

**Betriebsrat: Fällt der freie Tag auf einen Sonntag, dann gibt's Zeitzuschläge**

Ist ein Betriebsratsmitglied über seine normale Zeit hinaus für den Betriebsrat tätig und werden diese (auch durch Reisetätigkeiten ausgelöst) „Überstunden“ durch Freizeitausgleich abgegolten, so hat es Anspruch auf Zeitzuschläge, wenn die Freizeit nach dem Schichtplan auf einen Sonn- oder Feiertag fällt bzw. Nachtschicht zu leisten gewesen wäre.

Quelle: Wolfgang Büser

**Anspruch auf Freizeitausgleich eines Betriebsratsmitglieds für außerhalb seiner Arbeitszeit im Zusammenhang mit betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben aufgewendeten Reisezeiten**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 12.08.2009

**Aktenzeichen:** 7 AZR 218/08

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2009, 23302

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Köln - 10.05.2007 - AZ: 17 Ca 10733/06

LAG Köln - 20.12.2007 - AZ: 10 Sa 1020/07

**Rechtsgrundlage:**

§ 37 Abs. 3 BetrVG

**Fundstellen:**

ArbR 2009, 165

ArbRB 2009, 365

DB 2009, 2554

EzA-SD 22/2009, 12-13

FA 2009, 391

NJW-Spezial 2009, 772

NZA 2009, 1284-1286

ZBVR online 2009, 11-13 (Volltext mit red. LS u. Anm.)

ZTR 2009, 671-672

---

**Orientierungssatz:**

1. Reisezeiten, die ein Betriebsratsmitglied außerhalb seiner Arbeitszeit im Zusammenhang mit betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben aufwendet, können einen Anspruch auf Freizeitausgleich nach § 37 Abs. 3 BetrVG auslösen, wenn eine im Betrieb geltende tarifliche oder betriebliche Regelung über Dienstreisen die Bewertung von Reisezeiten der Arbeitnehmer als Arbeitszeit vorsieht.

2. Für die Dauer des Freizeitausgleichs hat der Arbeitgeber nach dem Lohnausfallprinzip grundsätzlich die Vergütung zu zahlen, die dem Arbeitnehmer zustünde, wenn er keinen Freizeitausgleich erhalten, sondern gearbeitet hätte. Dazu gehören auch die in einem Tarifvertrag geregelten Zeitzuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit. Dies gilt ebenso für Vergütungsansprüche des Betriebsratsmitglieds, das für Reisezeiten im Zusammenhang mit Betriebsratstätigkeit Freizeitausgleich erhält.

3. Der Senat hat nicht entschieden, ob in einer Betriebsvereinbarung eine vom Lohnausfallprinzip abweichenden Regelung über die Vergütung des Freizeitausgleichs zB dahingehend getroffen werden könnte, dass für die Dauer des Freizeitausgleichs unabhängig von dessen zeitlicher Lage nur die Grundvergütung zu zahlen ist.

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. August 2009 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Kiel sowie die ehrenamtlichen Richter Hökenschnieder und Dr. Gerschermann für Recht erkannt:

**Tenor:**

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 20. Dezember 2007 - 10 Sa 1020/07 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 10. Mai 2007 - 17 Ca 10733/06 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Tenor des Urteils des Arbeitsgerichts zu Nr. 1 lautet:

Es wird festgestellt, dass die Beklagte, wenn sie der Klägerin gemäß § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG Arbeitsbefreiung zum Ausgleich von Reisezeiten im Zusammenhang mit Betriebsratstätigkeiten gewährt, verpflichtet ist, auch die Zeitzuschläge iSv. § 23 des Manteltarifvertrags Nr. 14 für das Bodenpersonal, gültig ab 1. Oktober 1992 in der überarbeiteten Fassung vom 12. Mai 2005 zu zahlen, die angefallen wären, wenn die Klägerin an dem jeweiligen Tag der Arbeitsbefreiung dienstplanmäßig gearbeitet hätte.

Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

**Tatbestand**

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin für Zeiten des Freizeitausgleichs wegen außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit im Zusammenhang mit Betriebsratstätigkeit aufgewandter Reisezeiten zusätzlich zur Grundvergütung auch tarifliche Zeitzuschläge zustehen.

- 2 Die Klägerin ist bei der Beklagten am Flughafen K als Flight-Managerin im Schichtdienst beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der Manteltarifvertrag Nr. 14 für das Bodenpersonal, gültig ab 1. Oktober 1992 idF vom 12. Mai 2005 (im Folgenden: MTV) Anwendung. Dieser lautet auszugsweise:

"IV. Arbeitszeit

§ 5 Wöchentliche Arbeitszeit

(1) Die Gesamtarbeitszeit beträgt über einen Bezugszeitraum von 18 Monaten durchschnittlich 37,5 Stunden pro Woche ausschließlich der Pausen. Sie kann - unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen - ungleichmäßig verteilt werden (Grundarbeitszeit). ...

...

§ 6 Verteilung der wöchentlichen Grundarbeitszeit

(1) Die auf die einzelne Woche entfallende Grundarbeitszeit ist grundsätzlich auf die einzelnen Werkzeuge der Woche zu verteilen. Die Verteilung kann so vorgenommen werden, dass am Samstag nicht oder in geringerem Umfang als an den übrigen Werktagen gearbeitet wird.

(2) Eine Verteilung der auf die einzelnen Wochen entfallenden Grundarbeitszeit auch auf Sonn- und Feiertage ist insoweit zulässig, als die betrieblichen Verhältnisse Sonn- und Feiertagsarbeit erforderlich machen.

...

§ 8 Verteilung der täglichen Grundarbeitszeit

(1) Die Lage der täglichen Grundarbeitszeit (Beginn und Ende) wird im Allgemeinen für einzelne Betriebsteile oder bestimmte Tätigkeiten durch Dienstpläne festgelegt (Normaldienst).

(2) Die Lage der täglichen Grundarbeitszeit wird durch Schichtpläne geregelt, wenn die betrieblichen Verhältnisse die Ableistung der Arbeit über einen bestimmten Zeitraum (Schichtperiode) in Schichten erfordern und der tägliche Arbeitsbeginn sich bei den Schichtabschnitten derselben Periode oder innerhalb des Schichtabschnittes regelmäßig ändert (Schichtdienst).

...

§ 9 Überarbeit ...

(1) Überarbeit (Überstunden) liegt vor, wenn auf Anordnung außerplanmäßig mehr als zehn Stunden täglich oder 48 Stunden wöchentlich Arbeit geleistet wird. ...

...

(2a) Überstunden, die an Werktagen vom Beginn der ersten bis zum Ende der dritten Stunde im unmittelbaren Anschluss an die Grundarbeitszeit geleistet werden, werden mit dem Faktor 1,25 multipliziert und als Arbeitszeit dem Mitarbeiter gutgeschrieben. Von Beginn der vierten Stunde an erhöht sich der Faktor auf 1,5.

...

(3) Für geleistete Überarbeit wird vorrangig Arbeitsbefreiung gewährt (Freizeitausgleich); für die Zeit des Freizeitausgleichs wird die Grundvergütung fortgezahlt. ...

...

## V. Vergütung

### § 13 Anspruch auf Vergütung

(1) Der Mitarbeiter hat für die von ihm geleistete Arbeit Anspruch auf die tarifvertraglich vereinbarte Vergütung.

(2) Als Vergütung werden eine Grundvergütung und, sofern die Voraussetzungen vorliegen, folgende Aufschläge gezahlt:

a) Überarbeitsvergütung,

...

i) Zeitzuschläge

...

### § 23 Zeitzuschläge

(1) Für die an Sonntagen tatsächlich geleistete Arbeitszeit werden Sonntagszuschläge gewährt.

(2) Für die an gesetzlichen Feiertagen tatsächlich geleistete Arbeit werden Feiertagszuschläge gewährt.

(3) Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen.

..."

- 3** Bei der Beklagten besteht eine Betriebsvereinbarung vom 1. Juni 1980 in der Fassung vom 1. Januar 1990 über Dienstreisen und Lehrgangsbesuche (im Folgenden: BV). Diese lautet auszugsweise:

"3. Abschnitt: Verfahren der Anrechnung auf die

Arbeitszeit

### § 9 Grundsätze

...

(2) Die im Verlaufe der Dienstreise geleistete Arbeitszeit wird auf die dienst- und schichtplanmäßig bzw. durchschnittlich zu erbringende Arbeitszeit an der durch Arbeitsvertrag zugewiesenen regelmäßigen Arbeitsstätte angerechnet.

...

(3) Die Reise- (und Warte-)zeiten werden ebenfalls auf die sonst zu erbringende Arbeitszeit angerechnet. Reisezeiten sind ausnahmslos der Grundarbeitszeit zuzurechnen, das heißt sie lösen keine Zuschläge aus und sind grundsätzlich ohne Bedeutung für die Frage, ob Arbeitszeiten zuschlagsberechtigt sind. ...

...

### § 10 Verfahren der Anrechnung

(1) Die auf der Dienstreise anfallenden Arbeitszeiten sind zusammen mit etwaigen Reise- (und Warte-)zeiten pro Tag unter Verwendung der Symbole 'R' bzw. 'G' zu erfassen.

...

#### § 12 Ausgleich bzw. Abgeltung

(1) Soweit Arbeits- und/oder Reisezeiten einer Dienstreise über die sonst dienst- bzw. schichtplanmäßige Grundarbeitszeit hinausgehen bzw. bei Mitarbeitern mit gleitender Arbeitszeit zu einem Plus- oder Überstundenbestand führen, ist möglichst bis zum Ende des auf die Dienstreise folgenden Monats entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

..."

- 4 Die Klägerin ist Mitglied des örtlichen Betriebsrats sowie des Gesamtbetriebsrats und mehrerer Ausschüsse dieses Gremiums. Die Beklagte vergütet Betriebsratstätigkeit einschließlich dafür erforderlicher Reisezeiten, die in die Grundarbeitszeit fallen, so, als ob die Klägerin ihre dienstplanmäßige Schichtarbeit abgeleistet hätte. Bei der überörtlichen Betriebsratstätigkeit fallen auch Reisezeiten an, durch die die Grundarbeitszeit überschritten wird. Für diese Reisezeiten außerhalb der Grundarbeitszeit gewährt die Beklagte der Klägerin Freizeitausgleich und zahlt hierfür die Grundvergütung einschließlich Schichtzuschlag, aber keine Zeitzuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit nach § 23 MTV, die an den Tagen des Freizeitausgleichs angefallen wären, wenn die Klägerin schichtplanmäßig gearbeitet hätte.
- 5 Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, für Zeiten des Freizeitausgleichs für Reisezeiten außerhalb ihrer Grundarbeitszeit habe sie nach § 37 Abs. 3 BetrVG Anspruch auf die Zeitzuschläge, die sie erhalten hätte, wenn sie gearbeitet hätte. Ansonsten werde sie wegen ihrer Betriebsratstätigkeit benachteiligt.
- 6 Die Klägerin hat zuletzt beantragt  
  
festzustellen, dass die Beklagte, wenn sie der Klägerin gem. § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG Arbeitsbefreiung zum Ausgleich von Reisezeiten im Zusammenhang mit Betriebsratstätigkeiten gewährt, verpflichtet ist, auch die Zeitzuschläge iSv. § 23 des Manteltarifvertrags Nr. 14 für das Bodenpersonal gültig ab 1. Oktober 1992 in der überarbeiteten Fassung vom 12. Mai 2005 zu zahlen, die angefallen wären, wenn die Klägerin an dem jeweiligen Tag der Arbeitsbefreiung dienstplanmäßig gearbeitet hätte.
- 7 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
- 8 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

#### Entscheidungsgründe

- 9 Die Revision ist begründet und führt unter Aufhebung des Berufungsurteils zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung bei gleichzeitiger Klarstellung des Urteilstenors. Das Landesarbeitsgericht hat die zulässige Klage zu Unrecht als unbegründet abgewiesen. Die Klägerin hat nach § 611 BGB, § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG iVm. der im Betrieb der Beklagten geltenden Betriebsvereinbarung über Dienstreisen und Lehrgangsbesuche für Zeiten des Freizeitausgleichs, der ihr für außerhalb ihrer persönlichen Grundarbeitszeit im Zusammenhang mit Betriebsratstätigkeit aufgewandte Reisezeiten gewährt wurde, Anspruch auf die Vergütung, die sie erhalten hätte, wenn sie schichtplanmäßig gearbeitet hätte. Dazu gehören auch Zeitzuschläge nach § 23 MTV.

- 10** I. Die Klage ist zulässig. Für die Feststellungsklage ist das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse gegeben. Die Klägerin hätte zwar die Möglichkeit gehabt, für bereits gewährten Freizeitausgleich eine entsprechende Zahlungsklage zu erheben. Dies steht der Zulässigkeit der Feststellungsklage jedoch nicht entgegen. Zwischen den Parteien ist allein die Frage streitig, ob Zeiten des Freizeitausgleichs mit oder ohne Zeitzuschläge zu vergüten sind. Dieser auch für die Zukunft bedeutsame Streit der Parteien kann durch die gerichtliche Feststellung beseitigt und das Rechtsverhältnis der Parteien abschließend geklärt werden (vgl. hierzu BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - zu I 1 b der Gründe mwN, AP ZPO 1977 § 256 Nr. 8 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2).
- 11** II. Die Klage ist begründet. Die Beklagte ist nach § 611 BGB, § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG iVm. der Betriebsvereinbarung über Dienstreisen und Lehrgangsbesuche verpflichtet, der Klägerin für Zeiten, in denen sie Freizeitausgleich für außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit aufgewandte Reisezeiten im Zusammenhang mit erforderlicher Betriebsrats Tätigkeit gewährt, die Vergütung zu zahlen, die die Klägerin erhalten hätte, wenn sie gearbeitet hätte. Dazu gehören auch Zeitzuschläge nach § 23 MTV.
- 12** 1. Nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied zum Ausgleich von Betriebsrats Tätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Wege-, Fahrt- und Reisezeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Erfüllung erforderlicher betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben außerhalb seiner Arbeitszeit aufwendet, können einen Anspruch auf Freizeitausgleich gem. § 37 Abs. 3 BetrVG auslösen, soweit sie mit der Durchführung der ihnen zugrunde liegenden Betriebsrats Tätigkeit in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang stehen (BAG 10. November 2004 - 7 AZR 131/04 - zu I der Gründe, BAGE 112, 322 = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 140 = EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 3; 16. April 2003 - 7 AZR 423/01 - zu I 2 der Gründe, BAGE 106, 87 [BAG 16.04.2003 - 7 AZR 423/01] = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 138 = EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 1). Allerdings dürfen Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Betriebsrats Tätigkeit nach § 78 Satz 2 BetrVG nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Für die Bewertung von Reisezeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben aufwendet, können danach keine anderen Maßstäbe gelten als für Reisezeiten, die ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Arbeitspflicht aufwendet. Eine gesetzliche Regelung, nach der Reisezeiten wie vergütungspflichtige Arbeitszeiten zu bewerten sind, besteht nicht (BAG 3. September 1997 - 5 AZR 428/96 - zu III 2 b der Gründe, BAGE 86, 261 = AP BGB § 611 Dienstreise Nr. 1 = EzA BGB § 612 Nr. 20). Für das Bestehen eines Anspruchs auf Freizeitausgleich für derartige Reisezeiten kommt es daher auf die maßgeblichen tarifvertraglichen oder betrieblichen Regelungen über die Durchführung von Dienstreisen im Betrieb des Arbeitgebers an (BAG 16. April 2003 - 7 AZR 423/01 - aaO.; 22. Mai 1986 - 6 AZR 526/83 - zu I 1 b der Gründe, AP BPersVG § 46 Nr. 8).
- 13** 2. Danach hat die Klägerin für die Dauer des von der Beklagten gewährten Freizeitausgleichs wegen außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit aufgewandter Reisezeiten im Zusammenhang mit erforderlicher Betriebsrats Tätigkeit einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, das sie erhalten hätte, wenn sie gearbeitet hätte. Hierzu gehören auch Zeitzuschläge nach § 23 MTV, wenn der Freizeitausgleich während zuschlagspflichtiger Zeiten gewährt wird. Dies ergibt sich aus § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG und der im Betrieb der Beklagten geltenden Betriebsvereinbarung über Dienstreisen und Lehrgangsbesuche. Die Klägerin erfährt dadurch keine nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung wegen ihrer Tätigkeit als Betriebsratsmitglied. Sie wird vielmehr in Bezug auf den Freizeitausgleich für Reisezeiten anlässlich erforderlicher Betriebsrats Tätigkeit gleichbehandelt wie andere Arbeitnehmer bei Freizeitausgleich für Reisezeiten bei Dienstreisen. Allen Arbeitnehmern steht für die Dauer des Freizeitausgleichs die Vergütung zu, die sie erhalten würden, wenn sie dienstplanmäßig gearbeitet hätten. Die Betriebsvereinbarung enthält keine ausdrückliche Regelung über die Vergütungsansprüche für die Dauer des Freizeitausgleichs. Es gilt deshalb das Lohnausfallprinzip. Dies ergibt sich im Hinblick auf das synallagmatische Austauschverhältnis von Arbeitsleistung und Vergütung daraus, dass der Arbeitnehmer bei Freizeitausgleich von der an sich bestehenden Arbeitspflicht suspendiert wird, der Anspruch auf die Gegenleistung aber erhalten bleibt. Gegenteiliges regelt die Betriebsvereinbarung für den

Freizeitausgleich nicht.

- 14** a) Betriebsvereinbarungen sind als kollektive Regelungen nach den für die Gesetzesauslegung geltenden Grundsätzen auszulegen. Danach ist zunächst vom Wortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Wortlaut ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien mitzuberücksichtigen, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den Gesamtzusammenhang der Regelung, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien enthält und so Sinn und Zweck der Normen zutreffend ermittelt werden können. Bleiben hiernach noch Zweifel, können ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte oder auch eine praktische Übung ergänzend herangezogen werden. Zudem ist die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (st. Rspr., vgl. etwa BAG 7. November 2000 - 1 ABR 17/00 - zu B I 2 b der Gründe, EzA BetrVG 1972 § 77 Nachwirkung Nr. 2; 7. November 2000 - 1 AZR 175/00 - zu 1 a der Gründe, BAGE 96, 208 = AP BetrVG 1972 § 77 Tarifvorbehalt Nr. 14 = EzA TVG § 1 Nr. 43).
- 15** b) Nach diesen Grundsätzen ist die Betriebsvereinbarung entgegen der Auffassung der Beklagten nicht dahingehend auszulegen, dass Zeiten des Freizeitausgleichs für außerhalb der persönlichen Arbeitszeit aufgewandte Reisezeiten nur mit der Grundvergütung zu vergüten sind.
- 16** Die Betriebsvereinbarung bestimmt in § 9 Abs. 3 Satz 1, dass Reisezeiten auf die sonst zu erbringende Arbeitszeit angerechnet werden. Für Reisezeiten, die über die dienst- bzw. schichtplanmäßige Grundarbeitszeit hinausgehen, ist nach § 12 Abs. 1 BV entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Über die Vergütung der Zeit des Freizeitausgleichs trifft diese Bestimmung keine ausdrückliche Regelung. § 9 Abs. 3 BV sieht zwar vor, dass Reisezeiten ausnahmslos der Grundarbeitszeit zuzurechnen sind. Daraus ergibt sich aber nicht, dass für den Freizeitausgleich lediglich die Grundvergütung geschuldet wird.
- 17** Bei den Begriffen Grundarbeitszeit und Grundvergütung handelt es sich um Begriffe aus dem Manteltarifvertrag Nr. 14 für das Bodenpersonal. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die Betriebsvereinbarung die Begriffe im Sinne der tariflichen Terminologie verwendet. Danach sind unter Grundarbeitszeit nicht ausschließlich zuschlagsfreie Zeiten zu verstehen. Nach § 6 Abs. 2 MTV kann die Grundarbeitszeit von durchschnittlich 37,5 Stunden wöchentlich (§ 5 MTV) auch auf Sonn- und Feiertage verteilt werden. Die Grundarbeitszeit wird nach § 8 Abs. 1 MTV im Dienstplan, bei Schichtarbeit nach § 8 Abs. 2 MTV im Schichtplan festgelegt. § 23 MTV sieht für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit Zuschläge vor. Für die Grundarbeitszeit wird daher nicht ausschließlich die Grundvergütung geschuldet. Vielmehr sind nach § 23 MTV bei Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit entsprechende Zuschläge zu zahlen. Deshalb besagt die Regelung in § 9 Abs. 3 BV, wonach Reisezeiten auf die sonst zu erbringende Arbeitszeit angerechnet werden und ausnahmslos der Grundarbeitszeit zuzurechnen sind, nichts darüber, wie diese Grundarbeitszeit an dem betreffenden Tag zu vergüten ist. Dies hängt ausschließlich davon ab, zu welchen Zeiten der Arbeitnehmer an diesem Tag nach dem Dienst- oder Schichtplan eingesetzt gewesen wäre. Davon geht auch § 9 Abs. 3 Satz 2 BV aus. Danach sind Reisezeiten grundsätzlich ohne Bedeutung für die Frage, ob Arbeitszeiten zuschlagsberechtigt sind. Soweit die Regelung bestimmt, dass Reisezeiten keine Zuschläge auslösen, gilt dies nur für die Reisezeit selbst. Dies besagt nichts darüber, wie die möglicherweise zu einer anderen Zeit als die Reise zu leistende Arbeit an dem betreffenden Tag zu vergüten gewesen wäre.
- 18** Der Betriebsvereinbarung lässt sich daher keine Regelung des Inhalts entnehmen, dass für die Dauer des Freizeitausgleichs unabhängig von seiner zeitlichen Lage nur die Grundvergütung zu zahlen wäre. Derartiges ergibt sich auch nicht aus dem Manteltarifvertrag Nr. 14 für das Bodenpersonal. Dieser regelt lediglich für den Freizeitausgleich wegen geleisteter Überarbeit in § 9 Abs. 3, dass für die Dauer des Freizeitausgleichs die Grundvergütung fortgezahlt wird. Dies kann jedoch nicht dahingehend verallgemeinert werden, dass auch bei Freizeitausgleich aus anderen Anlässen nur die Grundvergütung geschuldet wird. § 9 Abs. 3 MTV ist eine spezielle Regelung für

Überarbeit, die nach § 9 Abs. 2 MTV mit einem Faktor von 1,25 bzw. 1,5 pro Stunde als Arbeitszeit bewertet wird und die nach Abs. 3 in diesem Umfang auszugleichen ist. Für die Vergütung von Freizeitausgleich aus anderen Gründen trifft § 9 MTV keine Regelung.

- 19** Mangels einer anderslautenden Bestimmung ist deshalb für die Berechnung der Vergütung während des Freizeitausgleichs für außerhalb der persönlichen Arbeitszeit aufgewandte Reisezeiten auch nach der Betriebsvereinbarung das Lohnausfallprinzip maßgeblich. Es kommt deshalb nicht darauf an, ob die Beklagte in der Vergangenheit während eines Freizeitausgleichs für Reisezeiten nur die Grundvergütung gewährt hat. Diese Praxis wäre als Auslegungskriterium für die Betriebsvereinbarung nur dann berücksichtigungsfähig, wenn die Betriebsvereinbarung von ihrem Wortlaut, dem Gesamtzusammenhang des Regelungswerks sowie Sinn und Zweck der Regelung her nicht eindeutig wäre. Dies ist jedoch nicht der Fall.
- 20** c) Angesichts dessen hatte der Senat nicht zu entscheiden, ob Betriebspartner in einer Betriebsvereinbarung die Höhe der Vergütung für Zeiten des Freizeitausgleichs entgegen tarifvertraglicher oder gesetzlicher Vorgaben mindern können oder darauf beschränkt sind, Reisezeiten überhaupt nicht oder nur zeitweise als Arbeitszeit zu werten und damit den Umfang des Freizeitausgleichsanspruchs zu beeinflussen.
- 21** III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO .

---

Dörner  
Gräfl  
Kiel  
Hökenschnieder  
Gerschermann

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung:

Fortsetzung der bisherigen Rechtsprechung, vgl. zu Orientierungssatz 1:

BAG 10. November 2004 - 7 AZR 131/04 - BAGE 112, 322 = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 140 = EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 3; 16. April 2003 - 7 AZR 423/01 - BAGE 106, 87 = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 138 = EzA BetrVG 2001 § 37 Nr. 1; 22. Mai 1986 - 6 AZR 526/83 - AP BPersVG § 46 Nr. 8

—

—

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.