

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 492/09

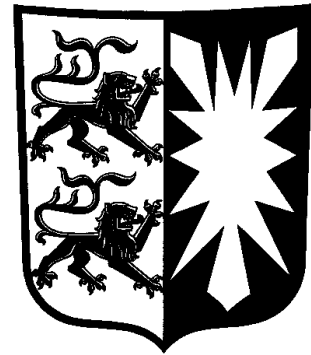
4 Ca 1994 d/08 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 15.04.2010

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 15.04.2010 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil
des Arbeitsgerichts Kiel vom 04.11.2009
- 4 Ca 1994 d/08 – wird auf seine Kosten
zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird
auf § 72a ArbGG hingewiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Berufung noch darum, ob der Kläger für die Zeit von Ja-
nuar 2006 bis September 2007 gegen den beklagten Bund einen Anspruch auf Ent-
gelt hat wegen von ihm behaupteter angeordneter Anwesenheit an Bord des Schiffes
„P...“ außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit.

Der Kläger trat am 01.08.1985 als Arbeitnehmer in die Dienste des beklagtes Bundes
ein und ist zugeordnet der Wehrtechnischen Dienststelle für S... und M... .In dem
hier streitgegenständlichen Zeitraum war er als Bootsmann im Seebetrieb der W...
auf dem F...- und E...schiff „P...“ tätig. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet
der TVöD-BT-V Anwendung. Der Kläger ist eingruppiert in die Entgeltgruppe 8 TVöD.
Neben dem regulären Hafendienst wird der Kläger auch bei Fahrten verschiedenster
Länge eingesetzt, die auch in ausländische Hoheitsgewässer führen. Die Einsätze

reichen von Tagesfahrten bis hin zu zweimonatigen Forschungsfahrten in das Mittelmeer.

Bei der „P...“ handelt es sich ausweislich des Schiffsbesatzungszeugnisses (Bl. 163 d.A.) um ein F...schiff – Klasse 751 für das Fahrtgebiet „Große Fahrt“. Ausweislich des Schiffsbesatzungszeugnisses ist das Wasserfahrzeug für die Durchführung von Seereisen im festgelegten Fahrtbereich als ordnungsgemäß besetzt anzusehen, wenn es mindestens eine 19-köpfige Besatzung hat, und zwar bestehend aus einem Kapitän, einem Ersten Offizier, zwei Nautischen Wachoffizieren, einem Leiter der Maschinenanlage, einem Zweiten Techn. Offizier, einem Schiffselektroniker, einem Schiffselektriker, sieben Schiffsmechaniker/Facharbeiter Deck, zwei Schiffsmechaniker/Facharbeiter Maschine, einem Koch und einem Steward.

Die „P...“ ist ein Drei-Wachen-Schiff. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt dort im Seedienst 8 Stunden täglich, im Hafendienst Montag bis Donnerstag ebenfalls 8 Stunden und Freitag 7 Stunden täglich. Der Kläger wird nicht im wechselnden Wachdienst eingesetzt, sondern hat grundsätzlich einen Tagesdienst in der Zeit von 6.00 Uhr bis 17.30 Uhr.

Über der im Schiffsbesatzungszeugnis ausgewiesenen Mindestbesatzungsstärke hinaus sind an Bord der „P...“ in der Regel drei Matrosen, drei Schiffsmechaniker und fünf Decksmänner an Bord. Der Kläger ist als Bootsmann Vorgesetzter für das Deckspersonal. Er hat ausweislich des Sicherheits-Management-Handbuchs (Bl. 367 d.A.) folgende Aufgaben/Verantwortungen/Befugnisse:

- Arbeitsverteilung, Beaufsichtigung und Durchführung von Arbeiten an Deck
- Einweisung der Unterstellten in die ordnungsgemäße Arbeitsdurchführung
- Wachdurchführung nach Anweisung von Vorgesetzten
- Kontrolle wasserdichter Türen, Luken, Lukendeckel und anderer Öffnungen an Deck, Abteilungs- und Raumkontrolle.
- Handhabung von Werkzeugen und Arbeitsmaterialien, Farben etc.
- Übernahme von Aufgaben nach Anweisungen der Vorgesetzten auf Manöverstation
- Bedienung von Winden, Kränen, Aussetzvorrichtung, Erprobungsgerät nach Anweisung der Vorgesetzten
- Überwachung von Pflege-, Wartungs-, Instandsetzungsarbeiten an Deck und Bericht an den 1. naut. Offizier
- Hafen- und Seewache/ Brückenwache

Alle anderen Arbeiten sind entsprechend der Befehle und Instruktionen der Vorgesetzten durchzuführen.

Der Bootsmann ist dafür verantwortlich, den 1. naut. Offizier über erkannte Mängel und Nichteinhaltung von Bestimmungen zu unterrichten.

Vertreten wird der Bootsmann durch den Schiffsmechaniker/Facharbeiter Deck. Notwendige Qualifikation für die Tätigkeit des Bootsmannes ist eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit der Mindestqualifikation Facharbeiter Deck. Wegen der weiteren notwendigen Qualifikationen wird Bezug genommen auf den Inhalt des Sicherheits-Management Handbuchs (Bl. 367 d.A.).

Nach dem derzeit geltenden Schiffsbesatzungszeugnis (Bl. 163 d.A.) ist für das F...schiff „P...“ die Position eines Bootsmannes für die Mindestbesetzung hinsichtlich der sicheren Teilnahme am Seeverkehr nicht erforderlich.

Der Schiffsmechaniker wiederum vertritt ausweislich des Sicherheits-Management-Handbuchs (Bl. 368 d.A.) den Bootsmann. Der Schiffsmechaniker benötigt als notwendige Qualifikation den Schiffsmechaniker-Brief. Auch die Fachkraft Deck/Motorenwärter ist ausweislich des Sicherheits-Management-Handbuchs (Bl. 369 d.A.) Vertretung für den Bootsmann. Notwendige Qualifikation für die Fachkraft Deck/Motorenwärter ist eine Ausbildung zum Facharbeiter Deck. Wegen der einzelnen Aufgaben, Verantwortungen und Befugnisse des Schiffsmechanikers und der Fachkraft Deck/Motorenwärter wird Bezug genommen auf das Sicherheits-Management-Handbuch (Bl. 358 u. 359 d.A.).

Wird der Kläger außerhalb seiner gewöhnlichen Arbeitszeiten zum Arbeitseinsatz herangezogen, wird die dann geleistete Zeit als Überstunde vergütet und ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt. Gegenstand dieses Rechtsstreits sind die Stunden, die der Kläger während der Seediensttage an Bord verbringt und während derer er nicht zum Arbeitseinsatz herangezogen wird, wobei der Kläger meint, dass es sich dabei um angeordnete Anwesenheit handele. Die von ihm angenommene Anwesenheit errechnet er dabei wie folgt: 24 Stunden (1 Tag) abzüglich der zu 100 % vergüteten Arbeitszeit (= regulärer Dienst und Überstunden).

In einem Fax-Schreiben vom 26.10.2005 (Bl. 72 d.A.), gerichtet an alle Kapitäne und Schiffsbesatzungen, heißt es u.a.:

Der neue Tarifvertrag ist nicht Anlass, die bislang praktizierte Lohnstunden- und Zulagenverschreibung zu ändern.

Jeder begründet seinen Anspruch, indem er wie bisher Lohnstunden und Zulagen verschreibt.

Dadurch bleiben die Ausschlussfristen gewahrt.

Notwendige Änderungen werden von der Verwaltung eingearbeitet.

Dies ändert sich erst dann, wenn die Durchführungshinweise des neuen Tarifvertrages erlassen werden.

Mit Schreiben vom 21.11.2005 (Bl. 70 d.A.) machte der Kläger seine Ansprüche im Rahmen der Ausschlussfrist (§ 37 TVöD) für die Zeit vom 01.10.2005 bis zur endgültigen Klärung geltend und führte zur Begründung aus, aufgrund der nicht geklärten Rechtslage des neuen TVöD bitte er, den alten TV für ihn weiterhin aufrechtzuerhalten, bis der neue TVöD rechtsgültig sei, um dann rückwirkend seine Gültigkeit zu erhalten. Er bitte um Information bezüglich der Änderungen, die sich aus dem neuen TVöD für das seefahrende Personal ergeben.

In einem weiteren Schreiben des beklagten Bundes vom 14.12.2006 (Bl. 73 d.A.), das sich mit dem Arbeitsstundenzettel befasst, heißt es u.a.:

„Bitte benutzen Sie die neuen Stundenzettel. Die ehemaligen Angestellten bitte ich, sich diese Stundenzettel ebenfalls anzusehen. Eine Erweiterung und Ausdehnung auf alle Arbeitnehmer ist jederzeit möglich und geplant. Sobald ich neuere Informationen habe, werde ich Sie selbstverständlich unterrichten. Auch weiterhin gelten die Ausschlussfristen für alle gewahrt.“

Der Kläger machte mit Schreiben vom 06.03.2007 nochmals „meine Ansprüche im Rahmen der Ausschlussfrist (§ 37 TVöD) für die Zeit vom 01.10.2005 bis zur endgültigen Klärung geltend.“ In diesem Schreiben führte er zur Begründung aus, dies geschehe aufgrund der nicht geklärten Rechtslage des neuen TVöD, um dann rückwirkend seine Gültigkeit zu erhalten (Handhabung der Bereitschaftszeiten ?).

Mit Anwaltschreiben vom 25.09.2008 (Bl. 74 d.A.) begehrte der Kläger die Zahlung eines Betrages in Höhe von 15.450,63 EUR brutto für die von ihm vom 01.10.2005

bis einschließlich 30.09.2007 insgesamt verbrachten 2.095 Stunden an Bord, die zu 50 % als Arbeitszeit zu vergüten seien.

Der Kläger hat behauptet:

Der beklagte Bund nehme seine Arbeitsleistung sowohl innerhalb als auch außerhalb der regulären Arbeitszeit in Anspruch. Ihm sei zu keiner Zeit Freizeitausgleich oder auch nur irgendeine andere sonstige Kompensation gewährt worden. Erprobungen würden je nach dem Prozedere der an Bord befindlichen Wissenschaftler zu allen Tages- und Nachtzeiten durchgeführt werden. Arbeite das wissenschaftliche Personal rund um die Uhr in Schichten, so müsse er sich ebenfalls danach richten und rund um die Uhr für die Einsätze zur Verfügung stehen. Da Forschungs- und Erprobungstätigkeiten nur schwer planbar seien, werde auf ihn dabei sehr häufig außerhalb seiner normalen Arbeitszeit zurückgegriffen. Der Aufwand für die anfallenden Erprobungen hänge von den jeweiligen Umständen ab. So könnten beispielsweise die Witterungsbedingungen unvorhergesehen einen schnellen Einsatz erforderlich machen, wenn – wie es auf See typischerweise vorkomme – das Wetter kurzfristig umschlage. Wenn starker Wind aufkomme, könne es notwendig werden, das Erprobungsgerät schnellstmöglich einzuholen. Starker Seegang erschwere das Ein- und Ausbringen von Erprobungsgerät sowie von Beiboote. In diesen Fällen sei es oft unumgänglich, zusätzliche Leute an Deck einzusetzen. Dann könne auf ihn nicht verzichtet werden. Bei gutem Wetter und erprobungsgünstigen Bedingungen könne die Erprobung spontan verlängert werden. Es gebe darüberhinaus auch sogenannte Schlechtwetter-Erprobungen, die spezielle Wetterbedingungen voraussetzten und demzufolge erst dann stattfinden könnten. Auch könne es vorkommen, dass die Ergebnisse einer Erprobung aus spezifischen Gründen nicht verwertbar seien, folglich wiederholt werden müssten. Andererseits könnten sich Erprobungseinsätze auch über sehr lange Zeiträume erstrecken. All dies seien Fälle, in denen er häufig außerhalb seiner normalen Arbeitszeit herangezogen werde. Die Arbeit an Deck stelle an ihn und an seine Kollegen sehr oft erhebliche Herausforderungen. Es sei eine Arbeit mit schwerem Gerät. Die „P...“ verfüge über einen Kran mit einer Zugkraft von 15 t. Die Einsätze an Deck stellten daher in aller Regel keine lediglich kurzen und unbedeutenden Tätigkeiten dar, sondern erforderten die volle Einsatzfähigkeit und Konzentration. Wenn er also zu einem solchen Einsatz außerhalb seiner normalen

Arbeitszeit herangezogen werde, sei es für ihn nicht absehbar, wie lange der Einsatz dauere. Am Erprobungsgerät könnten auch Störungen und Defekte auftreten, die es erforderten, die Geräte früher als geplant wieder einzuholen und anschließend die Erprobung neu zu beginnen. Solche nicht absehbaren, zugleich aber nicht völlig ungewöhnlichen Vorkommnisse führten ebenfalls dazu, dass auf ihn außerhalb seiner normalen Arbeitszeit zurückgegriffen werde. Er müsse desweiteren bei allen An- und Ablegemanövern, beim Ankern und bei Kanalfahrten tätig sein. Es sei aufgrund der Bedingungen auf See nicht möglich, den genauen Zeitpunkt dieser Manöver vorher zu bestimmen. Das Seepersonal habe stets mit Arbeitseinsätzen zu rechnen und könne nicht davon ausgehen, außerhalb der normalen Arbeitszeit unbehelligt zu bleiben. Die „P...“ fahre mit einer Mindestanzahl an Besatzung. Dies bedeute, dass an Bord keine übergenügenden Besatzungsmitglieder vorhanden seien. Die einzelnen Funktionen seien unter den Besatzungsmitgliedern aufgeteilt und bildeten damit ein Organisationsgefüge, dessen Bestehen davon abhängen, dass alle Personen einsatzfähig seien. Ausfälle seien zum Teil nicht, zum Teil nur schwer zu kompensieren. Jedes einzelne Besatzungsmitglied werde benötigt und die Anzahl der an Bord vorhandenen Matrosen reiche gerade aus, um die anfallenden Arbeiten zu bewältigen. Es komme im Übrigen nicht darauf an, ob er durch andere Arbeitnehmer ersetzbar sei. Entscheidend sei allein, wie er tatsächlich eingesetzt werde.

Der Kläger hat deshalb die Auffassung vertreten, die Zeiten außerhalb seiner regulären Arbeitszeit seien als angeordnete Anwesenheit an Bord zu vergüten. Er meint, aus der Formulierung in § 46 Nr. 11 Abs. 2 TVöD BT-V gehe eindeutig hervor, dass angeordnete Anwesenheit der Regelfall sei. Die Gewährung der Freiwache stelle demgegenüber die Ausnahme dar. Das Wort „gewähren“ deute darauf hin, dass Freiwachen nicht automatisch nach Beendigung der regulären Arbeitszeit einträten, sondern ausdrücklich gewährt werden müssten.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn EUR 15.450,63 brutto zu zahlen;
2. festzustellen, dass seine Anwesenheit als Bootsmann an Bord der Schiffe „P...“, „S...“, „K...“, „H...“, „B...“, „M...“

sowie „St...“ im Rahmen der Ausübung seiner Tätigkeit, die nicht Arbeitszeit ist, zu 50 % als Arbeitszeit zu werden ist.

Hilfsweise hat der Kläger beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, ihm 1.047,5 Stunden Freizeitausgleich zu gewähren,
2. festzustellen, dass die Beklagte ihm für jede Stunde Anwesenheit als Bootsmann an Bord der Schiffe „P...“, „S...“, „K...“, „H...“, „B...“, „M...“ sowie „St...“, die nicht Arbeitszeit ist, eine halbe Stunde Freizeitausgleich zu gewähren hat.

Der beklagte Bund hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der beklagte Bund hat behauptet:

Der Kläger müsse entgegen seiner Behauptung nicht rund um die Uhr für Erprobungseinsätze zur Verfügung stehen. Die Funktion des Bootsmannes könne von anderen Besatzungsmitgliedern, die über die gleiche Ausbildung beziehungsweise die gleichen Kenntnisse verfügten, übernommen werden. Insofern bestehe keine Notwendigkeit, jederzeit auf den Kläger zurückzugreifen. Der Arbeitnehmer A. W... vertrete den Kläger in der Funktion des Bootsmannes. Da grundsätzlich drei Matrosen an Bord seien, außerdem weitere Schiffsmechaniker, die ebenfalls eine Ausbildung zum Matrosen hätten, könnten diese die Aufgaben des Klägers übernehmen. Der Arbeitnehmer W. habe neben seiner Ausbildung zum Schiffsmechaniker eine Ausbildung zum Matrosen. Die Behauptung des Klägers, keinen Vertreter zu haben, sei deshalb unzutreffend. Grundsätzlich sei davon auszugehen, dass der Kläger die ihm obliegenden Aufgaben in der regelmäßigen Arbeitszeit erledigen könne. Zudem habe er nicht substantiiert dargelegt, an welchen Tagen zu welchen Zeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Tätigkeiten angefallen seien, die zwingend nur durch ihn hätten wahrgenommen werden können und müssen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der ersten Instanz und der dort vorgetragenen Rechtsauffassungen wird Bezug genommen auf den Inhalt des Tatbestandes des angegriffenen Urteils mit seinen Verweisungen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, aus der Tätigkeit des Klägers und den für ihn gegebenen Arbeitsbedingungen könne nicht der Rückschluss erfolgen, der beklagte Bund habe für die Zeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit beziehungsweise Überstunden die Anwesenheit des Klägers an Bord konkludent angeordnet. Der Kläger sei nicht unverzichtbar. Er könne sich in seiner Position sowohl von den Matrosen als auch den Schiffsmechanikern vertreten lassen. Für all diese Positionen sei eine Ausbildung als Matrose erforderlich und gegeben. Der Kläger müsse als Bootsmann nicht stets ansprechbar und „immer im Dienst“ sein. Wegen der weiteren Begründung wird Bezug genommen auf den Inhalt der Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils.

Der Kläger hat gegen das ihm am 30.11.2009 zugestellte Urteil am 22.12.2009 mit Fax- und am 29.12.2009 mit Originalschriftsatz Berufung eingelegt und diese am 29.01.2010 mit Fax- und am 03.02.2010 mit Originalschriftsatz begründet.

Der Kläger meint, das Arbeitsgericht habe verkannt, dass seine Anwesenheit durch den beklagten Bund konkludent angeordnet worden sei. Auf die Möglichkeit einer Vertretung oder Ersetzbarkeit komme es nicht an. Die Argumentation des Arbeitsgerichts gehe insoweit an der Sache vorbei. Die konkludente Anordnung der Anwesenheit ergebe sich in seinem Falle daraus, dass die vom beklagten Bund an Bord geschaffenen Arbeitsumstände und die gewünschte Arbeitszeit dazu führten, dass er als Bootsmann ständige Arbeitsbereitschaft an den Tag legen müsse. Von ihm werde erwartet, dass er sich auch außerhalb seiner Arbeitszeit für den Arbeitseinsatz bei Bedarf bereit halte. Die Häufigkeit der Arbeitseinsätze außerhalb der Arbeitszeit sei kein Indikator für das Vorliegen von Bereitschaftsdienst. Entscheidend sei nur, ob der beklagte Bund eine Situation schaffe, in der er jederzeit auf ihn zurückgreifen könne und dies auch beabsichtige. Dazu habe er substantiiert vorgetragen. Das Arbeitsgericht habe es zu Unrecht unterlassen, insoweit Beweis zu erheben. Im Übrigen ergebe sich auch aus dem Umstand, dass er nahezu an jedem Seedienst Überstunden

leiste, die Annahme, dass er im Seedienst außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit häufig zur Arbeit herangezogen werde. Allein seine regelmäßige Wachzeit betrage auf See 12 Stunden pro Tag. Darüberhinaus habe er an einer großen Anzahl von Tagen Mehrarbeit über 12 Stunden hinaus geleistet. Unabhängig davon, dass es auf eine faktische Vertretbarkeit überhaupt nicht ankomme, könne er aber auch nicht durch andere Besatzungsmitglieder vertreten werden. Er sei der einzige Bootsmann an Bord des Schiffes. Einen Vertreter für ihn gebe es nicht. Eine gegenseitige Vertretung sei zudem weder üblich noch möglich, da die Besatzungsmitglieder mit ihren eigenen Aufgaben voll ausgelastet seien. Als Bootsmann trage er jederzeit die Verantwortung für den Decksbereich. Er sei Leiter des entsprechenden Abschnitts und somit bei allen Zweifelsfragen heranzuziehen. Dies geschehe je nach Ablauf der Forschungs- und Erprobungsmaßnahmen und der jeweiligen Wetterlage zu den verschiedensten Zeiten und damit auch regelmäßig außerhalb seiner Arbeitszeit.

Der Kläger beantragt in der Berufung nunmehr nur noch,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 04.11.2009
- 4 Ca 1994 d/08 – abzuändern und

den beklagten Bund zu verurteilen, an ihn
15.450,63 EUR brutto zu zahlen.

Der beklagte Bund beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der beklagte Bund verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrags.

Der beklagte Bund behauptet: Er erwarte vom Kläger in seiner Eigenschaft als Bootsmann keineswegs, dass er sich außerhalb seiner Arbeitszeit für den Arbeitseinsatz bei Bedarf bereit halte. Keineswegs habe er eine Situation geschaffen, in der er jederzeit auf den Kläger zurückgreifen könne und dieses auch beabsichtige. Der Kläger trage auch nicht – gleich einem Kapitän – die Verantwortung für den Decksbereich. Er – Kläger – werde auch nicht als Leiter des entsprechenden Abschnitts je-

derzeit bei allen Zweifelsfragen herangezogen. Keinesfalls erfolge solches regelmäßig außerhalb der Arbeitszeit des Klägers. Solche Arbeitseinsätze seien auch nicht die Regel. Vielmehr könne der Kläger außerhalb seiner Arbeitszeit jeglichen Arbeitseinsatz mit Ausnahme von Notfällen und angeordneten Überstunden respektive angeordneter Anwesenheit an Bord verweigern, da seine Funktion durch die Schiffsmechaniker und die Matrosen (Facharbeiter Deck) wahrgenommen werden könne und auch tatsächlich wahrgenommen werde. Diese Vertretung erfolge durch die Arbeitnehmer A.W... und C.L... . Die Decks Mannschaft nehme an Bord der „P...“ nicht am Drei-Wachen-Betrieb teil, da dies auf der „P...“ nicht erforderlich sei. Insbesondere müsse der Kläger nicht rund um die Uhr für Erprobungseinsätze zur Verfügung stehen. Für derartige Einsätze müsse er sich auch nicht ständig während seiner Freiwache an Bord bereit halten, da diese in der Regel von vornherein feststünden und in der regulären Arbeitszeit eingeplant werden könnten. Die notwendigen Maßnahmen zur Durchführung der Erprobungen würden jeweils am Abend vorher, spätestens jedoch zum Tagesbeginn, zwischen dem Leiter der Erprobung und dem Kapitän für den kommenden Tag konkret abgestimmt werden. Der klägerische Vortrag entbehre im Übrigen auch jedweder Anhaltspunkte für die Häufigkeit eines Einsatzes außerhalb der regulären Arbeitszeit. Der Kläger habe nicht substantiiert vorgetragen, wann, wo und von wem und zu welchem Zweck er im Einzelnen außerhalb seiner regulären Arbeitszeit zur Arbeit herangezogen worden sei. Etwaige Überstunden an den Seediensstagen ließen auch keinen Rückschluss darauf zu, dass konkludent Anwesenheit angeordnet worden sei. Ohne insoweit hinreichend substantiierten Vortrag könne überhaupt nicht beurteilt werden, ob es sich bei den Überstunden des Klägers um von vornherein geplante Mehrarbeit oder aber um aus der Bereitschaftsdienstsituation heraus geleistete Arbeit handele.

Im Übrigen – so meint der beklagte Bund – seien die Ansprüche des Klägers auch verfallen. Der Kläger habe nicht hinreichend bestimmbar seine Ansprüche innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist geltend gemacht.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat den Zahlungsantrag zutreffend abgewiesen. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger hat gegen den beklagten Bund keinen Anspruch darauf, dass die von ihm für den Zeitraum von Januar 2006 bis September 2007 geltend gemachten Zeiten als angeordnete Anwesenheit gemäß § 46 Nr. 11 Abs. 2 TVöD-BT-V berücksichtigt und damit zu 50 % als Arbeitszeit bei der Bemessung des Entgelts gewertet werden. Denn die Voraussetzungen des § 46 Nr. 11 Abs. 2 TVöD-BT-V liegen nicht vor. Entgegen der Auffassung des Klägers fehlt es an der Voraussetzung der angeordneten Anwesenheit an Bord im streitgegenständlichen Zeitraum.

1. Gemäß § 46 Nr. 11 Abs. 2 TVöD-BT-V wird die außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit angeordnete Anwesenheit an Bord bei der Bemessung des Entgelts zu 50 % als Arbeitszeit gewertet, es sei denn, dass Freiwache gewährt wird oder dass Arbeit angeordnet ist.

Diese Vorschrift findet auf das Arbeitsverhältnis des Klägers grundsätzlich Anwendung, denn er gehört gemäß § 46 Nr. 8 Satz 1 TVöD-BT-V zu einer im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung beschäftigten Besatzung eines Schiffes.

Das Bundesarbeitsgericht hat jüngst mit Urteil vom 28.05.2009 (6 AZR 141/08, zitiert nach juris, Rdnr. 22) für die inhaltsgleiche Vorschrift des § 47 Nr. 3 Abs. 1 TVöD-BT-V nochmals bekräftigt, dass eine konkludente Anordnung der Anwesenheit an Bord eines Schiffes für die Besatzung nicht schon aus dem faktischen Zwang folgt, während des Aufenthaltes auf See auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an Bord bleiben zu müssen. Befinde sich das Schiff auf See, ergebe sich die ständige Anwesenheit der Besatzung an Bord des Schiffes aus der Natur der Sache. Die Anwesenheit – so das Bundesarbeitsgericht – sei zwangsläufige Folge der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen der Besatzungsmitglieder eines Seeschiffes. Hätten die Tarif-

vertragsparteien auch solche Zeiten der Anwesenheit an Bord erfassen wollen, so hätte es des Erfordernisses einer Anordnung der Anwesenheit nicht bedurft. Das Bundesarbeitsgericht weist darauf hin, es könne davon ausgegangen werden, dass den Tarifvertragsparteien die bisherige Senatsrechtsprechung bei der Neuregelung des Tarifrechts für den öffentlichen Dienst bekannt gewesen sei. Wenn die Tarifvertragsparteien dann die früheren Tarifbestimmungen inhaltsgleich und lediglich sprachlich überarbeitet in den TVöD-BT-V übernommen hätten, so spreche dies dafür, dass sie auch die vom Senat vorgenommene Tarifauslegung gebilligt hätten.

Die in § 47 Nr. 3 Abs. 1 TVöD-BT-V geregelte Vergütung angeordneter Anwesenheit an Bord bezieht sich daher nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf die Fälle, in denen sich der Aufenthalt der Beschäftigten an Bord außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit nicht aus der Natur der Tätigkeit auf einem Seeschiff ergibt, seine Anwesenheit gleichwohl aber angeordnet wird. Das Bundesarbeitsgericht weist insoweit hin auf den Fall des Aufenthaltes in einem Hafen. Aus einer erforderlichen uneingeschränkten Einsatzbereitschaft aller Besatzungsmitglieder soll nach der Rechtsprechung des Senats aber noch nicht zwingend das Merkmal der „angeordneten Anwesenheit an Bord“ folgen (BAG, Urteil vom 28.05.2009, - 6 AZR 141/08 -, zitiert nach juris, Rdnr. 25). Zudem betont der Senat, dass es letztlich auf die von dem Kläger im dortigen Verfahren betonten Unterschiede der Schiffe nicht ankomme, denn die von den Tarifvertragsparteien in Kenntnis der Besonderheiten derartiger Schiffe getroffene Vergütungsregelung sei von den Gerichten zu respektieren (BAG, Urteil vom 28.05.2009 – 6 AZR 141/08 -, zitiert nach juris, Rdnr. 27).

2. Unstreitig hat der beklagte Bund ausdrücklich für den streitgegenständlichen Zeitraum gegenüber dem Kläger nicht durchgehend Anwesenheit an Bord an Seetagen im Sinne der Tarifbestimmung angeordnet. Entgegen der Auffassung des Klägers kann aber auch nicht von seiner konkludent angeordneten Anwesenheit an Bord des Schiffes „P...“ während der Seetage ausgegangen werden.

Der Kläger differenziert bezüglich seiner Behauptung der konkludenten Anordnung der Anwesenheit an Bord nicht zwischen einzelnen Zeitabschnitten beziehungsweise einzelnen Ereignissen oder einzelnen Fahrtverläufen. Vielmehr stellt er generell dar-

auf ab, während aller Seetage zwischen Januar 2005 und September 2007 außerhalb seiner regulären Arbeitszeit sich in konkludent angeordneter Anwesenheit an Bord befunden zu haben. Der von ihm geltend gemachte Anspruchszeitraum ist daher deckungsgleich mit seiner tatsächlichen Anwesenheit an Bord während der Seetage, die sich bereits aus der Natur der Sache eines Dienstes auf See ergibt. Da das Bundesarbeitsgericht – wie bereits ausgeführt – an seiner Rechtsprechung festhält, wonach aus dem faktischen Zwang, während des Seeaufenthaltes außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an Bord bleiben zu müssen, noch nicht die konkludent angeordnete Anwesenheit folgt, muss der Kläger, wenn er seinen Anspruch erstreckt auf den gesamten Zeitraum seiner Anwesenheit an Bord, über diesen bloßen faktischen Zwang hinaus Umstände vortragen, die die Annahme rechtfertigen, er befinde sich während des gesamten streitgegenständlichen Zeitraumes seiner Anwesenheit an Bord in „konkludent angeordneter Anwesenheit“. Diesem Erfordernis wird sein Vortrag nicht gerecht.

a. „Anordnen“ heißt im allgemeinen Sprachgebrauch „befehlen, bestimmen, festsetzen“ (Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 8. Aufl. 2006, S. 154). Die auch nur konkludente „Anordnung“ zur Arbeitsleistung setzt daher ein ausdrückliches, bestimmendes Verhalten voraus, dem der Adressat mit hinreichender Bestimmtheit einen Befehl oder eine bestimmende Festsetzung entnehmen kann. Eine solche befehlsähnliche, nicht mit Worten, aber durch eindeutiges Handeln erfolgte konkludente Anordnung des Kapitäns gegenüber dem Kläger, sich als Bootsmann auch außerhalb der bereits abgeleiteten Arbeitszeit an Bord stets für den gesamten streitgegenständlichen Zeitraum zur Verfügung zu halten, ist nicht vorgetragen.

b. Der Kläger meint, konkludente Anordnung seiner Anwesenheit ergebe sich daraus, dass die vom beklagten Bund an Bord geschaffenen Arbeitsumstände und die gewünschte Arbeitsweise dazu führten, dass er als Bootsmann ständige Arbeitsbereitschaft an den Tag legen müsse, von ihm also erwartet werde, jederzeit bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. Wann Arbeitseinsätze anfielen, sei auf dem Forschungs- und Erprobungsschiff aus der Natur der Sache heraus nicht im Voraus planbar.

Dieser Vortrag begründet nicht schlüssig das Vorliegen konkludent angeordneter Anwesenheit an Bord während der Seetage. Zu beachten ist nämlich – worauf das Arbeitsgericht schon zutreffend hingewiesen hat -, dass der Kläger vertreten wird durch den Schiffsmechaniker und den Facharbeiter Deck. Dies ist ausdrücklich so im Sicherheits-Management-Handbuch vorgesehen. Der beklagte Bund hat dazu vortragen, der Kläger werde auch vertreten durch die Arbeitnehmer W... und L Beide weisen die notwendige Ausbildung aus und können deshalb ausweislich der Voraussetzungen des Sicherheits-Management-Handbuchs den Bootsmann vertreten. Der Kläger ist diesem Vortrag auch nicht substantiiert entgegengetreten. Er hat lediglich behauptet, er könne deshalb nicht vertreten werden, weil er der einzige Bootsmann sei. Dieses Argument trägt nicht, wie sich bereits aufgrund eines Blickes in das Sicherheits-Management-Handbuch ergibt. Zwar ist es richtig, dass der Kläger der einzige Bootsmann auf der „P...“ ist, wobei allerdings auch zu beachten ist, dass das Sicherheits-Management-Handbuch den Bootsmann bei der Mindestbesetzungstärke für einen sicheren Seebetrieb nicht aufführt. Entscheidend ist aber, dass der Bootsmann ausweislich der von dem beklagten Bund vorgelegten Dokumente durch den Schiffsmechaniker und den Facharbeiter Deck vertreten wird.

Wenn der Kläger angesichts dieser Bedingungen dennoch meint, er müsse sich – ähnlich dem Bereitschaftsdienst – ständig bereit halten, so muss er zum Beweis dafür im Einzelnen über verschiedene – gegebenenfalls repräsentative – Zeitabschnitte, Ereignisse und Fahrpläne substantiiert darlegen, dass er trotz der Vertretungsregelung sich ständig zur Verfügung halten muss, und zwar deshalb, weil dies auch – mindestens konkludent – angeordnet wurde im Sinne von „bestimmen oder befehlen“.

Diesen Anforderungen wird der klägerische Vortrag nicht gerecht, weil der Kläger insoweit pauschal für den gesamten Zeitraum angeordnete Anwesenheit behauptet ohne Berücksichtigung der gegebenen Vertretungsmöglichkeiten.

c. Ungeachtet dessen ist es natürlich denkbar, dass im Einzelfall an Seetagen die Situation an Bord derart ist, dass aufgrund der vorliegenden Umstände auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit für den Kläger von angeordneter Anwesenheit an

Bord ausgegangen werden muss. Insoweit hat der Kapitän auch einen sich aus seiner Verantwortung für Schiff und Mannschaft ergebenden Beurteilungsspielraum, wann er für die Mannschaft oder einzelne Besatzungsmitglieder Anwesenheit anordnet oder anzuordnen hat. Dazu bedarf es aber eines substantiierten Vortrages im Einzelfall, woran es hier fehlt.

d. Der Kläger ist gehalten, wenn er sich auf § 46 Nr. 11 Abs. 2 TVöD-BT-V stützt, im Einzelnen substantiiert über einen repräsentativen Zeitraum Tag für Tag aufzuzeichnen, in welchem Umfang er aus welchen Gründen außerhalb seiner regulären Arbeitszeit trotz der im Sicherheits-Management-Handbuch vorgesehenen Vertretungsmöglichkeit die Arbeit aufnehmen musste. Der beklagte Bund weist insoweit zutreffend darauf hin, dass der Kläger detailliert hätte vortragen müssen, wann, wo und zu welchem Zweck er im Einzelnen außerhalb seiner regulären Dienstzeit zur Arbeit herangezogen wurde. Aus der Art der auszuführenden Aufgaben, bei denen es sich allerdings nicht um Notfälle handeln darf, und der Häufigkeit und den entsprechenden Hinweisen zur Unvorhersehbarkeit des Ereignisses hätte das Gericht dann gegebenenfalls schließen können, dass für diesen Zeitraum außerhalb der regulären Arbeitszeit nicht von einem Zustand ausgegangen werden kann, der Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Freiwache ist. Wegen eines fehlenden substantiierten Vortrages hat deshalb auch eine „pauschale“ Beweisaufnahme über „die Verhältnisse an Bord“ zu unterbleiben.

e. Auch der Hinweis des Klägers auf die angebliche Vielzahl der Überstunden führt zu keiner anderen Betrachtung. Zwar ist nicht von vornherein ausgeschlossen, dass aus dem Umfang geleisteter Überstunden ein Indiz für konkludent angeordnete Anwesenheit an Bord folgen könnte. Aber auch insoweit bedarf es über den bloßen Hinweis auf eine Vielzahl von Überstunden hinaus eines konkreten Vortrages. Auch insoweit müssen einzelne Zeitabschnitte konkret und repräsentativ vorgetragen werden, denen zu entnehmen ist, dass es sich bei den geleisteten Überstunden nicht um planbare Einsätze handelte, sondern um solche, die nicht vorhersehbar waren und die aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalles deshalb der Inanspruchnahme der Freiwache entgegenstanden.

f. Die bereits mehrfach zitierten Entscheidungen des 6. Senats des Bundesarbeitsgerichts sind auch vorliegend entgegen der Ansicht des Klägers grundsätzlich einschlägig. Hiervon Abweichung gebetene Spezifika für den Einsatz des Klägers ergeben sich vorliegend nicht.

Dies gilt auch bei Berücksichtigung seines Vorbringens, dass der beklagte Bund den Schiffsbetrieb mit geringer Personaldecke betreibe und dadurch gegebenenfalls indirekt einkalkuliere, dass er - Kläger - auch ohne Anordnung von Arbeitsleistung im Sinne von „einteilen“ und „festlegen“ bei bestimmten Fallkonstellationen anpacke und einspringe, um die Angelegenheit zur Zufriedenheit aller schnellstmöglich zu regeln und zu verhindern, dass ein anderes Besatzungsmitglied damit betraut werde. Das Vorbringen des Klägers hinsichtlich der Personaldecke der „P...“ ist aber schon deshalb zweifelhaft, weil dieses Schiff nicht lediglich mit der für einen sicheren Seebetrieb erforderlichen Mindestbesatzung gefahren wird. Zudem ist zu beachten, dass das Schiffsbesatzungszeugnis die Tätigkeit eines Bootsmannes nicht zwingend vorsieht. Entscheidend ist aber, dass in Zeiten allgemeinen dringenden Erfordernisses, aus wirtschaftlichen Gründen gegebenenfalls auch mit einem knappen Personaleinsatz zu kalkulieren und zu agieren, es dem beklagten Bund nicht verboten ist, das Schiff mit einer Personaldecke zu betreiben, die jedenfalls die gesetzlichen Vorschriften einhält. Das Gericht kann den Kläger nur darauf hinweisen, sich bei der Bitte um etwaige Hilfestellung auf seine Freischicht zu berufen, auch wenn dadurch möglicherweise das kollegiale Miteinander in der Besatzung beeinträchtigt beziehungsweise bei einem entsprechenden Verhalten weiterer Kollegen der Organisationsdruck für den Kläger erhöht wird. Der beklagte Bund beruft sich ausdrücklich darauf, der Kläger müsse keine Gefälligkeitsarbeiten während seiner Freischicht verrichten und könne dies verweigern, es gebe eine Vertretung. Dann mag es so sein. Dies sieht die hier entscheidende Kammer so wie die 3. Kammer des hiesigen Landesarbeitsgerichts (3 Sa 455/08).

g. Auch ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des beklagten Bundes ist nicht feststellbar. Hierzu fehlt jeglicher substantiiertes Vortrag des Klägers. Entscheidend ist vorliegend, dass der Kläger nicht unverzichtbar ist, weil es für ihn eine Vertretung gibt. Bei dieser Fallkonstellation sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass der

beklagte Bund den Kläger rechtsmissbräuchlich durch Anweisungen in seiner Freizeit beschränkt hat und sich durch die faktische, zwangsläufige Anwesenheit des Klägers an Bord treuwidrig dessen nicht vergütete Arbeitsleistungen verschafft.

Nach alledem ist die Klage mangels eines substantiierten Vortrages abzuweisen und deshalb die Berufung mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen. Der Kläger trägt auch die Kosten für den unzulässigen, jedenfalls aber unbegründeten erledigten Feststellungsantrag.

Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht. Zweifel hinsichtlich der Auslegung der hier streitgegenständlichen Tarifvorschrift bestehen nicht, nachdem das Bundesarbeitsgericht zuletzt mit Urteil vom 28.05.2009 nochmals seine Auffassung zu dem inhaltsgleichen § 47 Nr. 3 Absatz 1 TVöD-BT-V bestätigt hat. Im Übrigen beruht die Entscheidung auf den Besonderheiten des Einzelfalles unter Berücksichtigung des pauschalen klägerischen Vortrages.

gez. ...

gez. ...

gez. ...