

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 31. März 2021
- 5 AZR 292/20 -
ECLI:DE:BAG:2021:310321.U.5AZR292.20.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 27. März 2019
- 60 Ca 14875/17 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 7. Mai 2020
- 10 Sa 1570/19 -

Entscheidungsstichwort:

Auslegung TV-L (Vergütung von Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten eines Wachpolizisten, Zeitgutschrift für arbeitsfreie gesetzliche Feiertage)

Hinweis des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 5 AZR 148/20 -

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 292/20
10 Sa 1570/19
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
31. März 2021

URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Revisionskläger und Revisionsbeklagter,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes, revisionsbeklagtes und
revisionsklagendes Land,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. März 2021 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Berger und Dr. Volk sowie den ehrenamtlichen Richter Jungbluth und die ehrenamtliche Richterin Grieb für Recht erkannt:

- I. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 7. Mai 2020 - 10 Sa 1570/19 - wird zurückgewiesen.
- II. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 7. Mai 2020 - 10 Sa 1570/19 - teilweise unter Zurückweisung der Revision des beklagten Landes im Übrigen im Tenor Ziff. I. und im Kostenausspruch aufgehoben und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:
 1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 27. März 2019 - 60 Ca 14875/17 - teilweise abgeändert und das beklagte Land verurteilt, dem für den Kläger geführten PuZMan-Konto in der Spalte „Zeitkonto“ weitere vier Stunden und 55 Minuten gutzuschreiben.
 2. Die weitergehende Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.
- III. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten in der Revision über die Verpflichtung des beklagten Landes, Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten zu vergüten und Zeitgutschriften für arbeitsfreie gesetzliche Feiertage zu gewähren. 1
- Der Kläger ist beim beklagten Land als Wachpolizist im Zentralen Objektschutz (iF ZOS) tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme der TV-L Anwendung. Der Kläger wurde zunächst als Springer an wechselnden Schutzobjekten und seit dem Jahr 2018 als Stammkraft eingesetzt. 2
- Die Arbeitszeit des Klägers richtet sich seit dem 25. Juni 2015 ua. nach der „Geschäftsanweisung Dir ZA Nr. 3/2015 über die Einführung neuer Arbeitszeitregelungen in der Direktion Zentrale Aufgaben Zentraler Objektschutz (ZOS)“ 3

vom 5. Juni 2015. Wachpolizisten im ZOS arbeiten danach im Dreischichtsystem von 06:30 Uhr bis 14:45 Uhr (Frühdienst), 14:30 Uhr bis 22:45 Uhr (Spätdienst) und 22:30 Uhr bis 06:45 Uhr (Nachtdienst). Das System sieht eine feste Schichtfolge mit zwei Früh-, zwei Spät- sowie zwei Nachtschichten und anschließend eine Ruhezeit von ungefähr 72 Stunden vor, dh. 42 Schichten in neun Wochen. Jede Schicht dauert acht Stunden 15 Minuten, wobei sich die Nachtschicht auf 1,5 Stunden zum Ende des einen und 6,75 Stunden zu Beginn des neuen Tages erstreckt. In einem Siebentageszeitraum fallen Schichtzeiten im Umfang von 49,5 Stunden an.

Die Wachpolizisten müssen den Dienst in angelegter Uniform nebst persönlicher Schutzausrüstung (iF PSA) und streifenfertiger Dienstwaffe antreten. Auf der dunklen Oberbekleidung der Uniform ist in weißer Schrift der Schriftzug „POLIZEI“ aufgebracht. Es ist den Wachpolizisten freigestellt, ob sie den Weg zum und vom Dienst in Uniform zurücklegen. An den Schutzobjekten finden sich nur teilweise Umkleidemöglichkeiten. Es besteht die Möglichkeit, einen Spind zu beantragen. Die Dienstwaffe ist nach einer Geschäftsanweisung des beklagten Landes über den Umgang mit Faustfeuerwaffen im streifenfertigen Zustand zu führen. Jeder Wachpolizist verfügt über ein Waffenschließfach in der Dienststelle des ZOS oder einem Polizeiabschnitt. Wachpolizisten ist es gestattet, die Dienstwaffe mit nach Hause zu nehmen, sofern dort eine geeignete Aufbewahrungsmöglichkeit besteht. Auf dem Weg zum und vom Dienst ist es den Wachpolizisten freigestellt, die Dienstwaffe mit oder ohne Dienstkleidung zu tragen. Der Kläger legt die Uniform nebst PSA zu Hause an. Die Dienstwaffe bewahrt er in der Regel zu Hause auf und legt sie dort auch an.

4

An den gesetzlichen Feiertagen 1. Mai 2018 (Tag der Arbeit) und 10. Mai 2018 (Christi Himmelfahrt) hatte der Kläger dienstplanmäßig frei. Für den 1. Mai 2018 hat das beklagte Land dem Kläger keine Zeitgutschrift, für den 10. Mai 2018 eine Gutschrift von sechs Stunden und elf Minuten auf dem für ihn geführten Arbeitszeitkonto, dem sog. PuZMan-Konto, in der Spalte „Zeitkonto“ eingetragen.

5

Mit seiner Klage hat der Kläger - soweit diese in die Revision gelangt ist - die Feststellung der Vergütungspflicht von Umkleide- und Rüstzeiten mit der

6

PSA und für die von ihm aufgewandte Zeit zum Entnehmen, Laden und Anlegen der Dienstwaffe seit dem 1. März 2016 sowie für die Wegezeiten von seiner jeweiligen Wohnanschrift zu den jeweils zugewiesenen Schutzobjekten seit dem 25. Juni 2015 verlangt. Er hat gemeint, das An- und Ablegen der Uniform sowie das Rüsten mit PSA und Dienstwaffe nehme er nur im Interesse des beklagten Landes vor, weshalb die dafür erforderliche Zeit ebenso wie die Wegezeiten, die von ihm in auffälliger Dienstkleidung unter Mitführen der Dienstwaffe zurückgelegt werden, zu vergütende Arbeitszeit seien. Das beklagte Land habe zudem seinem Arbeitszeitkonto Zeitgutschriften für arbeitsfreie gesetzliche Feiertage am 1. Mai 2018 und 10. Mai 2018 im Umfang von jeweils 7,07 Stunden gutschreiben.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - zuletzt sinngemäß beantragt,

7

1. festzustellen, dass das beklagte Land verpflichtet ist, die vom Kläger seit dem 1. März 2016 zusätzlich erbrachte Arbeitszeit für das An- und Ablegen der Dienstuniform, das Auf- und Abrüsten mit den persönlichen Ausrüstungsgegenständen, das Entnehmen, Laden und Anlegen der Dienstwaffe im häuslichen Bereich im Umfang von jeweils insgesamt 14 Minuten an den Tagen, an denen er tatsächlich gearbeitet hat, zu vergüten,
2. festzustellen, dass das beklagte Land verpflichtet ist, die vom Kläger seit dem 25. Juni 2015 zusätzlich erbrachte Arbeitszeit in näher bestimmtem Umfang an den Tagen, an denen er tatsächlich gearbeitet hat, durch Zurücklegen der Wegezeiten in Dienstkleidung zwischen seiner Wohnung in der L-Straße, B und dem ihm jeweils zugewiesenen Einsatzort zu vergüten,
3. das beklagte Land zu verurteilen, dem für den Kläger geführten PuZMan-Konto in der Spalte „Zeitkonto“ weitere vier Stunden und 55 Minuten gutschreiben.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Es hat die Auffassung vertreten, Wegezeiten seien unabhängig davon, wo sich der Kläger umziehe und rüste, nicht zu vergüten. Dies gelte auch, wenn der Kläger in Uniform den Arbeitsweg zurücklege.

8

Das Arbeitsgericht hat das beklagte Land zu einer Zeitgutschrift auf dem für den Kläger geführten Arbeitszeitkonto im Umfang von drei Stunden und zwei Minuten verurteilt, im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das erstinstanzliche Urteil vom 27. März 2019 wurde vom Vorsitzenden der Kammer am 6. September 2019 der Geschäftsstelle übergeben. Dem Prozessbevollmächtigten des Klägers wurde das Urteil am 25. September 2019 zugestellt. 9

Soweit für die Revision von Bedeutung, hat das Landesarbeitsgericht auf die Berufung des Klägers - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen - eine Vergütungspflicht des beklagten Landes für das Umkleiden und Rüsten sowie das Entnehmen, Laden und Anlegen der Dienstwaffe im Umfang von jeweils insgesamt 14 Minuten seit dem 1. April 2017 für die Tage, an denen er tatsächlich gearbeitet hat, festgestellt und das beklagte Land verurteilt, weitere vier Stunden und 55 Minuten dem für den Kläger geführten Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Der Kläger verfolgt mit seiner Revision die Feststellung der Vergütungspflicht von Umkleide- und Rüstzeiten bereits seit dem 1. März 2016 sowie der Wegezeiten zwischen Wohnsitz und jeweiligem Einsatzort seit dem 25. Juni 2015 weiter. Das beklagte Land begehrt mit seiner Revision die Abweisung der Klage auch in Bezug auf die Verurteilung zur weiteren Zeitgutschrift. 10

Entscheidungsgründe

A. Die Revision des beklagten Landes ist teilweise begründet. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft eine Vergütungspflicht von Umkleide- und Rüstzeiten mit PSA und Dienstwaffe festgestellt, insoweit ist das Berufungsurteil aufzuheben und die Klage abzuweisen. Zu Recht hat es jedoch das beklagte Land verurteilt, dem für den Kläger geführten PuZMan-Konto in der Spalte „Zeitkonto“ weitere vier Stunden und 55 Minuten gutzuschreiben. Die Revision des Klägers ist hingegen unbegründet. Es bestehen keine Vergütungspflichten von Wegezeiten zwischen der Wohnanschrift des Klägers und den jeweiligen Einsatzorten. 11

I. Die Revision des beklagten Landes ist zulässig. Nach dem zuletzt gestellten Antrag greift das beklagte Land mit seiner Revision neben der Feststellung der Vergütungspflicht von Umkleide- und Rüstzeiten auch die Verurteilung zur weiteren Zeitgutschrift im Umfang von vier Stunden und 55 Minuten an. Das beklagte Land hat sich in der Revisionsbegründung hinreichend mit den Entscheidungsgründen des Berufungsurteils auseinandergesetzt (*vgl. zu den Anforderungen BAG 31. Juli 2018 - 3 AZR 386/17 - Rn. 9 mwN*). Dies gilt auch in Bezug auf die Gutschrift auf dem für den Kläger geführten Arbeitszeitkonto. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das prozessuale Gebot einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Berufungsurteil nicht weiter reicht als von dessen Gründen vorgegeben. Vom Rechtsmittelführer kann nicht mehr an Begründung verlangt werden als vom Gericht seinerseits aufgewendet (*vgl. BAG 15. April 2008 - 1 AZR 65/07 - Rn. 11, BAGE 126, 237*). Danach musste sich das beklagte Land mit der Verurteilung zur weiteren Zeitgutschrift für den 10. Mai 2018 nicht ausführlicher als geschehen auseinandersetzen. Das Berufungsgericht erstreckt seine Begründung im Anschluss an eine andere Kammer des Landesarbeitsgerichts im Wesentlichen auf die Berechnungsweise der Zeitgutschrift. Diese Berechnung greift das beklagte Land mit der Revision an und verdeutlicht den von ihm angenommenen Rechtsfehler in einer Weise, die Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs noch hinreichend erkennen lässt.

II. Die Revision des beklagten Landes ist teilweise begründet. Das Berufungsurteil ist insoweit aufzuheben, als das Landesarbeitsgericht eine Vergütungspflicht von Umkleide- und Rüstzeiten mit PSA und Dienstwaffe festgestellt hat (§ 562 Abs. 1 ZPO), die Klage ist insoweit als unbegründet abzuweisen. Keinen Erfolg hat die Revision, soweit das beklagte Land zu einer weiteren Zeitgutschrift im Umfang von vier Stunden und 55 Minuten verurteilt worden ist.

1. Die Revision des beklagten Landes ist nicht bereits deshalb begründet, weil die Berufung des Klägers unzulässig gewesen wäre. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht von der Zulässigkeit der Berufung des Klägers ausgegangen. Zwar ist die Berufungsschrift bereits vor Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils des Arbeitsgerichts eingelegt und begründet worden. Dennoch

entspricht die Berufungsbegründung den gesetzlichen Anforderungen iSd. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO.

a) Die Zulässigkeit der Berufung ist Prozessvoraussetzung für das gesamte weitere Verfahren nach der Berufungseinlegung und deshalb vom Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen. Das gilt auch dann, wenn das Berufungsgericht das Rechtsmittel für zulässig gehalten hat (*st. Rspr., vgl. BAG 20. März 2018 - 3 AZR 861/16 - Rn. 37 mwN*). 15

b) Die Berufungsbegründung des Klägers, die bereits vor Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils des Arbeitsgerichts eingereicht wurde, genügt den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO (*vgl. hierzu BAG 20. März 2018 - 3 AZR 861/16 - Rn. 38*). Ausreichend ist die vom Kläger erhobene Rüge der Verletzung der Fünfmonatsfrist, denn das mit Gründen versehene erstinstanzliche Urteil ist erst nach Ablauf von fünf Monaten vom Vorsitzenden der Kammer der Geschäftsstelle übergeben worden. 16

aa) Ein bei Verkündung noch nicht vollständig abgefasstes Urteil ist nicht mit Gründen versehen, wenn Tatbestand und Entscheidungsgründe nicht binnen fünf Monaten nach Verkündung schriftlich niedergelegt, von den Richtern besonders unterschrieben und der Geschäftsstelle übergeben worden sind (*Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes 27. April 1993 - GmS-OGB 1/92 - zu II 3 der Gründe, BVerwGE 92, 367; BAG 5. März 1997 - 4 AZR 532/95 - zu I 1 der Gründe, BAGE 85, 208*). Eine Entscheidung, deren vollständige Gründe erst mehr als fünf Monate nach Verkündung unterschrieben der Geschäftsstelle übergeben worden sind, kann keine geeignete Grundlage mehr für eine Überprüfung sein. Denn die Fünfmonatsfrist soll auch gewährleisten, dass die schriftlichen Urteilsgründe die Verhandlungs- und Beratungsergebnisse zutreffend wiedergeben. Diesem Erfordernis wird nur genügt, wenn sich sämtliche zur Unterschrift verpflichteten Richter einigermaßen zeitnah die Urteilsgründe zu Eigen machen können (*vgl. BVerfG 27. April 2005 - 1 BvR 2674/04 - zu II 2 der Gründe*). Dies gilt auch für Urteile der Arbeitsgerichte. Fehlt es daran, kann eine Auseinandersetzung mit den Gründen folgerichtig nicht mehr verlangt werden (*vgl. BAG 13. September 1995 - 2 AZR 855/94 - zu II 2 b aa der Gründe*). Als 17

ausreichende Berufungsbegründung genügt dann allein schon die Rüge, das Urteil sei als ein solches ohne Gründe anzusehen (*vgl. BAG 16. Juni 2004 - 5 AZR 529/03 - zu II 2 d der Gründe*).

bb) Danach genügt die Berufungsbegründung des Klägers den Anforderungen. Das vollständig abgefasste Urteil des Arbeitsgerichts, das am 27. März 2019 verkündet wurde, ist nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) erst am 6. September 2019 vom Kammervorsitzenden der Geschäftsstelle übergeben worden. Daher ist das erstinstanzliche Urteil als ein solches ohne Gründe anzusehen, womit die vom Kläger erhobene Rüge der Verletzung der Fünfmonatsfrist als Berufungsbegründung ausreichend ist. 18

2. Der Antrag auf Feststellung der Vergütungspflicht von Umkleide- und Rüstzeiten mit PSA und Dienstwaffe ist zulässig, jedoch unbegründet. Bei diesen Zeiten handelt es sich im Streitfall nicht um vergütungspflichtige Arbeitszeit. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist auf die Revision des beklagten Landes insoweit aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO) und die Klage abzuweisen. 19

a) Der Feststellungsantrag einer Vergütungspflicht von Umkleide- und Rüstzeiten mit PSA und Dienstwaffe ist in der zuletzt gestellten Fassung nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Eine Feststellungsklage muss sich nicht auf ein Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sie kann sich vielmehr auch, wie im vorliegenden Fall, auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*st. Rspr., zB BAG 23. September 2020 - 5 AZR 193/19 - Rn. 13*). Das erforderliche Feststellungsinteresse besteht, weil das beklagte Land eine Vergütungspflicht von Umkleide- und Rüstzeiten in Abrede stellt. Der Feststellungsantrag ist geeignet, diese Streitpunkte zu klären. Der zeitliche Umfang wird vom Kläger konkret angegeben und das beklagte Land hat Kenntnis davon, an welchen Tagen der Kläger an welchem Objekt eingesetzt war. Welche Dienste der Kläger absolviert hat, ist zwischen den Parteien nicht streitig. Gleichmaßen ist der nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Gegenwartsbezug gegeben. Das gilt auch, soweit sich der Feststellungsantrag auf bereits vergangene Zeiträume bezieht. Insoweit erstrebt 20

der Kläger rechtliche Vorteile in Form weiterer Vergütung aus einem in der Vergangenheit liegenden Zeitraum (*vgl. BAG 18. November 2020 - 5 AZR 21/20 - Rn. 18 mwN*).

b) Der Antrag auf Feststellung der Vergütungspflicht von Umkleide- und Rüstzeiten mit PSA und Dienstwaffe ist unbegründet. Die dafür vom Kläger aufgewendeten Zeiten sind keine vergütungspflichtigen Arbeitszeiten iSv. § 611 Abs. 1 BGB bzw. seit dem 1. April 2017 iSv. § 611a Abs. 2 BGB. 21

aa) Zu den versprochenen Diensten iSd. § 611 BGB bzw. zu der im Dienste eines anderen erbrachten Arbeitsleistung iSv. § 611a Abs. 1 BGB zählt nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber im Synallagma verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt. Der Arbeitgeber verspricht die Vergütung aller Dienste, die er dem Arbeitnehmer aufgrund seines arbeitsvertraglich vermittelten Weisungsrechts abverlangt. „Arbeit“ im Sinne dieser Bestimmungen ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient (*st. Rspr., vgl. nur BAG 18. März 2020 - 5 AZR 25/19 - Rn. 17*). 22

bb) Um vergütungspflichtige Arbeit handelt es sich bei dem An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung. An der Offenlegung der von ihm ausgeübten beruflichen Tätigkeit gegenüber Dritten hat der Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit kein objektiv feststellbares eigenes Interesse. Die Notwendigkeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung und der damit verbundene Zeitaufwand des Arbeitnehmers beruhen auf der Anweisung des Arbeitgebers zum Tragen der Dienstkleidung während der Arbeitszeit. Daher schuldet der Arbeitgeber Vergütung für die durch den Arbeitnehmer hierfür im Betrieb aufgewendete Zeit (*vgl. BAG 25. April 2018 - 5 AZR 245/17 - Rn. 23; 6. September 2017 - 5 AZR 382/16 - Rn. 13 mwN, BAGE 160, 167*). Das Ankleiden mit einer vorgeschriebenen Dienstkleidung ist nicht lediglich fremdnützig und damit keine Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und - ohne besonders auffällig zu sein - auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann. Gleiches gilt, wenn es dem Arbeitnehmer gestattet ist, eine an sich besonders auffällige Dienstkleidung außerhalb 23

der Arbeitszeit zu tragen, und er sich entscheidet, diese nicht im Betrieb an- und abzulegen. Dann dient das Umkleiden außerhalb des Betriebs nicht nur einem fremden Bedürfnis, weil der Arbeitnehmer keine eigenen Kleidungsstücke auf dem Arbeitsweg einsetzen muss oder sich aus anderen, selbstbestimmten Gründen gegen das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb entscheidet (vgl. BAG 25. April 2018 - 5 AZR 245/17 - Rn. 24; 6. September 2017 - 5 AZR 382/16 - aaO).

cc) Danach ist die für das An- und Ablegen der Uniform und der PSA benötigte Zeit keine vergütungspflichtige Arbeitszeit. Der Kläger ist nach den Feststellungen des Berufungsgerichts zwar zum Tragen der Uniform und der PSA aufgrund Weisung des beklagten Landes verpflichtet und die Dienstkleidung ist auch - wie zutreffend festgestellt - besonders auffällig (vgl. dazu BAG 6. September 2017 - 5 AZR 382/16 - Rn. 19, BAGE 160, 167). Jedoch nimmt das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft eine Vergütungspflicht an, weil es nicht berücksichtigt hat, dass der Kläger das Zurverfügungstellen eines Spinds am Einsatzort hätte beantragen können. Eine Weisung des beklagten Landes, das Umkleiden und Rüsten mit Uniform und PSA an einem näher bezeichneten Ort vorzunehmen, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Mangels einer solchen Weisung sind diese Zusammenhangstätigkeiten dann nicht lediglich fremdnützig und damit nicht vergütungspflichtig, wenn sich der Kläger aufgrund eigener Entscheidung im privaten Bereich umkleidet und rüstet. Der Senat hat eine solche eigene Entscheidung des Klägers zugrunde zu legen, denn nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger die Möglichkeit, einen Spind zu beantragen. Diese Feststellung wurde von der Revision nicht angegriffenen und ist somit für das Revisionsgericht bindend (§ 559 Abs. 2 ZPO). Beantragt der Kläger - wie vorliegend - keinen Spind, entscheidet er sich aus selbstbestimmten Gründen gegen das An- und Ablegen der Dienstkleidung und das Rüsten mit der PSA im betrieblichen Bereich, was eine Vergütungspflicht ausschließt.

24

dd) Auch die Zeit des Entnehmens, Ladens und Anlegens der Dienstwaffe, die der Kläger im häuslichen Bereich aufwendet, ist keine vergütungspflichtige

25

Arbeitszeit. Insoweit ist das Urteil des Landesarbeitsgerichts ebenfalls aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO) und die Klage abzuweisen. Hierbei handelt es sich nicht um vergütungspflichtige Zusammenhangstätigkeiten, weil sich der Kläger eigenständig dazu entschieden hat, das ihm - nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts - in der Dienststelle des ZOS bzw. einem Polizeiabschnitt zur Verfügung gestellte dienstliche Waffenschließfach nicht zu nutzen. An der ausschließlichen Fremdnützigkeit des Rüstens mit der Dienstwaffe im häuslichen Bereich fehlt es, obwohl das beklagte Land die Wachpolizisten und damit auch den Kläger angewiesen hat, mit streifenfertiger Dienstwaffe den Dienst anzutreten. Diesen ist es erlaubt, die Dienstwaffe mit nach Hause zu nehmen, wenn eine sichere Aufbewahrungsmöglichkeit besteht. Der Kläger hat sich dazu entschieden, diese Möglichkeit zu nutzen, und die Dienstwaffe nicht im dienstlichen Bereich an- und abzulegen, womit seine diesbezügliche Tätigkeit nicht mehr allein im Interesse des beklagten Landes liegt.

3. Die Revision des beklagten Landes ist jedoch unbegründet, soweit das Landesarbeitsgericht es verurteilt hat, dem für den Kläger geführten PuZMan-Konto in der Spalte „Zeitkonto“ weitere vier Stunden und 55 Minuten gutzuschreiben. Insoweit ist die Revision zurückzuweisen. 26

a) Der Antrag, auf dem für den Kläger geführten Arbeitszeitkonto eine weitere Zeitgutschrift vorzunehmen, ist in der zuletzt gestellten Fassung zulässig. Der Antrag, einem Arbeitszeitkonto Stunden „gutzuschreiben“, ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto führt, auf dem zu erfassende Arbeitszeiten nicht aufgenommen wurden und noch gutgeschrieben werden können. Gleichermaßen kann der Arbeitnehmer die Korrektur eines oder mehrerer auf seinem Arbeitszeitkonto ausgewiesener Salden beantragen. Allerdings ist dafür eine Konkretisierung des Leistungsbegehrens erforderlich, an welcher Stelle des Arbeitszeitkontos die Gutschrift erfolgen soll (*st. Rspr., vgl. nur BAG 18. März 2020 - 5 AZR 36/19 - Rn. 12*). Der Kläger hat zuletzt ausreichend konkretisiert, an welcher Stelle in dem unstreitig vom beklagten Land für ihn geführten Arbeitszeitkonto, dem sog. PuZMan-Konto, die geforderte Zeitgutschrift erfolgen soll. 27

- b) Die Klage auf Zeitgutschrift im Umfang von weiteren vier Stunden und 55 Minuten ist begründet. Der Kläger hat Anspruch auf diese Gutschrift nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TV-L. Das Landesarbeitsgericht legt seiner Berechnung zutreffend zugrunde, dass für jeden dienstplanmäßig freien Arbeitstag 7,07 Stunden gutzuschreiben sind. 28
- aa) Die Regelungen des TV-L zur Arbeitszeit finden nach den Feststellungen des Berufungsgerichts auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung. 29
- bb) Nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TV-L vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit ua. für jeden gesetzlichen Feiertag um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden. Die Regelung bezweckt, dass jeder Arbeitnehmer, der an einem Wochenfeiertag nicht zu arbeiten braucht, für weniger Arbeit die gleiche Vergütung erhält. Ohne diese Regelung müssten Beschäftigte, die feiertagsunabhängig allein wegen der Dienstplangestaltung an einem Wochenfeiertag frei haben, ihre regelmäßige Arbeitszeit an einem anderen Tag erbringen. Diese Arbeitnehmer sollen durch § 6 Abs. 3 Satz 3 TV-L ersatzweise in den Genuss einer dem Feiertag gleichwertigen bezahlten Freizeit kommen, also den Beschäftigten, die infolge des Feiertags frei haben und Entgeltfortzahlung erhalten, gleichgestellt werden (*vgl. BAG 27. März 2014 - 6 AZR 621/12 - Rn. 19, zur inhaltsgleichen Regelung im TVöD-AT*). Die Rechtsfolge der verminderten regelmäßigen Arbeitszeit des § 6 Abs. 3 Satz 3 TV-L muss vom Arbeitgeber bei der Dienstplangestaltung, der Arbeitszeiterfassung und der Vergütung umgesetzt werden. Geschieht das nicht, entstehen nachgelagerte Ansprüche des Arbeitnehmers auf Beseitigung des tarifwidrigen Zustands (*vgl. BAG 24. Oktober 2013 - 6 AZR 286/12 - Rn. 20, zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-K*). Geht es um die Korrektur der Arbeitszeiterfassung auf einem Arbeitszeitkonto, kommt dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf korrekte Führung des Arbeitszeitkontos aus § 611a Abs. 2 BGB zu, wenn das Arbeitszeitkonto den Vergütungsanspruch nach der zugrundeliegenden Abrede verbindlich bestimmt. Eine Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TV-L kann auch dazu führen, dass Überstunden in einem zeitlichen Rahmen entstehen, der ohne die Verminderung noch von der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst wäre, denn Überstunden können nach den Vorgaben des TV-L bei

den Beschäftigten erst dann entstehen, wenn die geleisteten Arbeitsstunden über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a TV-L hinausgehen (vgl. § 7 Abs. 7 und Abs. 8 TV-L). Reduziert sich die regelmäßige Arbeitszeit nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TV-L, bewirkt dies eine Absenkung der Stundenzahl, ab deren Erreichen Überstunden geleistet werden. Die Vergütungspflicht umfasst dann die ab dem abgesenkten Schwellenwert geleisteten Stunden als Überstunden unter Berücksichtigung der tariflichen Vergütungsvorgaben (vgl. BAG 27. März 2014 - 6 AZR 621/12 - Rn. 21, zu § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD-AT).

cc) Danach ist die Klage - soweit sie in die Revision gelangt ist - begründet. 31
Der Kläger hat Anspruch auf eine weitere Zeitgutschrift von vier Stunden und 55 Minuten.

(1) Der 1. Mai 2018 (Tag der Arbeit) und der 10. Mai 2018 (Christi Himmelfahrt) sind gesetzliche Feiertage, die im Jahr 2018 auf die Werktage Dienstag und Donnerstag fielen. Nach den mit der Revision nicht angegriffenen Feststellungen hatte der Kläger an beiden Tagen dienstplanmäßig frei. Folglich wird die regelmäßige Arbeitszeit nach § 6 Abs. 3 Satz 3 TV-L um die „dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden“ vermindert. Die Erforderlichkeit der Bestimmung der „dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden“ besteht auch bei einer vollständigen dienstplanmäßigen Freistellung am Feiertag. Dabei muss individuell festgestellt werden, wie viele Stunden der betreffende Arbeitnehmer hätte arbeiten müssen, wenn er dienstplanmäßig zur Feiertagsarbeit herangezogen worden wäre, auch wenn dies bei schwankender Dienstplaneinteilung im Einzelfall zu Schwierigkeiten bei der Ermittlung der maßgeblichen Stundenzahl führen kann (vgl. BAG 24. September 2015 - 6 AZR 510/14 - Rn. 25, BAGE 152, 378). 32

(2) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass ein Ausgleich durch Freistellung im Schichtplanturnus, der im Streitfall neun Wochen beträgt, nicht erfolgt ist. Weiter hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass nicht aufklärbar sei, welche Arbeitszeit im hier zugrundeliegenden Schichtmodell maßgeblich gewesen wäre. Mangels Revisionsangriff sind diese Feststellungen für den Senat bindend (§ 559 Abs. 2 ZPO). Hiervon ausgehend hat das Landesarbeitsgericht zur 33

Ermittlung der maßgeblichen Arbeitszeit rechtsfehlerfrei auf einen Referenzzeitraum abgestellt, der geeignet ist, die regelmäßige Arbeitszeit im Schichtmodell abzubilden. Hierzu hat es zu Recht die feste Schichtfolge innerhalb von sieben Tagen zugrunde gelegt. Nur diese Berechnungsmethode nimmt in den Blick, in welcher Anzahl Arbeitsstunden in der Schichtfolge bestehend aus Früh-, Spät- und Nachtschicht sowie anschließender Ruhezeit täglich anfallen. An den Tagen, an denen der Kläger in der Früh- oder Spätschicht (06:30 Uhr bis 14:45 Uhr bzw. 14:30 Uhr bis 22:45 Uhr) arbeitet, fallen jeweils 8,25 Stunden an, am Tag des Beginns der ersten Nachtschicht (22:30 Uhr bis 24.00 Uhr) 1,5 Stunden, am folgenden Tag der fortdauernden Nachtschicht (00:00 Uhr bis 06:45 Uhr) 6,75 Stunden zuzüglich 1,5 Stunden der beginnenden zweiten Nachtschicht (22:30 Uhr bis 24:00 Uhr) und am darauf folgenden Tag bis zum Ende der zweiten Nachtschicht 6,75 Stunden. Damit leistet der Kläger sechs Schichten zu je 8,25 Stunden an insgesamt sieben Tagen. Dies ergibt einen Durchschnittswert von 7,07 Stunden pro Arbeitstag. Von den für die beiden streitigen Tage 1. Mai 2018 und 10. Mai 2018 insgesamt geschuldeten 14,14 Stunden hat das beklagte Land durch Zeitgutschrift für den 10. Mai 2018 auf dem für den Kläger geführten Arbeitszeitkonto bereits sechs Stunden und elf Minuten erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). Des Weiteren hat das Arbeitsgericht das beklagte Land zu einer Zeitgutschrift von drei Stunden und zwei Minuten verurteilt. Das erstinstanzliche Urteil ist insoweit in Rechtskraft erwachsen. Der Kläger kann damit noch eine Zeitgutschrift von weiteren vier Stunden und 55 Minuten verlangen.

(3) Der Kläger hat die Ausschlussfrist nach § 37 Abs. 1 TV-L, die aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbar ist, für die erhobenen Ansprüche gewahrt. Nach § 37 Abs. 1 Satz 1 TV-L sind Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Der Anspruch auf Zeitgutschrift ist ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass Ansprüche des Klägers in Bezug auf Zeitgutschriften für den 1. Mai 2018 und den 10. Mai 2018 nicht verfallen sind. Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) hat der

34

Kläger diese mit dem am 6. August 2018 dem beklagten Land zugegangenem Schriftsatz geltend gemacht.

B. Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Es besteht weder eine Pflicht des beklagten Landes zur Vergütung von Umkleide- und Rüstzeiten noch zur Vergütung von Wegezeiten. 35

I. Der Antrag auf Feststellung der Vergütungspflicht von Umkleide- und Rüstzeiten mit PSA und Dienstwaffe seit dem 1. März 2016 ist in der zuletzt gestellten Fassung zwar zulässig (*vgl. Rn. 20*), jedoch unbegründet. Bei diesen Zeiten handelt es sich im Streitfall nicht um vergütungspflichtige Arbeitszeit (*vgl. Rn. 21 ff.*). 36

II. Das Landesarbeitsgericht hat frei von Rechtsfehlern die begehrte Feststellung der Vergütungspflicht von Wegezeiten zwischen Wohnung und Einsatzort abgelehnt. 37

1. Der Feststellungsantrag des Klägers ist in der zuletzt gestellten Fassung nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig (*vgl. Rn. 20*). 38

2. Der Antrag auf Feststellung der Vergütungspflicht von Wegezeiten seit dem 25. Juni 2015 ist unbegründet. In Anwendung der Grundsätze zur Vergütungspflicht von Zusammenhangstätigkeiten (*vgl. Rn. 22*) sind die Wegezeiten des Klägers zwischen Wohnung und Einsatzort keine vergütungspflichtige Arbeitszeit iSv. § 611 Abs. 1 BGB bzw. seit dem 1. April 2017 iSv. § 611a Abs. 2 BGB. 39

a) Mit dem eigennützigen Zurücklegen des Weges von der Wohnung zur Arbeitsstelle und zurück erbringt der Arbeitnehmer regelmäßig keine Arbeit für den Arbeitgeber (*BAG 22. April 2009 - 5 AZR 292/08 - Rn. 15*). Die Wegezeiten zählen zur privaten Lebensführung und werden nicht im alleinigen Interesse des Arbeitgebers erbracht (*vgl. ErfK/Preis 21. Aufl. BGB § 611a Rn. 513; Schaub ArbR-HdB/Linck 18. Aufl. § 45 Rn. 54*). Anders kann es jedoch sein, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit außerhalb des Betriebs zu erbringen hat. Ist das wirtschaftliche Ziel der Gesamttätigkeit darauf gerichtet, verschiedene Kunden 40

aufzusuchen - sei es, um dort Dienstleistungen zu erbringen, sei es, um Geschäfte für den Arbeitgeber zu vermitteln oder abzuschließen - gehört das Fahren zur auswärtigen Arbeitsstelle zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten (vgl. BAG 18. März 2020 - 5 AZR 25/19 - Rn. 18 mwN).

b) Danach sind die Wegezeiten des Klägers von seiner Wohnung zum Einsatzort keine vergütungspflichtige Arbeitszeit. 41

aa) In Abgrenzung zu einem Außendienstmitarbeiter oder Monteur, bei dem Teil der geschuldeten Tätigkeit die Fahrt zum Kunden ist, stellt sich beim Kläger das Zurücklegen des Weges zum Schutzobjekt nicht als notwendiger Bestandteil der Bewachungstätigkeit dar. In Bezug auf den Arbeitsweg hat der Arbeitgeber auch kein Direktionsrecht (vgl. MHdB ArbR/Krause 4. Aufl. § 60 Rn. 18). Der Weg von zu Hause zur Arbeitsstelle ist eigennützig, weil der Kläger seine Arbeitsleistung am Ort der geschuldeten Leistung anbieten muss. Im Streitfall ist das der Ort, an dem das Schutzobjekt liegt. Dies gilt auch, soweit der Kläger geltend macht, er habe die Wegstrecken in besonders auffälliger Dienstuniform nebst PSA zurückgelegt. Der Weg zur Arbeit bleibt dennoch privat. 42

bb) Auch während seines Einsatzes als Springer zur Bewachung verschiedener Schutzobjekte kann der Kläger in Bezug auf den Arbeitsweg nicht mit einem Außendienstmitarbeiter verglichen werden. Das wirtschaftliche Ziel der von ihm in dieser Zeit ausgeübten Gesamttätigkeit ist nicht darauf gerichtet gewesen, verschiedene Einsatzobjekte aufzusuchen. Die Anfahrt diene allein dem Erreichen des Schutzobjekts und zählte nicht zur geschuldeten Tätigkeit eines Wachpolizisten. Diese beinhaltet allein die Bewachung von Schutzobjekten. 43

cc) Aus dem Mitführen der Dienstwaffe auf dem Weg zur Arbeit folgt kein anderes Ergebnis. Das Mitführen einer Dienstwaffe ist zwar notwendiger Bestandteil der Tätigkeit eines Wachpolizisten, doch setzen Befugnisse zur Nutzung der Dienstwaffe erst mit Beginn der Bewachungstätigkeit ein. Aus den Polizeidienstvorschriften, auf die sich der Kläger beruft, ergibt sich nicht Gegenteiliges. In Bezug auf die Pflicht, sich selbst in den Dienst zu versetzen, ist zwischen Polizeibeamten und Wachpolizisten in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu 44

unterscheiden. Nur Polizeibeamte können und müssen sich ggf. selbst in den Dienst versetzen. Außerhalb seines Einsatzes stehen dem Kläger als angestelltem Wachpolizisten nur die „Jedermann-Rechte“ zu. Eine möglicherweise andere Erwartungshaltung von Bürgern an Polizeiangehörige vermag daran nichts zu ändern. Entgegen der Auffassung des beklagten Landes dient die Dienstwaffe auch nicht dem Eigenschutz des Klägers auf seinem privaten Arbeitsweg. Eine solche Annahme ist fernliegend, denn für angestellte Wachpolizisten besteht kein höheres Interesse am Eigenschutz als für andere Arbeitnehmer, die keine Dienstwaffe tragen.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. 45

Linck

Berger

Volk

Jungbluth

Barbara Grieb