

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 30. Oktober 2019
- 6 AZR 16/19 -
ECLI:DE:BAG:2019:301019.U.6AZR16.19.0

I. Arbeitsgericht Stendal

Urteil vom 23. Oktober 2015
- 2 Ca 1339/14 -

II. Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Urteil vom 19. Oktober 2018
- 5 Sa 9/16 -

Entscheidungsstichwort:

Bereitschaftszeit in einer Rettungsdienstleitstelle

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 16/19

5 Sa 9/16

Landesarbeitsgericht

Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Oktober 2019

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Oktober 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtliche Richterin Döpfert und den ehrenamtlichen Richter N. Benrath für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 19. Oktober 2018 - 5 Sa 9/16 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch darüber, ob der Kläger bei seiner Tätigkeit in einer Rettungsdienstleitstelle Überstunden im Sinne der Durchgeschriebenen Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-V) geleistet und hieraus folgend noch Anspruch auf Überstundenvergütung hat. 1

Der Kläger stand von November 1991 bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf des 31. Dezember 2016 in einem Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Landkreis. Auf das Arbeitsverhältnis fand aufgrund einzelvertraglicher Bezugnahme der TVöD-V in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung. Dieser lautet auszugsweise wie folgt: 2

„§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen

...

- b) die Beschäftigten im Tarifgebiet West durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich, im Tarifgebiet Ost durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

²Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. ...

- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

...

§ 7 Sonderformen der Arbeit

...

- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

...

- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

...

§ 9 Bereitschaftszeiten

- (1) ¹Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. ²Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).

...

Protokollerklärung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

...

Anhang zu § 9

...

B. Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen

(1) ¹Für Beschäftigte im Rettungsdienst und in den Leitstellen, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD:

²Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. ³Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

⁴Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. ⁵Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). ⁶Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.

(2) Die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit beträgt zwölf Stunden zuzüglich der gesetzlichen Pausen.

(3) Die allgemeinen Regelungen des TVöD zur Arbeitszeit bleiben im Übrigen unberührt.

(4) Für Beschäftigte, die unter die Sonderregelungen für den kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst fallen, gilt § 46 Nr. 2 Abs. 1, auch soweit sie in Leitstellen tätig sind.“

Der im Anhang zu § 9 Teil B Abs. 4 TVöD-V in Bezug genommene § 46
TVöD-BT-V (VKA) enthält Sonderregelungen für Beschäftigte im kommunalen

3

feuerwehrtechnischen Dienst. § 46 Nr. 1 und Nr. 2 Abs. 1 TVöD-BT-V (VKA) entspricht folgendem Auszug aus Anlage D zum TVöD-V:

„Anlage D

...

D.2 Beschäftigte im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst

Zu Abschnitt I. Allgemeine Vorschriften

Nr. 1: Zu § 1 Abs. 1 - Geltungsbereich -

Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte, die hauptamtlich im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt sind.

Zu Abschnitt II. Arbeitszeit und zu Abschnitt III. Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Nr. 2:

- (1) ¹Die §§ 6 bis 9 und 19 finden keine Anwendung. ²Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. ...“

Zudem sieht der TVöD-V folgende Ausschlussfristenregelung vor:

4

„§ 37 Ausschlussfrist

- (1) ¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.“

§ 3 Abs. 2 Ziff. 2 des Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (BrSchG) vom 7. Juni 2001 verpflichtet die Landkreise zur Einrichtung und Unterhaltung einer ständig besetzten Einsatzleitstelle. Am 27. August 2012 schloss der Beklagte mit dem Landkreis Stendal ua. auf der Grundlage des BrSchG und des Rettungsdienstgesetzes Sachsen-Anhalt (RettDG LSA) vom 21. März 2006 eine Zweckvereinbarung zur Errichtung und Unterhaltung einer Integrierten Einsatzleitstelle für den Brand- und Katastrophenschutz und Rettungsdienst der Altmark (*ABl. für den Landkreis*

5

Stendal S. 99). Nach § 1 Nr. 2 dieser Zweckvereinbarung obliegen der Integrierten Leitstelle Altmark (ILS) ua. die Entgegennahme und unverzügliche Bearbeitung aller Notrufe und Hilfeersuchen, die Alarmierung der Feuerwehren zu Brand- und Hilfeleistungseinsätzen sowie deren fernmeldemäßige Führung, die Leitung, Lenkung und Überwachung der Einsätze des Rettungsdienstes im Zuständigkeitsbereich sowie die Alarmierung der Einheiten und Einrichtungen des Katastrophenschutzes.

In der Zweckvereinbarung ist zudem vorgesehen, dass der Beklagte mit seinen Mitarbeitern den Fortbestand der Arbeitsverhältnisse und die Versetzung zum Landkreis Stendal zur Aufnahme einer Tätigkeit in der neuen ILS vereinbart. Zur Umsetzung dieser Absprache schlossen der Beklagte und der Landkreis Stendal einen Personalgestellungsvertrag. Dem Landkreis Stendal wurden ausweislich § 4 des Personalgestellungsvertrags sowohl die Dienst- und Fachaufsicht als auch das Direktions- und Weisungsrecht bezüglich der gestellten Beschäftigten übertragen.

6

Am 20. November 2013 schloss der Landkreis Stendal mit dem bei ihm gebildeten Personalrat eine Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit der Beschäftigten in der ILS, welche am 1. Dezember 2013 in Kraft trat und auszugsweise wie folgt lautet:

7

„Dienstvereinbarung

Nr.: 18

...

§ 2

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt einschließlich der Pausen und der Bereitschaftszeiten 48 Stunden. Es gilt § 9 TVöD, Anhang zu § 9 Teil B.
Arbeitstage sind Montag bis Sonntag einschließlich Feiertage.
2. Zur Sicherstellung der Aufgabenstellung der ILS Altmark wird für die Beschäftigten der ILS Altmark ein durchgängiger 12-h-Schichtdienst in Form von Tag- und Nachtschichten wie folgt vereinbart:

Tagschicht: 06:00 - 18:15 Uhr

Nachtschicht: 18:00 - 06:15 Uhr

3. Die Pausen sind in den Schichtdiensten enthalten. Die Abstimmung der Pausen erfolgt eigenverantwortlich zwischen den Beschäftigten unter Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.

§ 3

Dienstplan

1. Der verbindliche Jahres-Dienstplan wird für zwölf Monate im Voraus jeweils bis 30.09. durch den Leiter der ILS gefertigt und ist durch den Amtsleiter zu genehmigen. Es dürfen grundsätzlich maximal 4 Schichten hintereinander mit gleicher Schicht (Tag- oder Nachtschicht) geplant werden, wenn darauf mindestens 2 Tage frei gewährt werden. Der Schichtplan legt die verbindlichen Arbeitstage für jeden Beschäftigten fest.
2. Der Dienstplan ist so aufzustellen, dass ein regelmäßiger Wechsel von Schichtdienst und Freizeit erkennbar ist.
- ...
5. Gemäß § 6 Abs. 2 Satz 2 TVöD wird für ab Inkrafttreten dieser Dienstvereinbarung geleistete Mehrstunden ein Ausgleichszeitraum von einem Jahr festgelegt. Die Frist errechnet sich immer am Zeitpunkt des Entstehens.“

Am 21. Mai 2014 wurde diese Dienstvereinbarung mit Wirkung zum

8

1. Juni 2014 in § 2 Ziff. 3 durch folgende Regelung abgeändert:

- „3. Bei 12-Stunden-Diensten sind Pausen im Schichtdienst enthalten. Es sind mindestens 45 Minuten pro Schicht zu nehmen, wobei die Pausen auch in mehrere Abschnitte geteilt werden können, jedoch sind dienstliche Belange vorrangig zu berücksichtigen.

Die Pausen können innerhalb des Dienstgebäudes bzw. auf dem Gelände des Hufelandhauses in Anspruch genommen werden, so dass im Bedarfsfall eine sofortige Arbeitsaufnahme möglich ist.“

Der Kläger war als Disponent ursprünglich in der Rettungsdienstleitstelle des Beklagten beschäftigt. Mit seinem Einverständnis nahm er im Rahmen einer Personalgestellung im Dezember 2013 seine Tätigkeit in der neu geschaffenen ILS auf. Entsprechend der Regelung in den Dienstvereinbarungen erbrachte er seine Arbeitsleistung seitdem im Rahmen von zwölfstündigen Schichten und war damit 48 Stunden wöchentlich in der ILS anwesend. Der Beklagte hat hierfür weder einen Freizeitausgleich noch Überstundenvergütung geleistet. Die jeweilige Schicht in der ILS beinhaltet seiner Ansicht nach Bereitschaftszeiten iSd. Anhangs zu § 9 Teil B Abs. 1 TVöD-V. Die tarifliche Arbeitszeit des Klägers belaufe sich daher auf 48 Stunden wöchentlich.

9

Hiergegen hat sich der Kläger mit seiner Klage vom 30. Dezember 2014 gewandt. Er ist der Auffassung, seine regelmäßige tarifliche Arbeitszeit betrage gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b Alt. 2 TVöD-V durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Der Anhang zu § 9 Teil B TVöD-V komme nicht zur Anwendung, da in der ILS nicht in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfielen. Wegen des permanenten Personalmangels gebe es in keiner Schicht arbeitsfreie Zeiträume. Teilweise seien nur zwei Disponenten anwesend. Bei Eingang eines Notrufs seien unverzüglich die jeweils gebotenen Maßnahmen zu ergreifen. Dies geschehe nicht nur mittels telefonischer Benachrichtigung der jeweils zuständigen Stellen, sondern auch über Funkverbindungen oder Direktleitungen, wie sie zB mit dem Krankenhaus Stendal bestünden. Zudem seien die erforderlichen Abstimmungen mit den Kollegen durchzuführen und stets die Informationen zu berücksichtigen, welche den vier Monitoren der ILS zu entnehmen seien (Kartenmonitor, Notrufmonitor, Ressourcenmonitor und Ergebnisbearbeitungsmonitor). Gegebenenfalls sei Kommunikation mittels E-Mail oder Telefax zu führen. Schließlich seien die Dokumentation und weitere Einträge in das Computersystem vorzunehmen.

10

Im Übrigen könne der Landkreis Stendal auch im Zusammenwirken mit dem bei ihm gebildeten Personalrat den Inhalt des Arbeitsverhältnisses nicht abändern. So liege auch keine Rechtsgrundlage für die Einführung eines Arbeitszeitkontos vor.

11

Hiervon ausgehend hat der Kläger mit seiner ursprünglich auch gegen den Landkreis Stendal gerichteten Klage sechs Feststellungen beantragt. Es sollte festgestellt werden, dass die Führung eines Arbeitszeitkontos unzulässig sei, dass die Anordnung einer 48-Stunden-Wochenarbeitszeit, rückwirkend zum 10. Dezember 2013, unzulässig und unwirksam sei, dass die Beklagten verpflichtet seien, einen verbindlichen Jahresdienstplan als Grundlage für die Stundenberechnung und Urlaubsbeantragung zu erstellen, dass die Berechnung der Sollarbeit und elektronischen Zeitarbeit mit 48 Stunden pro Woche unzulässig sei, dass die Beklagten eine elektronische Zeiterfassung zur Berechnung der Sollarbeitsstunden mit 40 Stunden pro Woche durchführen müssten und dass ihm kalenderjährlich 30 Tage Urlaub zustünden. 12

Diese Anträge hat der Kläger im Berufungsverfahren angesichts seines Eintritts in den Ruhestand für erledigt erklärt. Stattdessen hat er mit Schriftsatz vom 19. Oktober 2017, zugestellt am 26. Oktober 2017, ua. Überstundenvergütung für die von ihm unter Zugrundelegung seiner Rechtsauffassung in den Jahren 2014, 2015 und 2016 geleisteten 1.117,1 Überstunden in Höhe von insgesamt 18.756,11 Euro brutto zuzüglich Zinsen verlangt. Hierbei handle es sich um die Differenz zwischen den geschuldeten 40 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit und den tatsächlich geleisteten 48 Stunden. Da er im Dezember 2016 eine Grundvergütung von 2.919,91 Euro brutto bezogen habe, entspreche dies bei 40 Stunden Arbeitszeit pro Woche und 4,348 Wochen pro Monat einem Stundenlohn von 16,79 Euro. Multipliziert mit den geleisteten Überstunden ergebe sich die Klageforderung. 13

Die Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TVöD-V sei gewahrt, da er bereits mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 28. Mai 2014 klargestellt habe, dass er zu einer wöchentlichen Arbeitsleistung von 48 Stunden nicht verpflichtet sei und den Ausgleich der bislang verrechneten Überstunden fordere. Da es sich um denselben Sachverhalt handle, reiche diese einmalige Geltendmachung auch für später fällige Leistungen aus. 14

Der Kläger hat im Berufungsverfahren zuletzt - soweit für das Revisionsverfahren noch von Interesse - beantragt, 15

die Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 18.756,11 Euro brutto für geleistete Mehrarbeit im Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2016 zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die damaligen Beklagten haben der Erledigungserklärung widersprochen und beantragt, die Klage im Ganzen abzuweisen. Die Feststellungsanträge seien von Anfang an unzulässig gewesen. Der geltend gemachte Anspruch auf Überstundenvergütung bestehe nicht. In der ILS fielen regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten an. Dies ergebe sich aus einer Auswertung der ein- und ausgehenden Telefonanrufe. So seien in der Zeit von April bis einschließlich Juni 2014 in den Tagschichten 44,2 % und in den Nachtschichten 57,6 % Bereitschaftszeiten angefallen. Hierbei sei für sonstige Tätigkeiten eine Pauschale von drei Stunden je Schicht in Ansatz gebracht worden. Für den Zeitraum von März bis Dezember 2016 habe eine weitere Untersuchung, ebenfalls bei Berücksichtigung einer Pauschale von drei Stunden für anderweitige Tätigkeiten, einen Anteil von 33,9 % aktiver Arbeitszeit in den Tagschichten und 29,6 % in den Nachtschichten, dh. 66,1 % bzw. 70,4 % Bereitschaftszeit ergeben. Dabei sei eine Besetzung mit drei Disponenten zu Grunde gelegt worden. Es bestehe daher kein Anlass für den Ausgleich von Überstunden. Zudem berücksichtige der Kläger bei seiner Berechnung keine Pausenzeiten. Auch die jeweils geltende Dienstvereinbarung sehe Pausenzeiten vor. 16

Etwaige Ansprüche des Klägers seien jedenfalls gemäß § 37 Abs. 1 TVöD-V verfallen. Der Kläger habe seinen Zahlungsanspruch erstmals mit der Klageerweiterung vom 19. Oktober 2017 und damit nach Verfall etwaiger Ansprüche geltend gemacht. Die vorher begehrten Feststellungen stellten keine ausreichende Geltendmachung dar. 17

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit ihrem damaligen Inhalt abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat diese Entscheidung auf die Berufung des 18

Klägers hin teilweise abgeändert und den Beklagten als vormaligen Beklagten zu 2. antragsgemäß zur Zahlung von 18.756,11 Euro brutto zuzüglich Zinsen als Überstundenvergütung verurteilt. Im Übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen. Zur Begründung hat es angeführt, die Klage gegen den Landkreis Stendal (vormals Beklagter zu 1.) sei mangels Passivlegitimation unbegründet. Alleiniger Arbeitgeber des Klägers sei der Beklagte gewesen. Gegen diesen habe der Kläger den streitgegenständlichen Anspruch auf Überstundenvergütung. Hinsichtlich der einseitig für erledigt erklärten Feststellungsanträge hat das Landesarbeitsgericht die Berufung zurückgewiesen, weil sie mangels Feststellungsinteresses unzulässig gewesen seien.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nur für den Beklagten zugelassen. Dieser erstrebt mit seiner Revision weiterhin die Abweisung der Klage.

19

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts durfte der Beklagte nicht zur Vergütung der noch streitgegenständlichen Überstunden verurteilt werden. Mangels hinreichender Feststellungen kann der Senat nicht selbst abschließend entscheiden. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

20

1. Die Anwendbarkeit des TVöD-V auf Grundlage einer vertraglichen Bezugnahme steht zwischen den Parteien außer Streit. Der Kläger schuldete damit im Grundsatz gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b Alt. 2 TVöD-V eine durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich. Sollten in seine Tätigkeit als Disponent in der ILS im streitgegenständlichen Zeitraum jedoch regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten iSd. Anhangs zu § 9 Teil B Abs. 1 TVöD-V gefallen sein, wären diese nur zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit zu werten.

21

- a) Dem stünde nicht entgegen, dass § 9 TVöD-V ausweislich der zu dieser Norm ergangenen Protokollerklärung nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit gilt. Die Tarifvertragsparteien haben die Arbeitszeit der in Leitstellen Beschäftigten mit dem Anhang zu § 9 Teil B TVöD-V unter Bezug auf § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD-V gesondert ausgestaltet. § 9 TVöD-V ist daneben nicht zu berücksichtigen (*Fieberg in Fürst GKÖD Bd. IV Stand April 2019 E § 9 Rn. 29*). Folglich ist die Protokollerklärung zu § 9 TVöD-V nicht anzuwenden (*vgl. zu § 9 TV-L BAG 6. September 2018 - 6 AZR 204/17 - Rn. 34*). 22
- b) Das Landesarbeitsgericht hat nicht erkennbar geprüft, ob der Kläger unter die Sonderregelungen für den kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst iSd. Anhangs zu § 9 Teil B Abs. 4 TVöD-V fiel und deshalb für ihn gemäß Anlage D Abschn. D.2 Nr. 2 Abs. 1 TVöD-V beamtenrechtliche Bestimmungen galten. Die Klage wäre dann unbegründet, da § 2 Abs. 1 der Verordnung des Landes Sachsen-Anhalt über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst der Städte und Gemeinden (Arbeitszeitverordnung-Feuerwehr - ArbZVO-FW) vom 5. Juli 2007 eine wöchentliche Arbeitszeit von im Jahresdurchschnitt 48 Stunden vorsieht und die vom Kläger behauptete Differenz zwischen geschuldeter und erbrachter Arbeitszeit daher nicht bestünde. Der Kläger gehörte jedoch als Beschäftigter der ILS nicht zum feuerwehrtechnischen Dienst im tariflichen Sinne, so dass § 2 Abs. 1 ArbZVO-FW nicht eingreift. 23
- aa) Der TVöD-V enthält keine ausdrückliche Bestimmung darüber, was unter „feuerwehrtechnischem Dienst“ zu verstehen ist. Vom Zweck einer Feuerwehr her gesehen ist inhaltlich eine Tätigkeit erforderlich, die unmittelbar dem Brandschutz dient. Für eine unmittelbare Brandbekämpfung genügt es - ist aber auch erforderlich -, wenn Beschäftigte bei der Bekämpfung von Bränden oder zur Beseitigung sonstiger Notstände Hilfsdienste leisten und damit die eigentliche Brandbekämpfung oder Hilfsleistung erst ermöglichen oder zumindest unterstützen. Ein Beschäftigter ist im feuerwehrtechnischen Dienst iSd. Anlage D Abschn. D.2 Nr. 2 Abs. 1 TVöD-V nur tätig, wenn er die eigentliche Brandbekämpfung oder Hilfsleistung zumindest unterstützt. Ein nichttechnischer Dienst 24

unterfällt jedoch nicht dem Begriff des feuerwehrtechnischen Dienstes (*BAG 6. September 2018 - 6 AZR 204/17 - Rn. 25*).

- bb) Bei Beschäftigten in einer Leitstelle ist zu differenzieren. 25
- (1) Bei einer Beschäftigung in einer Leitstelle im Organisationsbereich einer Feuerwehr besteht eine Zugehörigkeit zum feuerwehrtechnischen Dienst (*vgl. BAG 19. Februar 2014 - 10 AZR 293/13 - Rn. 7, 15; 22. Juli 1998 - 4 AZR 662/97 - zu II 3 a der Gründe, BAGE 89, 246*). Dies gilt auch, wenn die Einsatzleitzentrale einer städtischen Berufsfeuerwehr auch Notrufe bezüglich des medizinischen Rettungsdienstes entgegennimmt (*vgl. BAG 6. August 1997 - 10 AZR 167/97 -*). 26
- (2) Von solchen Feuerwehrleitstellen sind integrierte Leitstellen zu unterscheiden, welche eine umfassende Zuständigkeit für Notfälle aller Art aufweisen und nicht von einer Feuerwehr betrieben werden. Die in einer solchen integrierten Leitstelle Beschäftigten gehören regelmäßig nicht zum feuerwehrtechnischen Dienst. 27
- (a) Der Wortlaut des Anhangs zu § 9 Teil B Abs. 4 TVöD-V zwingt jedoch nicht zu diesem Verständnis, da er nur den Oberbegriff „Leitstelle“ verwendet und lediglich klarstellt, dass Beschäftigte in Leitstellen dem feuerwehrtechnischen Dienst zurechenbar sein können („... auch soweit sie in Leitstellen tätig sind“). 28
- (b) Ob die in einer integrierten Leitstelle Beschäftigten dem Arbeitszeitregime des TVöD oder dem der beamtenrechtlichen Bestimmungen unterfallen, bestimmt sich damit nach den allgemeinen Voraussetzungen für die Zugehörigkeit zum feuerwehrtechnischen Dienst. Ausgehend von den dargestellten Grundsätzen ist der feuerwehrtechnische Dienst von bloßen Unterstützungstätigkeiten wie Verwaltung oder Telefondienst abzugrenzen. Die Zugehörigkeit zum feuerwehrtechnischen Dienst setzt nach der Zielsetzung des Anhangs zu § 9 Teil B Abs. 4 TVöD-V einen hinreichenden Bezug der Tätigkeit zur Feuerwehrorganisation voraus. Dies bezieht sich nicht auf nur eingruppierungsrecht-

lich relevante Arbeitsvorgänge in der Tätigkeit des Beschäftigten (*aA Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD Stand August 2016 Teil B 4.1 TVöD-V Anlage D Kommunalen feuerwehrt. Dienst Rn. 4*), sondern auf die Aufgabenstellung und Organisation der integrierten Leitstelle, in welcher der Beschäftigte eingesetzt wird. Eine arbeitszeitrechtliche Gleichstellung mit den Beamten im Feuerwehrdienst, wie sie der Anhang zu § 9 Teil B Abs. 4 iVm. Anlage D Abschn. D.2 Nr. 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TVöD-V als Rechtsfolge anordnet, ist nach dem Zweck dieser Regelung nur dann erforderlich, wenn ein enger Bezug zur Organisation einer Feuerwehr vorliegt, denn letztlich sollen die im Feuerwehrdienst Beschäftigten - Arbeitnehmer und Beamte - angesichts vergleichbarer Tätigkeit im selben Organisationsgefüge demselben Arbeitszeitregime unterfallen. Für diese arbeitszeitrechtliche Gleichstellung besteht kein Bedarf, wenn die integrierte Leitstelle als eigenständige organisatorische Einheit keinen Bezug zur Feuerwehrorganisation aufweist und nur bei Bedarf mit dieser zum Zweck der Brandbekämpfung oder Gefahrenabwehr verbunden wird.

(c) Dieses Tarifverständnis vorausgesetzt, begründet die Tätigkeit in einer integrierten Leitstelle regelmäßig keine Zugehörigkeit zum feuerwehrtechnischen Dienst. Eine solche Leitstelle ist keine Einrichtung der Feuerwehr, sondern eigenständig organisiert und nur einsatzbezogen mit der Feuerwehrorganisation verbunden. Eine solche Zusammenarbeit ist vergleichbar einer externen Unterstützung der Feuerwehr durch sonstige Dienste, die keine Angleichung des Arbeitszeitregimes der dort Beschäftigten mit den Beamten der Feuerwehr rechtfertigt. Soweit der Senat in seiner Entscheidung vom 22. März 1990 (- 6 AZR 411/88 -) eine andere Auffassung vertreten hat, hält er hieran nicht fest. 30

cc) Der Kläger gehörte demnach nicht zum feuerwehrtechnischen Dienst. Er war nicht in einer Leitstelle der Feuerwehr, sondern in einer integrierten Leitstelle beschäftigt, die außerhalb des Organisationsbereichs der Feuerwehr als koordinierende Einsatzzentrale für den Rettungsdienst Aufgaben sowohl im Zuständigkeitsbereich der Feuerwehr als auch anderer Rettungsdienste zu bewerkstelligen hat (*vgl. § 9 Abs. 1 RettDG LSA vom 18. Dezember 2012*). Dies 31

ergibt sich aus dem Aufgabenkatalog in § 1 Nr. 2 der Zweckvereinbarung vom 27. August 2012 und steht zwischen den Parteien auch nicht im Streit.

2. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anfall von Bereitschaftszeiten nach dem Anhang zu § 9 Teil B Abs. 1 und Abs. 2 TVöD-V zu Recht als vom Beklagten nicht hinreichend dargelegt angesehen. Es hat jedoch nicht geprüft, ob etwaige Ansprüche auf Überstundenvergütung gemäß § 37 Abs. 1 TVöD-V verfallen wären. Zudem hat es die fehlende Schlüssigkeit der Höhe der Klageforderung nicht erkannt. 32

a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass die Voraussetzungen für die Annahme eines hinreichenden Anfalls von Bereitschaftszeiten in der ILS bezogen auf den streitgegenständlichen Zeitraum nicht vorliegen. Der Kläger kann daher dem Grunde nach für die nicht ausgeglichene Differenz zwischen den nach dem Schichtplan geleisteten 48 Wochenstunden und der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden Überstundenvergütung verlangen. 33

aa) Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der Kläger bei einer Arbeitsverpflichtung von 40 Stunden wöchentlich bezogen auf die Jahre 2014 bis einschließlich 2016 insgesamt 1.117,1 Überstunden geleistet hätte. Die Differenz zwischen einer Wochenarbeitsleistung von 40 und 48 Stunden wäre als geplante Überstundenleistung nicht in dem nach § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-V maßgeblichen Schichtplanturnus ausgeglichen worden (*vgl. hierzu BAG 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - Rn. 20 ff., BAGE 158, 360; 25. April 2013 - 6 AZR 800/11 - Rn. 18 ff.*). 34

bb) Ein solcher Ausgleich wäre jedoch jedenfalls in der streitgegenständlichen Höhe nicht veranlasst gewesen, falls in der Dienststelle des Klägers Bereitschaftszeiten iSd. Anhangs zu § 9 Teil B Abs. 1 TVöD-V angefallen wären, denn diese wären nur zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit zu werten gewesen. Der Beklagte hat jedoch nicht hinreichend dargelegt, dass in der von ihm betriebenen ILS in den Jahren 2014 bis 2016 regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang solche Bereitschaftszeiten anfielen. 35

(1) § 9 Abs. 1 Satz 1 TVöD-V setzt ua. voraus, dass bei Bereitschaftszeiten die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Diese Voraussetzung ist ebenso nach dem hier einschlägigen Anhang zu § 9 Teil B TVöD-V zu erfüllen (*dort Abs. 1 Satz 4*). Zudem müssen Bereitschaftszeiten regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang anfallen (§ 9 Abs. 1 Satz 2 TVöD-V bzw. *Anhang zu § 9 Teil B Abs. 1 Satz 1 TVöD-V*). Nur dann werden sie nach dem Anhang zu § 9 Teil B Abs. 1 Satz 5 TVöD-V zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert). Die Annahme der Revision, die Tarifvertragsparteien seien davon ausgegangen, dass bei Leitstellen ebenso wie beim Hausmeister- und Rettungsdienst erfahrungsgemäß regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen, trägt nicht. Zwar mag eine solche Annahme bei Hausmeistern zutreffen (*vgl. BAG 17. Dezember 2009 - 6 AZR 729/08 - Rn. 32, BAGE 133, 14*). Die Tarifvertragsparteien haben jedoch entgegen der Annahme der Revision für die im Anhang zu § 9 TVöD-V genannten Berufsgruppen kein „berufstypisches“ Regel-Ausnahme-Verhältnis konstituiert, sondern ausdrücklich die Voraussetzung der Regelmäßigkeit und des nicht unerheblichen Umfangs der Bereitschaftszeit festgelegt und damit eine Prüfung der konkreten Tätigkeit in der jeweiligen Leitstelle vorgegeben. 36

(2) Gegenteiliges folgt entgegen der Revision auch nicht aus der „Natur von Leitstellen“. Die Erfüllung der Leitstellenaufgaben setzt zwar voraus, dass die Mitarbeiter grundsätzlich genügend Zeit haben, einen Notruf entgegenzunehmen. Das impliziert aber nicht, dass Bereitschaftszeit im Sinne einer überwiegenden Zeit ohne Arbeitsleistung der Beschäftigten vorliegt. Das ist vielmehr eine Frage der Personalausstattung. Bei einer unzureichend besetzten Leitstelle kann es wegen der fehlenden Vorhersehbarkeit der Notrufe auch bei Planung von Bereitschaftszeit zu entsprechenden Engpässen bei der Bearbeitung kommen. Umgekehrt ist bei ausreichender Personalausstattung das Vorhalten von Bereitschaftszeiten iSd. Anhangs zu § 9 Teil B Abs. 1 TVöD-V nicht zwingend erforderlich. 37

(3) Ein regelmäßiger Anfall von Bereitschaftszeiten ist im tariflichen Sinne nur dann anzunehmen, wenn diese nicht nur gelegentlich, sondern in ständiger 38

Wiederkehr und vorhersehbar, dh. immer wieder zu leisten sind. Bereitschaftszeiten fallen „in nicht unerheblichem Umfang“ an, wenn die Zeitanteile der Bereitschaftszeit bezogen auf die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TVöD-V einen deutlichen Ausprägungsgrad erreichen. Grundsätzlich schuldet der Beschäftigte nur die regelmäßige Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TVöD-V. Nur im Ausnahmefall des Anhangs zu § 9 Teil B Abs. 1 TVöD-V verlängert sich für die Beschäftigten in einer Leitstelle die für das tarifliche Entgelt geschuldete Anwesenheitszeit (vgl. BAG 17. Dezember 2009 - 6 AZR 729/08 - Rn. 21, BAGE 133, 14). Nach diesem Regelungskonzept ist ausgehend von der „Normalarbeitszeit“ des § 6 Abs. 1 TVöD-V zu bestimmen, ob Bereitschaftszeiten in einem nicht unerheblichem Umfang anfallen, der eine Faktorisierung nach dem Anhang zu § 9 Teil B Abs. 1 Satz 5 TVöD-V rechtfertigt. Von einem „nicht unerheblichen“ Anteil ist auszugehen, wenn der Anteil der Bereitschaftszeiten an der regelmäßigen Arbeitszeit etwa 25 % beträgt (so zu § 9 Abs. 1 TV-L BAG 6. September 2018 - 6 AZR 204/17 - Rn. 37).

(4) Wendet der Arbeitgeber das Vorliegen von Bereitschaftszeiten ein, hat er - entgegen der Auffassung der Revision - zu den tariflichen Voraussetzungen im Einzelnen vorzutragen. Dabei kann er auf Erfahrungswerte abstellen, die er beispielsweise durch Arbeitsaufzeichnungen über einen repräsentativen Zeitraum gewonnen hat. Sofern solche nicht vorliegen, ist von ihm eine Prognose zur Schätzung des Anfalls von Bereitschaftszeiten für den jeweiligen Arbeitsbereich abzugeben. Der Zeitrahmen, aus dem der Arbeitgeber seine Erfahrungswerte herleitet bzw. auf den sich seine Prognose bezieht, muss der Lage und Länge nach so beschaffen sein, dass er die betrieblichen Gegebenheiten repräsentativ abbildet und etwa anfallende Intensitätsschwankungen hinsichtlich der Arbeitsbelastung ausgeglichen werden können. Bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit muss er wenigstens den jeweiligen Schichtplanturnus iSd. § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD-V abbilden (vgl. BAG 6. September 2018 - 6 AZR 204/17 - Rn. 40).

39

(5) Der Beklagte hat keinen solchen Sachvortrag erbracht. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt. Hinsichtlich des Arbeits-

40

anfalls in der ILS hat der Beklagte sich auf eine Auswertung der Telefonverbindungen beschränkt, welche für sich genommen keine Bereitschaftszeit erkennen lassen. Dies gilt auch bezogen auf seine erstinstanzlichen Schriftsätze vom 22. Januar 2015 und 27. Mai 2015, deren Nichtbeachtung die Revision zu Recht rügt, weil das Landesarbeitsgericht ihren Inhalt nicht erwähnt und bezüglich des Vortrags des Beklagten zur Frage der Bereitschaftszeit nur auf dessen zweitinstanzlichen Vortrag Bezug nimmt. Dies führt aber nicht zur Begründetheit der Revision.

(a) Auch bei Berücksichtigung des Vortrags des Beklagten in seinen Schriftsätzen vom 22. Januar 2015 und 27. Mai 2015 bezieht sich sein Vorbringen bezüglich der Telefonverbindungen nicht auf den nach den Dienstvereinbarungen jedenfalls bis November 2016 praktizierten einjährigen Schichtplanturnus, sondern auf zwei kürzere Zeiträume (April bis Juni 2014 und März bis Dezember 2016). Zudem hat der Beklagte seiner Berechnung die pauschale Annahme zu Grunde gelegt, es würden durchschnittlich drei Stunden anderweitige Tätigkeit pro Schicht anfallen. Der Ansatz von drei Stunden wird nicht begründet und ist deshalb nicht nachvollziehbar. Gleiches gilt für den Umstand, dass sich die Ergebnisse hinsichtlich der beiden Zeiträume stark unterscheiden. So kam der Beklagte bezogen auf die Zeit von April bis Juni 2014 zu einer Bereitschaftszeit in der Tagschicht von 44,2 %, in der Nachtschicht von 57,6 %. Für die Zeit März bis Dezember 2016 ergaben sich Werte von 66,1 % bzw. 70,4 %.

41

(b) Der Beklagte ist ferner weder in der ersten noch in der zweiten Instanz dem Vortrag des Klägers substantiiert entgegengetreten, wonach das Abstellen auf die ein- und ausgehenden Anrufe ohnehin keine Aussagekraft habe, weil die erforderliche Kommunikation mit den beteiligten Stellen auch über Funkverbindungen, Direktleitungen, E-Mail oder Telefax geführt werde. Zudem hat der Beklagte den nachvollziehbaren Vortrag des Klägers nicht entkräftet, wonach Abstimmungen mit den Kollegen durchzuführen und Dokumentationen sowie weitere Einträge in das Computersystem vorzunehmen seien. Der Beklagte hat auch die behauptete Besetzung mit konstant drei Disponenten, welche der Kläger in Abrede stellt, nicht belegt.

42

- b) Die Revision ist dennoch begründet. Sie rügt zu Recht die unterlassene Prüfung der sechsmonatigen Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TVöD-V. 43
- aa) Die erstmals im Berufungsverfahren erhobene Leistungsklage kann die tarifliche Ausschlussfrist in zeitlicher Hinsicht nicht wahren. Die geltend gemachten Ansprüche betreffen den Zeitraum von Januar 2014 bis einschließlich Dezember 2016. Ein etwaiger Überstundenvergütungsanspruch wäre wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2016 im Jahr 2017 nicht mehr auszugleichen gewesen und daher gemäß § 24 Abs. 1 Satz 4 iVm. Satz 2 TVöD-V als ein nicht in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteil auch dann spätestens am 28. Februar 2017 zur Zahlung fällig gewesen, wenn es für die Fälligkeit des Entgeltanspruchs auf den einjährigen Ausgleichszeitraum in § 3 Ziff. 5 der Dienstvereinbarung vom 20. November 2013 nicht ankäme. Die Leistungsklage vom 19. Oktober 2017, zugestellt am 26. Oktober 2017, konnte die jedenfalls mit dem 28. August 2017 abgelaufene Ausschlussfrist folglich nicht wahren. 44
- bb) Mit den erstinstanzlich zur Entscheidung gestellten Feststellungsanträgen hat der Kläger die nunmehr erhobenen Zahlungsansprüche nicht hinreichend geltend gemacht. 45
- (1) Für eine ordnungsgemäße Geltendmachung iSd. § 37 Abs. 1 TVöD-V ist erforderlich, dass der Anspruchsgegner zur Erfüllung eines bestimmten Anspruchs aufgefordert wird. Der Anspruchsteller muss unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass er Inhaber einer nach Grund und Höhe spezifizierten Forderung ist und auf der Erfüllung dieser Forderung besteht. Eine Geltendmachung erfordert jedoch keine Substantiierung, sondern nur eine Spezifizierung des Anspruchs, die der Gegenseite eine Prüfung der gegen sie erhobenen Forderung erlaubt. Der Anspruchsgegner muss ausgehend von seinem Empfängerhorizont erkennen können, um welche Forderung es sich handelt. Die Art des Anspruchs und die Tatsachen, auf die dieser gestützt wird, müssen erkennbar sein. Eine rechtliche Begründung ist jedoch nicht erforderlich. Liegen diese Voraussetzungen vor, ist eine Bezifferung nicht zwingend erforderlich (*BAG 11. April 2019 - 6 AZR 104/18 - Rn. 32 f. mwN*). 46

(2) Die ursprünglich gestellten Feststellungsanträge bringen zwar zum Ausdruck, dass der Kläger davon ausging, zu einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 statt 48 Wochenstunden verpflichtet zu sein. Der Wille, etwaige Ansprüche auf Überstundenvergütung zu erheben und durchzusetzen, ist den Feststellungsanträgen jedoch nicht zu entnehmen. Dies gilt auch bei Berücksichtigung des absehbaren Eintritts des Klägers in den Ruhestand. Es wäre Sache des Klägers gewesen, eine Anpassung seiner Anträge oder eine außergerichtliche Geltendmachung rechtzeitig vorzunehmen. 47

(3) Es kann daher offenbleiben, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen die Erhebung einer unzulässigen Feststellungsklage eine ordnungsgemäße Geltendmachung iSd. § 37 Abs. 1 TVöD-V darstellt (*vgl. zur fehlenden Wahrung einer zweistufigen tariflichen Ausschlussfrist BAG 11. Juli 1990 - 5 AZR 609/89 - BAGE 65, 264; 29. Juni 1989 - 6 AZR 459/88 - BAGE 62, 217*). 48

cc) Die Ausschlussfrist könnte jedoch bereits durch das erstinstanzlich vorgelegte Schreiben des Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 28. Mai 2014 gewahrt worden sein. Der Kläger verweist in seiner Revisionserwiderung auf seinen diesbezüglichen Vortrag im Schriftsatz vom 26. Februar 2018. Das Landesarbeitsgericht wird dieses Geltendmachungsschreiben und den hierauf bezogenen Vortrag der Parteien zu würdigen haben. Dem Senat ist eine eigene Beurteilung des Schreibens als nichttypischer Erklärung verwehrt, weil das Landesarbeitsgericht den Parteivortrag der ersten Instanz nicht in Bezug genommen hat und weiteres tatsächliches Vorbringen der Parteien hierzu nicht ausgeschlossen ist (*vgl. BAG 11. April 2019 - 6 AZR 104/18 - Rn. 29*). 49

c) Sollte das Landesarbeitsgericht zum Ergebnis kommen, dass dem Kläger für den streitgegenständlichen Zeitraum eine nicht verfallene Überstundenvergütung zusteht, wird es den Kläger darauf hinweisen müssen, dass die Höhe seiner Klageforderung derzeit nicht schlüssig begründet ist. Die Berechnung geht zwar im Ansatz nachvollziehbar von einem Tabellenentgelt in Höhe von 2.919,91 Euro brutto für Dezember 2016 aus. Dies entspricht Entgeltgruppe 6 Stufe 6 der ab 1. März 2016 als Anlage A zum TVöD-V geltenden Tabelle. Vor- 50

her waren die Tabellenwerte jedoch niedriger. Der Kläger müsste daher bezogen auf das jeweilige Ende eines Schichtplanturnus seine Überstunden angeben und das hierfür geforderte Entgelt anhand des dann jeweils geltenden Tabellenwerts errechnen (vgl. BAG 6. September 2018 - 6 AZR 204/17 - Rn. 32; zur Zulässigkeit eines jahresbezogenen Schichtplanturnus vgl. BAG 11. April 2019 - 6 AZR 249/18 - Rn. 17). Dabei wäre zu berücksichtigen, dass Überstunden höchstens mit dem Tabellenentgelt der Stufe 4 der jeweiligen Entgeltgruppe zu vergüten sind (§ 8 Abs. 1.1 Satz 2 TVöD-V).

Spelge

Heinkel

Krumbiegel

Döpfert

Niklas Benrath