keine Vergütungseinbußen zu haben, nimmt er für diese Guthabenstunden z. Zt. keinen Freizeitausgleich. Würde er ihn nehmen, hätte er ein Vergütungsminus von durchschnittlich rund 325,00 Euro pro Monat (Bl. 36 d. A.). Gegen diese Praxis wendet sich der Kläger nach außergerichtlicher Geltendmachung vom 02.10.2001 und vom 03.04.2002 (Bl. 15, 16 d. A.) mit der vorliegenden Klage.

Die „Arbeitszeit, Zeitzuschläge, Überstundenberechnung und Überstundenvergütung“ regelnden Vorschriften der Sonderregelungen 2e II BAT lauten wie folgt:

Nr. 1

zu §§ 1 und 2 - Geltungsbereich -

Diese Sonderregelungen gelten für die als Angestellte im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung beschäftigten Besatzungen von Schiffen und schwimmenden Geräten.

....

Nr. 4

Zu §§ 15, 16, 16a, 17 und 35 - Arbeitszeit- Zeitzuschläge,
Überstundenzuschläge -

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt

- a) für Hafendiensttage für Drei-, Zwei- und Einwachenschiffen acht Stunden arbeitstäglich oder 38 ½ Stunden wöchentlich,
- b) für Seediensttage auf Dreiwachenschiffen acht Stunden täglich, auf Zwei- und Einwachenschiffen neun Stunden täglich.

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit während der Seedienst- und Hafendiensttage gilt für die Vergütung (§ 26) als abgegolten.

Nr. 5

Zu § 17 - Überstunden -

(1) Überstunden sind

- a) bei Hafendiensttagen auf Drei-, Zwei- und Einwachenschiffen die über acht Stunden arbeitstäglich oder 38 1/2 Stunden wöchentlich hinaus geleisteten Arbeitsstunden,
- b) bei Seediensttagen auf Dreiwachenschiffen die über acht Stunden, auf Zwei- und Einwachenschiffen die über neun Stunden täglich hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

Für die Anwendung des § 17 ist die wöchentliche Arbeitszeit maßgeblich, wie sie sich nach der Zahl der Tage, an denen in der Kalenderwoche - an Hafendiensttagen dienst-

planmäßig - gearbeitet wurde, auf der Grundlage der für den jeweiligen Tag nach Unterabsatz 1 Buchst. a oder b maßgebenden regelmäßigen täglichen Arbeitszeit ergibt, soweit die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1) wenigstens erreicht wird. Zeiten, die nach Nr. 5 Abs. 2 auszugleichen sind, bleiben unberücksichtigt.

Fallen in einer Kalenderwoche nur Seediensttage oder Hafen- und Seediensttage an, gelten zusätzlich von der sich aus Unterabsatz 2 ergebenden wöchentlichen Arbeitszeit für die Vergütungsberechnung zwei Arbeitsstunden als Überstunden, soweit die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1) um mindestens zwei Stunden überschritten ist.

- (1) Die von dem Besatzungsmitglied während der Seedienstzeiten an Sonntagen und Wochenfeiertagen zu leistenden Arbeitsstunden werden durch Gewährung von entsprechender Freizeit an Werktagen im Laufe des Urlaubsjahres ausgeglichen.

....“

Ausgehend davon, dass der Kläger ein auf einem Schiff beschäftigtes Besatzungsmitglied im Sinne der SR 2e II BAT sei, hat das Arbeitsgericht die Klage im Wesentlichen mit der Begründung abgewiesen, es fehle in den Sonderregelungen SR 2e II BAT eine Normierung der Pflicht zur Vergütungsfortzahlung bei Freizeitgewährung. Eine solche könne weder aus Nr. 5 Abs. 2, noch aus Nr. 5 Abs. 1 Unter Abs. 2 Satz 2 SR 2e II BAT abgeleitet werden, wonach bei der Errechnung der wöchentlichen Überstunden, die während der Seedienstzeiten an Sonntagen und Wochenfeiertagen zu leistenden Arbeitsstunden, die nach Abs. 2 durch entsprechende Freizeit auszugleichen seien, unberücksichtigt bleiben. Vielmehr ergebe sich aus Nr. 4 und Nr. 5 SR 2e II BAT, dass die Tarifvertragsparteien für nach Nr. 4 Abs. 1b SR 2e II BAT erbrachte Seesonntags- und Seewochenfeiertagsarbeit lediglich sicherstellen wollten, dass überhaupt Freizeit gewährt werde, wenn Seedienst an Sonn- und Feiertagen geleistet worden sei. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird im Übrigen auf das erstinstanzliche Urteil verwiesen.

Gegen dieses am 04.11.2002 zugestellte Urteil legte der Kläger am 02.12.2002 Berufung ein, die nach Fristverlängerung bis zum 05.02.2003 am 05.02.2003 begründet wurde (Bl. 61, 64, 71 d. A.). Er wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen. Er trägt vor, die SR 2e II BAT fänden auf ihn als Kapitän keine Anwendung. Jedenfalls sei die Beklagte auch bei Anwendung dieser Sonderregelungen verpflichtet, für als regelmäßige Arbeitszeit erbrachte Seesonntags- und Seewochenfeiertagsstunden Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung - wie bis zum 01.08.2001 - zu gewähren. Zwar fehle eine ausdrückliche Regelung der Vergütungspflicht für den zu gewährenden Freizeitausgleich. Die Vergütungspflicht ergebe sich jedoch aus

dem Sachzusammenhang und der Systematik der insoweit abschließenden SR 2e II BAT. Auf § 15 Abs. 6 BAT könne nicht zurückgegriffen werden. Vielmehr ergebe sich aus dem Kontext zu Nr. 5 Abs. 1 Unterabsatz 2 in Verbindung mit § 5 Abs. 2 SR 2e II BAT, dass die von der Vergütung abgegoltene regelmäßige Arbeitszeit (Nr. 4 Abs. 2 SR 2e II BAT) sich nur auf sechs Arbeitstage á 8 Stunden in Seedienstwochen beziehe. Anders sei die Umsetzung von Nr. 5 Abs. 2 SR 2e II BAT - die Gewährung von Freizeitausgleich - nicht möglich, da Freizeitausgleich in Form von Freizeitverlagerung nicht auf Zeiträume verlagert werden könne, an denen ohnehin dienstfrei sei. Das ergebe sich auch aus der Geschichte der Nr. 4 und Nr. 5 SR 2e II BAT, insbesondere der Entwicklung und Verkürzung der Arbeitszeit in einer Hafendienstwoche seit 1971. Während bis zum 30.09.1974 der Freizeitausgleich zur Reduzierung der Arbeitszeit in der Hafendienstwoche führte, weil eine Arbeitszeit für sechs Werktage pro Woche galt, läge nunmehr die Arbeitszeit nach dem Willen der Beklagten in Hafendienstwochen auch im Falle des Freizeitausgleichs unverändert bei 38,5 Stunden, sei mithin höher als vor dem 01.10.1974 (38,5 Stunden Arbeitszeit plus 8 Stunden Freizeitausgleich = 56,5 Stunden). Das sei nicht Wille der Tarifvertragsparteien gewesen.

Der Kläger beantragt:

Unter Abänderung des am 23.10.2002 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichtes Kiel - öD 4 Ca 1877a/02 -, wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger über den 01.08.2001 hinaus für dienstplanmäßige und nicht dienstplanmäßige Seesonntags- und Seewochenfeiertagsstunden Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.

Die Beklagte beantragt:

Die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Sie vertritt die Auffassung, da die regelmäßige Arbeitszeit sich für Seediensttage auf Dreiwachenschiffen auf 8 Stunden täglich bzw. 56 Stunden wöchentlich belaufe (Nr. 4 Abs. 1b SR 2e II BAT) und diese regelmäßige Arbeitszeit gem. Nr. 4 Abs. 2 SR 2e II BAT durch die Vergütung als abgegol-

ten gelte, sei die Freizeitausgleichsregelung nach Nr. 5 Abs. 2 SR 2e II BAT nur dahingehend zu verstehen, dass für geleistete Seesonntagsarbeit Freizeit an Werktagen zu gewährleisten, für diese Freizeit aber keine Vergütung zu zahlen sei. Werktagen seien beispielsweise auch Samstage, sodass für den Seesonntagsdienst auch Freizeit an einem Samstag ausgeglichen werden könne. Wenn jedoch Freizeitausgleich an einem anderen Werktag genommen werden wolle, ohne dass hierfür dann zusätzlich an einem Samstag Hafendienst erbracht werde, könne diese genommene Freizeit nur als unbezahlter Urlaub angesehen werden, mit der Folge entsprechender Vergütungskürzung, da in Hafendienstwochen gem. Nr. 4 Abs. 1a SR 2e II BAT eine Arbeitszeit von 38,5 Stunden geschuldet sei.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig. Sie ist auch begründet. Die Beklagte hat dem Kläger gem. Nr. 4 Abs. 1, Abs. 2, Nr. 5 Abs. 2 SR 2e II BAT für geleistete Arbeit an Seesonntagen und Seewochenfeiertagen bezahlten Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung bzw. ohne Kürzung der Vergütung zu gewähren.

I.

1. Die Berufung ist zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden.
2. Der Antrag ist reduzierend auszulegen. Die Parteien streiten vorliegend lediglich darüber, ob die Beklagte für im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistete dienstplanmäßige und nichtdienstplanmäßige Seesonntags- und Seewochenfeiertagsstunden Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren hat. Über die Entgeltlichkeit von Freizeitausgleich für Überstunden aus Seesonntags- und Seewochenfeiertagsarbeit streiten die Parteien nicht.

3. Der Feststellungsantrag ist auch gem. § 256 ZPO zulässig. Zwar ist das rechtliche Interesse an der Erhebung einer Feststellungsklage in der Regel zu verneinen, wenn eine Leistungsklage möglich ist. Nach ständiger Rechtsprechung besteht jedoch gleichwohl ein Interesse an der alsbaldigen Feststellung über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses, wenn das angestrebte Urteil mit seiner lediglich ideellen, der Vollstreckung nicht zugänglichen Wirkung geeignet ist, den Konflikt zwischen den Parteien endgültig zu lösen. Die Feststellungsklage muss geeignet sein, weitere Prozesse durch einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu verhindern (BAG vom 15.2.1990, 6 AZR 386/88 m.w.N. – zitiert nach JURIS).

So liegt es hier. Mit dem vorliegenden Feststellungsantrag ist die Frage, wie Freizeitausgleich für im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erbrachte Seesonntags- und Seewochenfeiertagsarbeit zu gewähren ist generell beantwortbar. Die Parteien streiten nicht um einzelne Stunden, sondern um eine bestimmte Abrechnungspraxis der Beklagten. Dieser Streitpunkt kann durch den vorliegenden Antrag vollumfänglich und auch mit Wirkung für die Zukunft geklärt werden.

II.

Die Berufung ist auch begründet. Die Klage wurde zu Unrecht abgewiesen, sodass das angefochtene Urteil aufzuheben war.

- 1) Die Sonderregelungen für Angestellte, die als Besatzungen auf See- und Binnenfahrzeugen im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung beschäftigt werden (SR 2e II BAT), sind auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden. Der als Kapitän auf dem Dreiwachenschiff „P.“ eingesetzte Kläger ist Besatzungsmitglied im Sinne der Nr. 1 SR 2e II BAT. Zwar enthält Nr. 1 SR 2e II BAT keine nähere Definition, welche Angestellten als „Besatzungsmitglieder“ anzusehen sind. Und auch im Seearbeitsrecht gehören Kapitäne gem. § 3 Seemannsgesetz nicht zu den Besatzungsmitgliedern. Das beruht jedoch auf den Besonderheiten eines Heuverhältnisses in der zivilen Schifffahrt (vgl. §

2 Abs. 1 Seemannsgesetz). Der als Kapitän eingesetzte Angestellte des öffentlichen Dienstes hat aber keine mit einem angeheuerten Kapitän in der zivilen Schifffahrt vergleichbaren besonderen Rechte und Pflichten. Ein Schiff der Bundeswehr gehört keinem Reeder, der von einem Kapitän auf See zu vertreten wäre. Vielmehr steht der Kapitän eines Schiffes der Bundeswehr in einem weisungsabhängigen Arbeitsverhältnis zum Eigentümer des Schiffes – der Bundesrepublik Deutschland. Vor diesem Hintergrund gehören, wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, zu den Besatzungsmitgliedern auf Schiffen der Bundeswehr im Sinne der SR 2e II BAT auch die ständig an Bord beschäftigten Angestellten, die die besonderen Aufgaben der militärischen Zwecken dienenden Schiffe wahrzunehmen haben. Abweichend vom allgemeinen Seemannsrecht fallen hierunter mangels anderweitiger Regelung auch die Kapitäne (vgl. Clemens/ Scheuring/Steingen/Wiese, BAT Kommentar, Erl. 1 zu Nr. 1 SR 2e II).

- 2) Zu Unrecht meint die Beklagte, sie könne dem Kläger unbezahlten Freizeit- ausgleich für an Seesonntagen- und Seewochenfeiertagen im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistete Arbeit an ohnehin dienst- freien Werktagen gewähren oder aber im Falle der Inanspruchnahme von diesbezüglicher Freizeit innerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit diese Freizeit wie unbezahlten Urlaub einordnen und dann die Vergütung entspre- chend kürzen. Die Beklagte hat dem Kläger für dienstplanmäßige, innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistete Arbeit an Seesonnta- gen und Seewochenfeiertagen Freizeitausgleich an dienstplanmäßigen Ha- fendiensttagen unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren. Dieser An- spruch folgt aus Nr. 4 Abs. 1 und 2 in Verbindung mit Nr. 5 Abs. 1 unter Abs. 2 Satz 2, Abs. 2 SR 2e II BAT. Das ergibt die Auslegung dieser Tarifvorschriften.
- 3) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Aus- legung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst von dem Tarifwortlaut. Dabei ist jedoch der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien ü- ber den reinen Wortlaut hinaus zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Normen Ausdruck gefunden hat. Das gleiche gilt hinsichtlich des von den Tarifvertragsparteien beabsichtigten Sinnes und Zweckes der Tarif-

normen. Darüber hinaus ist auch der tarifliche Gesamtzusammenhang mit zu berücksichtigen, denn nur aus ihm und nicht schon aus der einzelnen Tarifnorm kann der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien sowie Sinn und Zweck der Tarifnormen zutreffend ermittelt werden (BAG vom 24.11.1988 – 6 AZR 517/86 nicht veröffentlicht, zitiert nach JURIS m.w.N.). Dabei kommt es in erster Linie auf den Aufbau und die Ausgestaltung des Paragraphen an, in dem die umstrittene Regelung enthalten ist. Ergänzend ist die Systematik des gesamten Tarifvertrages mit zu berücksichtigen. Tarifverträge sind möglichst so auszulegen, dass Ungereimtheiten vermieden und sinnvolle Ergebnisse erzielt werden (BAG vom 22. 8.1995 3 AZR 42/95 = AP Nr 4 zu § 1 TVG Tarifverträge; BAG vom 22.8.1995 – 3 AZR 109/95 – nicht veröffentlicht- zitiert nach JURIS).

Nach allgemeinem Sprachgebrauch lässt sich unter Freizeitausgleich sowohl eine bezahlte als auch eine unbezahlte Freizeit verstehen. Der Tarifwortlaut regelt die Entgeltlichkeit des streitbefangenen Freizeitausgleiches nicht ausdrücklich. Er schreibt in Nr. 4 Abs. 1 Ziff. b SR 2 e II BAT fest, dass während des Seedienstes auf Dreiwachenschiffen die regelmäßige Arbeitszeit 8 Stunden täglich beträgt. Das heißt, es ist kalendertäglich, also auch an Sonntagen regelmäßig zu arbeiten. Nr. 4 Abs. 2 SR 2e II BAT ordnet an, dass die regelmäßige Arbeitszeit während der Seediensttage und der Hafendiensttage durch die Vergütung (§ 26 BAT) als abgegolten gilt. Das bedeutet, während reiner Seedienstwochen hat ein Besatzungsmitglied bis zu 7 Kalendertage, also jeden Tag und bis zu 56 Stunden wöchentlich zu arbeiten, während er in einer Hafendienstwoche nur an 5 Arbeitstagen 38,5 Stunden arbeiten muss. Gleichwohl wird für beide Wochen trotz unterschiedlich hoher Arbeitsleistung gem. Nr. 4 Abs. 2 SR 2e II BAT nur die allgemeine Vergütung im Sinne des § 26 BAT gezahlt. Soweit besteht auch kein Streit zwischen den Parteien. Nr. 5 Abs. 2 SR 2e II BAT regelt allerdings, dass die von dem Besatzungsmitglied an Seesonntagen und Seewochenfeiertagen geleisteten Arbeitsstunden an Werktagen in Freizeit auszugleichen sind.

Die Rechtsfolge dieser Regelungen ist dem Wortlaut nicht eindeutig zu entnehmen. Dem Tarifwortlaut ist nichts darüber zu entnehmen, ob Freizeitaus-

gleich als bezahlte oder als unbezahlte Freizeit gewährt werden soll. Insoweit ist die Vorschrift auszulegen.

- 4.) Entgegen der Ansicht, der Beklagten kann jedoch nicht für die Auslegung des SR 2e II BAT auf die allgemeinen Vorschriften in § 15 BAT, insbesondere nicht auf § 15 Abs. 6 BAT zurückgegriffen werden.

Im Bereich SR 2e II BAT wird vielmehr die allgemeine Regelung der regelmäßigen Arbeitszeit in § 15 BAT modifiziert. An dessen Stelle tritt als Bestandteil des BAT für die im Geltungsbereich der Sonderregelungen liegenden Arbeitsverhältnisse die Nr. 4 der SR 2e II BAT (BAG v. 15.09.1988 - 6 AZR 455/86 - II 2a). Insoweit handelt es sich um eine abschließende Sonderregelung, die den § 15 BAT insgesamt ersetzt und damit auch die Anwendbarkeit des § 15 Abs. 6 BAT ausschließt. Diese Sonderregelung enthält in der Nr. 5 eine eigenständige Freizeitausgleichregelung. Sie hat einen anderen Regelungsgehalt als § 15 Abs. 6 BAT. Sie räumt beispielsweise angesichts der Besonderheiten des Seedienstes abweichend von § 15 Abs. 6 Unter Abs. 2 Satz 3 BAT keinerlei Wahlrecht zwischen Freizeitausgleich und Gewährung/ Entgegennahme zuschlagspflichtiger Vergütung ein.

- 5.) Mithin ist ausschließlich die Systematik und der tarifliche Gesamtzusammenhang der SR 2e II BAT zu würdigen. Die Arbeitszeit- und Vergütungsregelung in Nr. 4 Abs. 1 Ziff. b, Abs. II SR 2e II BAT kann nicht losgelöst von Nr. 5 Abs. 2 SR 2e II BAT gesehen werden. Dem Wortlaut dieser Freizeitausgleichsvorschrift für Seesonntags- und Seewochenfeiertagsarbeit ist zu entnehmen, dass Freizeitausgleich für alle an Sonntagen und Wochenfeiertagen geleistete Arbeitsstunden zu gewähren ist. Nr. 5 Abs. 2 SR 2e II BAT regelt demzufolge Freizeitausgleich nicht nur für **Überstunden**, sondern für alle **Arbeitsstunden**, die an Seesonntagen und Seewochenfeiertagen geleistet wurden.
- 6.) Hieraus ergibt sich, dass die Tarifvertragsparteien innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistete Seesonntags- und Seewochenfeiertagsstunden quasi wie Mehrarbeit im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit verstehen, die genauso wie an Seesonntagen und Seewochenfeiertagen geleistete Überstunden auszugleichen sind. Dass für derartige Überstunden entgelt-

licher Freizeitausgleich zu gewähren ist, ist unstrittig. Mangels Differenzierung in der Wortwahl zwischen Überstunden und Arbeitsstunden ergibt sich dann aber zwangsläufig, dass nach dem Willen der Tarifvertragsparteien und der Systematik der Tarifregelungen für dienstplanmäßige, im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erbrachte Arbeit an Seesonntagen und Seewochenfeiertagen ebenfalls bezahlter Freizeitausgleich gewährt werden muss.

- 7.) Gem. Nr. 5 Abs. 2 SR 2e II BAT ist die Beklagte verpflichtet, geleistete Seesonntags- und Seewochentagsarbeit in Freizeit **auszugleichen**. Ausgleich bedeutet nach dem allgemeinen Sprachgebrauch „Surrogat, Ersatz“. Die Beklagte ist demnach verpflichtet, dem Besatzungsmitglied zu ermöglichen, die durch die nach Nr. 4 Abs. 1b SR 2e II BAT erbrachte Arbeit an Seesonntagen und Seewochenfeiertagen nicht mögliche, entgangene Freizeit auf einen anderen Tag zu verlagern. Das hat auch das erstinstanzliche Urteil zutreffend festgestellt. Jedoch sind die sich hieraus ergebenden Konsequenzen offen geblieben.

Die Beklagte ist nicht befugt, diese von einem Sonntag oder einem Seewochenfeiertag auf einen anderen Werktag gem. Nr. 5 Abs. 2 SR 2e II BAT zu verlagernde Freizeit auf einen Tag zu legen, an dem der Kläger ohnehin Freizeit hat. Das ist kein Ausgleich. Freizeitausgleich kann nicht an solchen Tagen erfolgen, an denen ohnehin keine Pflicht zur Erbringung einer Arbeitsleistung besteht. An diesen Tagen ist es dem Arbeitgeber unmöglich, Dienstbefreiung zu erteilen (vgl. BAG v. 12.12.1990, 4 AZR 269/90 = AP Nr. 1 zu AVR Caritas-Verband Anlage 5). Hat ein gem. Nr. 4 Abs. 1a SR 2e II BAT im Hafendienst dienstplanmäßig eingeteilter Arbeitnehmer, der nur an 5 Arbeitstagen, nicht an 6 Werktagen, 38,5 Stunden Arbeit schuldet, diese 38,5 Stunden von Montag bis Freitag gearbeitet, hat er seine wöchentliche Arbeitspflicht erfüllt und am Samstag und Sonntag als Folge der Nr. 4 Abs. 1a SR 2e II BAT frei. Er kann nunmehr nicht gleichzeitig am Samstag, einem der Werktage im Sinne der Nr. 5 Abs. 2 SR 2e II BAT vom Arbeitgeber Freizeitausgleich für Seesonntags- und Seewochenfeiertagsarbeit im Sinne der Nr. 4 Abs. 1b SR 2e II BAT nehmen bzw. zugewiesen bekommen. Er hat schon dienstplanmäßig frei. Eine

Steigerung von „frei“ ist objektiv unmöglich. Die Beklagte ist vielmehr verpflichtet, dem Kläger in einer Hafendienstwoche zusätzliche Freizeit zu gewähren. Der Arbeitnehmer hat vorweg mehr gearbeitet, ohne gem. Nr. 4 Abs. 1 iVm Nr. 5 SR 2e II BAT Überstunden zu erbringen. Diese Mehrarbeitsleistung in Form von regulär geschuldeter Sonntags- und Seewochenfeiertagsarbeit ist in Form von Freizeitausgleich zu ersetzen.

- 8.) Das hat zur Folge, dass die Beklagte ihre Freizeitausgleichspflicht gem. Nr. 5 Abs. 2 SR 2e II BAT nicht erfüllt, wenn sie von ihren Besatzungsmitgliedern während der Hafendiensteinsätze verlangt, zusätzlich zu dem freien Tag, den das Besatzungsmitglied als Ersatz für den gearbeiteten Sonntag oder Seewochenfeiertag an einem Werktag frei nehmen will, die volle wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden im Hafendienst nach Nr. 4 Abs. 1a SR 2e II BAT zu erbringen. Das gilt umso mehr, als an Samstagen aufgrund der geltenden Arbeitszeitregelungen für Hafendienst im Arbeitsbereich des Klägers ohnehin nicht gearbeitet werden kann.

- 9.) Auch unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Arbeitszeitregelungen für Angestellte, die als Besatzungen auf See- und Binnenfahrzeugen beschäftigt werden, insbesondere unter Berücksichtigung der anders als im Krankenhausbereich zwei verschiedenen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten für Seedienste und Hafendienste, die zwischen 38,5 Stunden an 5 Arbeitstagen und 56 Stunden an 7 Kalendertagen liegen, ergibt sich, dass die Tarifvertragsparteien die Entgeltlichkeit des für an Seesontagen und Seewochenfeiertagen zwingend zu gewährenden Freizeitausgleiches in Nr. 5 Abs. 2 SR 2e II BAT auch ohne das Wort „entgeltlich“ mitgeregelt haben. Bei Bestehen einer 7-Tage-Woche ist die Gewährung von Freizeitausgleich anders objektiv unmöglich. Ist für den gearbeiteten 7. Tag Freizeitausgleich zu gewähren, ist objektiv in einer Seedienstwoche im vergütungsrechtlichen Sinne nur eine 6-Tage-Woche geschuldet. Es wird nur die für den 7. Tag ursprünglich vorgesehene Freizeit auf einen anderen Tag, der sonst nicht frei wäre, verschoben. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme dieses freien Tages muss aber ohne Vergütungseinbußen gewährleistet werden. Ist, wie im vorliegenden Fall, die regelmäßige Arbeitszeit für Hafendienst bei der Beklagten seit vielen Jahren

unter Beachtung der mitbestimmungsrechtlichen Vorschriften ausschließlich auf die Wochentage montags bis freitags verteilt und haben die dienstplanmäßig für Hafendiensttage eingeteilten Angestellten dem zur Folge regelmäßig samstags und sonntags frei, ist die Beklagte verpflichtet, den Freizeitausgleich für dienstplanmäßig geleistete Seesonntags- und Seewochenfeiertagsstunden im Rahmen einer Hafendienstwoche unter Fortzahlung der Vergütung zwischen den Wochentagen montags bis freitags zu gewähren.

- 10.) Dass die Tarifvertragsparteien die Entgeltlichkeit des Freizeitausgleiches für an Seesonntagen und Seewochenfeiertagen dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung gewollt haben, ergibt sich auch unter historischen Gesichtspunkten.

Seit dem 01.04.1964 beträgt die wöchentliche Arbeitszeit für Seediensttage auf Dreiwachenschiffen unverändert 8 Stunden täglich bzw. 56 Stunden wöchentlich. Vom 01.01.1971 bis zum 30.09.1974 betrug die regelmäßige Arbeitszeit für Hafendiensttage 7 Stunden werktäglich = 42 Stunden wöchentlich. Diese Arbeitszeit wurde verkürzt. Die Tarifvertragsparteien führten für Hafendienstwochen die 5-Tage-Woche ein. Ab 01.10.1974 wurde eine wöchentliche Arbeitszeit von 8 Stunden arbeitstäglich = 40 Stunden wöchentlich eingeführt. Ab 01.04.1990 gilt für Hafendiensttage eine Arbeitszeit von 8 Stunden arbeitstäglich bzw. 38,5 Stunden wöchentlich. Der Wortlaut der Freizeitausgleichsregelung der Nr. 5 Abs. 2 SR 2e II BAT für Seesonntags- und Seewochenfeiertagsarbeit blieb trotz der Arbeitszeitverkürzung in Nr. 4 Abs. 1a SR 2e II BAT unverändert. Danach war und ist Freizeitausgleich an **Werktagen** auszugleichen. Die Auffassung der Beklagten, trotz eines ggf. 8-stündigen Freizeitausgleiches für geleistete Seesonntags- oder Seewochenfeiertagsarbeit seien in der Freizeitausgleichswoche zusätzlich 38,5 Stunden Hafendienstarbeit zu erbringen, würde zu einer Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit dieser Freizeitausgleichswoche auf 46,5 Stunden führen. Dieses Ergebnis kann von den Tarifvertragsparteien unter historischen Gesichtspunkten nicht gewollt sein. Im Rahmen der ursprünglichen 6-Tage-Woche für Hafendienstwochen (8 Stunden Arbeitszeit an 6 Werktagen) waren Werktag und Arbeitstag identisch, mit der Folge, dass Freizeitausgleich für Seesonntags- und Seewochenfeiertagsarbeit zwangsläufig auf einen Arbeitstag = Werktag

unter Fortzahlung der Vergütung fiel. Ein anderer Ausgleichszeitraum stand und steht objektiv nicht zur Verfügung. Diese Systematik der gewollten Arbeitszeitreduzierung unter Fortzahlung der Vergütung wollten die Tarifvertragsparteien ohne Veränderung des diesbezüglichen Wortlautes der Nr. 5 Abs. 2 SR 2e II BAT nicht im Zusammenhang mit der Einführung einer Arbeitszeitverkürzung für Hafendienstwochen zu Lasten der Arbeitnehmer ändern. Hierfür gibt es keinerlei Anhaltspunkte. Gleichwohl von einem derartigen Willen der Tarifvertragsparteien auszugehen, stünde im Widerspruch zur gesamten Tarifpolitik der Tarifvertragsparteien im Zusammenhang mit der Diskussion um und der Einführung von Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Vergütungsausgleich.

- 11.) Dem Begehren des Klägers steht auch nicht die Ausschlussfrist des § 70 BAT entgegen. Der Kläger hat mit seinem Schreiben vom 02.10.2001 und 03.04.2002 die Ausschlussfrist gewahrt. Die Geltendmachung von Ansprüchen gem. § 70 Abs. 1 BAT setzt die Klarstellung voraus, dass der jeweilige Anspruch seinem Grunde nach hinreichend deutlich gemacht wird. Ferner ist erforderlich, dass auch die Höhe des Anspruchs, d. h. auch der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Deutlichkeit ersichtlich wird (BAG v. 09.11.1983 - 4 AZR 264/81; BAG v. 10.09.1975 - 4 AZR 485/74 = AP Nr. 12 zu § 23a BAT). Das bedeutet, dass für die Geltendmachung nach § 70 Abs. 1 BAT nicht immer ein „Ausrechnen“ der Forderung erforderlich ist. Auch bei Eingruppierungsfeststellungsklagen muss der Arbeitnehmer den Differenzbetrag der Vergütungsgruppen, um die gestritten wird, nicht ausrechnen, um die Ausschlussfrist des § 70 Abs. 1 BAT zu wahren. Maßgeblich ist, dass ein näher bestimmter Anspruch gestellt und zweifelsfrei vom Arbeitnehmer gefordert wird.

Das ist vorliegend geschehen. Die Beklagte hat dem Kläger mit ihrem Schreiben vom 26.09.2001 mitgeteilt, sie gewähre künftig keinen Freizeitausgleich mehr für dienstplanmäßige Seesonntags- und Seewochenfeiertagsstunden und werde für die Monate August und September 2001 die Abrechnungen korrigieren. Unter Bezugnahme auf dieses Schreiben der Beklagten hat der Kläger mit Schreiben vom 02.10.2001 Freizeitausgleich unter Fortzahlung der

Vergütung ausdrücklich geltend gemacht und diese Geltendmachung nochmals am 03.04.2002 wiederholt. Die Streitfrage war konkret eingegrenzt. Der Kläger hat der Beklagten mit Wirkung ab 02.10.2001 hinreichend deutlich gemacht, dass er entgegen der Ansicht der Beklagten vom 26.09.2001 auch für die Zeit nach der Änderung der Vergütungspraxis der Beklagten, ab August 2001 Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung für Seesonntags- und Seewochenfeiertagsstunden fordert. Der Kläger war insoweit nicht verpflichtet, die maßgebenden Tage, für die er eine Fortzahlung der Vergütung begehrte im Einzelnen anzugeben. Die Beklagte hat die Dienstpläne selbst erstellt und den Kläger selbst eingeteilt, die Hafendienst- und Seedienstzeiten selbst vorgegeben. Die Seesonntage und Seewochenfeiertage, für die sie den Kläger eingeteilt hat und keinen Freizeitausgleich ohne Kürzung der Vergütung mehr gewähren will, sind ihr bekannt. Damit ist eine Angabe zur Höhe der Forderung zur Wahrung des § 70 BAT nicht erforderlich.

Der Kläger war auch nicht verpflichtet, die Ansprüche jeweils neu geltend zu machen. Insoweit greift § 70 Abs. 2 BAT. Danach reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruches für denselben Sachverhalt aus. Um einen solchen handelt es sich hier.

Dass zwischenzeitlich durch die Prozessdauer der Freizeitausgleichszeitraum - das jeweilige Urlaubsjahr - verstrichen ist, ist unschädlich.

12.) Nach alledem war der Klaganspruch begründet, sodass der Berufung stattzugeben und das Urteil antragsgemäß abzuändern war.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache war die Revision zuzulassen (§ 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG).

gez. ...

gez. ...

gez. ...