


<b>Gericht:</b>	Landesarbeitsgericht Köln 8. Kammer	<b>Quelle:</b>	
<b>Entscheidungsdatum:</b>	15.10.2015	<b>Normen:</b>	§ 611 Abs 1 BGB, § 612 BGB, § 1 Abs 1 MiLoG, § 1 Abs 2 S 1 MiLoG, § 9 TVöD, § 6 TVöD
<b>Aktenzeichen:</b>	8 Sa 540/15	<b>Zitiervorschlag:</b>	Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 15. Oktober 2015 - 8 Sa 540/15 -, juris
<b>Dokumenttyp:</b>	Urteil		

## Vergütung von Bereitschaftszeiten - TVöD - Mindestlohn

### Orientierungssatz

1. Die Erbringung von Bereitschaftszeiten ist grundsätzlich mit dem Mindestlohn zu vergütende Arbeitsleistung i. S. v. § 611 Abs 1 BGB.(Rn.24)
2. Die Bereitschaftszeiten werden mit der regelmäßigen Vergütung entgolten. Die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegenden Bereitschaftszeiten werden nicht unentgeltlich erbracht, sondern stehen zusammen mit der Vollarbeit in einem synallagmatischen Verhältnis zur Vergütung. Sie sind Teil der vom Kläger nach § 611 Abs 1 BGB vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung.(Rn.25)
3. Zur Frage, ob Bereitschaftszeiten nach dem TVöD (hier: Tätigkeit im Rettungsdienst nach Abschn B des Anhangs zu § 9 TVöD) nach dem Mindestlohngesetz zu vergüten sind.(Rn.22)

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 5 AZR 716/15)

### Fundstellen

ZTR 2016, 134-137 (red. Leitsatz und Gründe)  
LAGE § 1 MiLoG Nr 2 (red. Leitsatz und Gründe)

### weitere Fundstellen

ArbR 2015, 584 (red. Leitsatz, Kurzwiedergabe)  
RdLH 2016, 33 (Kurzwiedergabe)  
ArbRB 2016, 76 (red. Leitsatz, Kurzwiedergabe)  
AuA 2016, 304 (Kurzwiedergabe)  
ArbuR 2016, 251-252 (red. Leitsatz, Kurzwiedergabe)

### Verfahrensgang

vorgehend ArbG Aachen 1. Kammer, 21. April 2015, Az: 1 Ca 448/15 h, Urteil  
anhängig BAG, Az: 5 AZR 716/15, Termin: 2016-06-29

### Diese Entscheidung wird zitiert

#### Literaturnachweise

Patrick Klinkhammer, ArbR 2015, 584 (Anmerkung)  
Henning Hülbach, ArbRB 2016, 76 (Anmerkung)  
Ricardo Petri, ArbuR 2016, 252 (Anmerkung)  
Norbert Schumacher, RdLH 2016, 34 (Anmerkung)

### Tenor

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 21.04.2015 - 1 Ca 448/15 h - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand**

- 1 Die Parteien streiten über die Vergütung von Bereitschaftszeiten nach dem TVöD und dem Mindestlohngesetz.
- 2 Die Beklagte betreibt den Rettungsdienst im Kreis H . Der Kläger ist seit 2001 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgänger als Rettungsassistent beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden nach dem Arbeitsvertrag der Parteien (§ 2 des Dienstvertrages vom 09.11.2011) die tarifvertraglichen Regelungen des TVöD Anwendung. Die tarifliche Wochenarbeitszeit beträgt nach § 6 Abs.1 TVöD-V regelmäßig 39 Stunden wöchentlich. Für Tätigkeiten im Rettungsdienst enthält der Abschnitt B des Anhangs zu § 9 TVöD-V folgende Sonderregelung:
- 3 "B. Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst und in Leitstellen
- 4 (1) Für 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:
- 5 Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten. Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Bereitschaftszeiten 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 selbstständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert). Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- 6 (2) Die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit beträgt zwölf Stunden zuzüglich der gesetzlichen Pausen.
- 7 (3) Die allgemeinen Regelungen des TVöD zur Arbeitszeit bleiben im Übrigen unberührt."
- 8 § 3 Abs.1 des Arbeitsvertrages lautet:
- 9 "Bei Beschäftigten im Rettungsdienst fallen regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten an. Aus diesem Grunde wird die wöchentliche Arbeitszeit unter Anwendung der Sonderregelung im Anhang zu § 9 TVöD auf durchschnittlich 48 Stunden festgesetzt."
- 10 Der Kläger erhält ein Grundgehalt der Entgeltgruppe 5 Stufe 6 in Höhe von - im hier streitigen Zeitraum Januar und Februar 2015 - 2.680,31 EUR, zuzüglich Zulagen. Bei der Tätigkeit des Klägers fallen regelmäßig, in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten an.
- 11 Der Kläger hat Zahlung von 1.237,30 EUR, jeweils 618,65 EUR für Januar und Februar 2015 begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, er erhalte sein Tabellenentgelt für 39 Wochenstunden, die sich aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit errechneten. Die darüber hinausgehenden Bereitschaftszeiten von 9 Stunden pro Woche würden nicht vergütet. Denn im Gegensatz zu den in §§ 7, 8 TVöD geregelten Sonderformen der Arbeit sei eine Vergütung der Bereitschaftszeiten gerade nicht geregelt. Die Regelungen des TVöD zur Vergütung von Bereitschaftszeiten seien auf Grund des Inkrafttretens des Mindestlohngesetzes am 01.01.2015 unzulässig geworden. Auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach Bereitschaftszeiten mit der regelmäßigen Vergütung entgolten sind, sei damit überholt. Bereitschaftszeiten seien - entsprechend dem Urteil des BAG vom 19.11.2014 (Az. 5 AZR 1101/12) wie (Voll-) Arbeitszeit zu vergüten. Bei Unterschreitung des Mindestlohns sei die übliche Vergütung geschuldet. Danach seien 15,86 EUR brutto pro Stunde (2.680,31 EUR für 169 Stunden pro Monat) zu zahlen.

- 12 Der Kläger hat beantragt,
- 13 die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 1.237,30 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 618,65 EUR ab dem 01.02.2015 und aus weiteren 618,65 EUR brutto ab dem 01.03.2015 zu zahlen.
- 14 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat zur Begründung ausgeführt, mit dem tariflichen Grundgehalt würden auch die Bereitschaftszeiten bis zu 48 Stunden vergütet. Selbst wenn Bereitschaftszeiten wie Vollarbeitszeit zu vergüten wäre, würde der Mindestlohnanpruch pro Monat in Höhe von 1.773,95 EUR (208,7 Stunden x 8,50 EUR) überschritten (2.680,31 EUR : 208,7 Stunden = 12,84 EUR). Auf das Urteil (Bl. 62 - 69 d. A.) wird verwiesen.
- 15 Gegen diese Entscheidung richtet sich die Berufung des Klägers, der weiter der Auffassung ist, sein Grundgehalt vergüte nur die bis 39 Stunden/Woche geleistete Vollarbeitszeit, einschließlich der faktorisierten Bereitschaftszeiten. Dies ergebe sich aus der Tarifsystematik nach §§ 15, 24 TVöD-AT. Etwas anderes gelte auch nicht für die im Rettungsdienst beschäftigten Arbeitnehmer. Da er bis zu 30 Stunden Vollarbeit schulde, entfielen 30/39 seines Regelentgelts auf Vollarbeitszeit (2.061,78 EUR) und 9/39 auf Bereitschaftszeiten von 18 Stunden/Woche (618,53 EUR). Entweder würden von insgesamt 18 Bereitschaftszeiten pro Woche nur 9 bezahlt oder diese würden mit dem mit dem Rest des Regelentgelts von 618,53 EUR entgolten, was einem Stundenlohn von 7,90 EUR entspreche.
- 16 Der Kläger beantragt,
- 17 das Urteil abzuändern und nach seinem erstinstanzlichen Schlussantrag zu erkennen.
- 18 Die Beklagte beantragt,
- 19 die Zurückweisung der Berufung.
- 20 Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts und ist weiter der Ansicht, dass mit dem vereinbarten Regelentgelt sowohl die Vollarbeitszeit als auch die Bereitschaftszeiten abgegolten werden.
- 21 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils, die Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze, die eingereichten Unterlagen und die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

- 22 I. Die Berufung ist zulässig, in der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen weiteren Vergütungsanspruch gemäß §§ 611 Abs. 1, 612 BGB i. V. m. dem Arbeitsvertrag für weitere 9 Stunden Bereitschaftszeiten pro Monat. Der Anspruch ist gemäß § 362 Abs. 1 BGB durch Zahlung der vertraglichen Vergütung in Höhe von 2.680,31 EUR brutto im Monat Januar und Februar 2015 erfüllt worden. Die monatliche Vergütung umfasst die Bereitschaftszeiten vollständig. Denn die Leistung der Bereitschaftszeiten ist Teil der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Ein Verstoß gegen § 1 Abs.1 Mindestlohngesetz (MiLoG) liegt nicht vor. Das Berufungsgericht schließt sich vollinhaltlich der sorgfältigen Begründung der 3. Kammer des Arbeitsgerichts Aachen (Urteil vom 25.08.2015 - 3 Ca 466/15 h) in einer den Parteien bekannten Parallelentscheidung an. Danach gilt:
- 23 1. Nach § 611 Abs. 1 BGB ist durch den Arbeitsvertrag der Arbeitnehmer zur Leistung der versprochenen Dienste und der Arbeitgeber zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Die Entgeltspflicht des Arbeitgebers und die Verpflichtung zur Arbeitsleistung des Arbeitnehmers sind Hauptleistungspflichten und stehen im Gegenseitigkeitsverhältnis (ErfK/Preis, 15. Auflage, § 611 BGB, Rn. 389, 639). In welchem Umfang der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hat, wird in erster Linie durch den Arbeitsvertrag und den anwendbaren Tarifvertrag bestimmt (ErfK/Preis, a.a.O., Rn. 652). Die Höhe der Vergütung kann als zwingende gesetzliche Untergrenze nach Maßgabe des Mindestlohngesetzes der Kontrolle unterliegen (ErfK/Preis, a.a.O., Rn. 389). Nach § 1 Abs. 1 MiLoG haben Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns. Gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 Mi-

LoG beträgt dieser 8,50 Euro brutto je Zeitstunde seit dem 01.01.2015. Das Mindestlohngesetz soll die Arbeitnehmer vor Niedrigstlöhnen schützen (BT-Drs. 18/1558, A II 3, S. 32). In Höhe des Mindestlohns vergütet werden muss eine Stunde Arbeitsleistung (ErfK/Franzen, 15. Auflage, § 1 MiLoG Rn. 4).

- 24 2. Die Erbringung von Bereitschaftszeiten ist grundsätzlich mit dem Mindestlohn zu vergütende Arbeitsleistung i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB, wie der Kläger zutreffend unter Berufung auf das Urteil des BAG vom 19.11.2014 (5 AZR 1101/12) ausgeführt hat. Arbeit als Leistung der versprochenen Dienste i. S. d. § 611 Abs. 1 BGB ist nicht nur jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient. Arbeit in diesem Sinne ist auch die vom Arbeitgeber veranlasste Untätigkeit, während derer der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend sein muss und nicht frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann, er also weder eine Pause i. S. d. Arbeitszeitgesetzes noch Freizeit hat (BAG 19.11.2014 - 5 AZR 1101/12 - Rn. 16; BAG 20.04.2011 - 5 AZR 200/10 - Rn. 21). Dies trifft auf die streitgegenständlichen Bereitschaftszeiten zu, in denen sich der Kläger am Arbeitsplatz oder einer anderen von der Beklagten bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen (Abschnitt B des Anhang zu § 9 TVöD).
- 25 3. Dieser Vergütungspflicht ist die Beklagte durch Zahlung der vertraglichen Vergütung nachgekommen. Wie das BAG bereits in seinem Urteil vom 24.09.2008 (10 AZR 669/07) entschieden hat, werden die Bereitschaftszeiten mit der regelmäßigen Vergütung entgolten. Die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegenden Bereitschaftszeiten werden nicht unentgeltlich erbracht, sondern stehen zusammen mit der Vollarbeit in einem synallagmatischen Verhältnis zur Vergütung (Sponer/Steinherr, TVöD Gesamtausgabe, 146. Update 08/15, juris, Rn. 14). Sie sind Teil der vom Kläger nach § 611 Abs. 1 BGB vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Der Kläger schuldet als Gegenleistung für die vertragliche Vergütung (Tabellenentgelt zzgl. Zulagen) die Erbringung einer Arbeitszeit i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB von (maximal) 48 Stunden pro Woche. Dies ergibt eine Auslegung der vertraglichen Regelungen.
- 26 a. Bei der Frage, welche Arbeitsleistung der Kläger für die vertraglich vereinbarte Vergütung schuldet, ist zwischen der Arbeitszeit i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB, der tarifvertraglichen regelmäßigen (Voll-) Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TVöD und der Bereitschaftszeit nach § 9 TVöD bzw. dem Anhang B hierzu zu unterscheiden - worauf die Beklagte zutreffend hinweist. Wie bereits ausgeführt, ist für die Frage der Vergütung die Arbeitszeit i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB, d. h. die Hauptleistungspflicht des Klägers, zu ermitteln.
- 27 b. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitsachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. etwa BAG 24.09.2008 - 10 AZR 669/07 - Rn. 17).
- 28 c. Bereits aus dem Wortlaut des Tarifvertrages ergibt sich, dass sich die vom Kläger geschuldete Arbeitszeit i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB nach den Regelungen im Anhang B zu § 9 TVöD bestimmt. Der Kläger schuldet hiernach eine Arbeitsleistung von bis zu 48 Stunden wöchentlich, bestehend aus einem näher bestimmten Verhältnis von Vollarbeit und Bereitschaftszeit.
- 29 aa. Zwar ist dem Kläger zuzustimmen, dass die Tarifvertragsparteien grundsätzlich eine Arbeitszeit i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB von durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich geregelt haben, nämlich die "regelmäßigen Arbeitszeit" nach § 6 Abs. 1 TVöD. Die Arbeitszeit i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB und die regelmäßige Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 TVöD stimmen überein. Diese Arbeitszeit stellt

insgesamt Vollarbeit (in Abgrenzung zur Bereitschaftszeit als Anwesenheit mit Bereitschaft zur Aufnahme der Vollarbeit) dar.

- 30 bb. Für Beschäftigte im Rettungsdienst und in den Leitstellen, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, haben die Tarifvertragsparteien im Anhang B zu § 9 TVöD jedoch abweichende Regelungen zur geschuldeten Arbeitszeit i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB getroffen. Hier ist ausdrücklich vereinbart, dass "folgende besondere Regelungen zu § 6 Abs. 1 Satz 1 TVöD [gelten]". Die Regelungen im Anhang B modifizieren ausdrücklich und ausschließlich diese Regelung zur regelmäßigen Arbeitszeit und lassen die allgemeinen Regelungen des TVöD zur Arbeitszeit im Übrigen unberührt (Abs. 3 des Anhangs B). Bereitschaftszeiten konkretisieren die regelmäßige Arbeitszeit i. S. d. § 6 TVöD (BAG 24.09.2008- 10 AZR 669/07 - Rn. 33) und damit zugleich die vertraglich geschuldete, mit der Vergütungszahlung im Gegenseitigkeitsverhältnis stehende Arbeitszeit i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB.
- 31 cc. Danach bestimmt sich die Arbeitszeit des Klägers i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB, der zu dieser Personengruppe im Rettungsdienst mit regelmäßigen Bereitschaftszeiten gehört, gerade nicht nach § 6 Abs. 1 TVöD, sondern nach dieser besonderen Regelung im Anhang B zu § 9 TVöD. Unter Bezugnahme auf diese Regelung haben die Parteien in § 3 Abs.1 des Arbeitsvertrages vom 09.11.2011 ausdrücklich vereinbart, dass die wöchentliche Arbeitszeit auf durchschnittlich 48 Stunden festgesetzt wird. Der Kläger schuldet danach nicht durchschnittlich 39 Stunden Vollarbeitszeit pro Woche, sondern durchschnittlich bis zu 48 Stunden wöchentlich als Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeit. Als Ausgleich werden Bereitschaftszeiten zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet, d. h. auf die grundsätzlich vorgesehene Vollarbeitspflicht aus § 6 Abs. 1 TVöD von 39 Stunden angerechnet. Die Summe aus tatsächlich geleisteter Vollarbeitszeit und faktorierter Bereitschaftszeit darf 39 Stunden wöchentlich nicht übersteigen. Damit wird eine Verbindung zu § 6 Abs. 1 TVöD hergestellt: Als Ausgleich für die hiervon abweichende höhere Anwesenheitspflicht von 48 Stunden muss der Arbeitnehmer innerhalb dieser Zeit weniger - nach § 6 Abs. 1 TVöD grundsätzlich vorgesehene - Vollarbeit erbringen. Bei einer Anwesenheitszeit von 48 Stunden muss er aufgrund der Vorschriften zur Anrechnung nur 30 Stunden Vollarbeit leisten. Der Beschäftigte muss damit insgesamt keine höhere Arbeitsleistung erbringen, aber er muss dem Arbeitgeber für das vereinbarte monatliche Entgelt mehr Arbeits- und Anwesenheitszeiten für die Zeiten zur Verfügung stellen, in denen ein geringerer Arbeitsanfall vorliegt (BAG 18.05.2011 - 10 AZR 255/10 - Rn. 15).
- 32 dd. Die Tarifvertragsparteien haben gerade durch die Anrechnung und die Bezugnahme auf § 6 Abs. 1 TVöD verdeutlicht, dass nach ihrem Willen die Erbringung von 39 Stunden Vollarbeitszeit als Gegenleistung für die vertraglich geschuldete Vergütung den gleichen Wert hat, wie die im Anhang B zu § 9 TVöD abweichend geregelte Verpflichtung zur Erbringung einer Arbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich, bestehend aus einem bestimmten Verhältnis von (geringerer) Vollarbeitszeit und Bereitschaftszeit.
- 33 d. Für diese Auslegung der Bereitschaftszeit als Teil der geschuldeten und mit dem Tabellenentgelt vergüteten Arbeitszeit i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB spricht auch die Systematik des Tarifvertrages, insbesondere die Regelungen in §§ 7, 8 TVöD zu den Sonderformen der Arbeit.
- 34 aa. Nach der Systematik der Regelungen im Abschnitt II "Arbeitszeit" definieren die Tarifvertragsparteien zu Beginn in § 6 TVöD die "regelmäßige Arbeitszeit" als Hauptleistungspflicht, d. h. die grundsätzlich geschuldete Arbeitsleistung i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB. Unter § 7 TVöD folgen sodann Definitionen von "Sonderformen der Arbeit", unter anderem "Bereitschaftsdienst", "Rufbereitschaft", "Mehrarbeit" und "Überstunden". Diese Sonderformen der Arbeit haben gemeinsam, dass sie nach den tarifvertraglichen Definitionen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit liegen oder über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit ohne entsprechenden Ausgleich hinausgehen. Sie weichen damit von der vereinbarten und nach § 611 Abs. 1 BGB geschuldeten Arbeitszeit ab und sind nicht Bestandteil der Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers.
- 35 bb. Für diese besonderen Formen der Arbeit haben die Tarifvertragsparteien im anschließenden § 8 TVöD einen Ausgleich, häufig in Form einer zusätzlichen Vergütung, vorgesehen. Sie haben hierdurch die geschuldete Gegenleistung des Arbeitgebers für die zusätzliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers geregelt. Damit haben sie zugleich zum Ausdruck gebracht, dass diese Sonderformen gerade nicht im Gegenseitigkeitsverhältnis zur vertraglichen Vergütung stehen, sondern gesondert honoriert werden müssen.

- 36 cc. Zugleich zeigt § 8 TVöD, dass die Tarifvertragsparteien grundsätzlich innerhalb des Tarifvertrages sichergestellt haben, dass der vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitsleistung auch eine Gegenleistung des Arbeitgebers gegenüber steht. Die gesonderte Regelung der Bereitschaftszeiten im Anhang B zu § 9 TVöD unter ausdrücklicher Bezugnahme auf § 6 Abs. 1 TVöD spricht von der Systematik daher dafür, dass diese Bereitschaftszeiten Teil der Hauptleistungspflicht sein und mit der vertraglichen Vergütung abgegolten sein sollen. Die Tarifvertragsparteien haben die Bereitschaftszeiten gerade nicht als "Sonderform der Arbeit" angesehen, sondern als eine Konkretisierung der regelmäßigen, vertraglich bereits geschuldeten Arbeitszeit.
- 37 dd. Auch wenn nach dem äußeren Bild Bereitschaftsdienst und Bereitschaftszeiten häufig vergleichbar scheinen, bestehen Unterschiede in der Belastung. Arbeitnehmer, die Bereitschaftszeiten leisten, sind in stärkerem Maße an den Aufenthaltsort gebunden als Arbeitnehmer, die im Bereitschaftsdienst sind. Die Tarifvertragsparteien haben diese Unterschiede in der Intensität der Beanspruchung als unterschiedlich belastend angesehen und daher unterschiedlich ausgeglichen (BAG 18. Mai 2011 - 10 AZR 255/10 - Rn. 15). Bereitschaftszeiten werden nicht besonderes ausgeglichen, sondern als Teil der Arbeitszeit faktorisiert, d. h. auf die Vollarbeitszeit angerechnet und insgesamt mit dem Tabellenentgelt vergütet.
- 38 e. Anhand dieser Auslegung nach dem Wortlaut und der Systematik der tarifvertraglichen Regelungen folgt das Berufungsgericht nicht der Auffassung des Klägers, dass die Tarifvertragsparteien die Vergütungspflicht nicht geregelt haben und die über 39 Stunden hinausgehenden Bereitschaftszeiten bislang nicht vergütet werden. Da der Kläger nach § 3 Abs. 1 seines Arbeitsvertrages vom 09.11.2011 und Anhang B zu § 9 TVöD eine Arbeitszeit von 48 Stunden schuldet, für die er nach § 611 Abs. 1 BGB das vertraglich geschuldete Entgelt erhält, war eine gesonderte Vergütungsregelung aufgrund des bestehenden Synallagma im Gegensatz zu den anderen Sonderformen der Arbeit nicht erforderlich.
- 39 4. Eine derartige tarifvertragliche Regelung unterliegt in ihrer Zulässigkeit auch nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes keinerlei Bedenken.
- 40 a. Der gesetzliche Mindestlohnanspruch nach § 1 Abs. 1, Abs. 2 S. 1 MiLoG wird durch die Zahlung des Tabellenentgeltes erfüllt. Insofern kann sogar dahinstehen, ob die an den Kläger zusätzlich gezahlten Zulagen auf den Mindestlohn anzurechnen wären. Wie der Kläger zutreffend ausgeführt hat, bezieht sich der Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 MiLoG auf die "Zeitstunde". Der nach Monaten vereinbarte Zeitlohn des Klägers muss umgerechnet werden, indem die vereinbarte Bruttomonatsvergütung einschließlich aller berücksichtigungsfähigen Vergütungsbestandteile durch die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit geteilt wird (vgl. ErfK/Franzen, 15. Auflage, § 1 MiLoG, Rn. 8). Dabei ist die Arbeitszeit i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB maßgeblich, die im Synallagma zur vereinbarten Vergütung steht. Der Kläger erhielt im Januar und Februar 2015 eine monatliche Vergütung in Höhe von 2.680,31 EUR brutto. Hierfür schuldet er - wie bereits ausgeführt - eine Arbeitszeit i. S. v. § 611 Abs. 1 BGB (bestehend aus Vollarbeit und Bereitschaftszeit) von 48 Stunden pro Woche, d. h. 208,7 Stunden pro Monat - und nicht lediglich von 39 Stunden, wie der Kläger meint. Demnach erhielt der Kläger im Januar und Februar 2015 einen Stundenlohn in Höhe von 12,84 EUR brutto (2.680,31 EUR für 208,7 Stunden/Monat). Der Mindestlohn von derzeit 8,50 EUR brutto pro Stunde ist damit gewahrt.
- 41 b. Entgegen der Ansicht des Klägers lässt sich den tarifvertraglichen Regelungen nicht entnehmen, dass bei der Vergütung zwischen der Vollarbeitszeit und der Bereitschaftszeit unterschieden wird. Wie bereits ausführlich dargestellt, haben die Tarifvertragsparteien ein im Anhang B zu § 9 TVöD im einzelnen geregeltes Verhältnis von Vollarbeit und Bereitschaftszeit als angemessene Gegenleistung für das in § 15 TVöD als Monatsvergütung geregelte Tabellenentgelt angesehen. Der Tarifvertrag differenziert gerade nicht ausdrücklich zwischen diesen beiden Formen der Arbeitszeit. Es ist - in Abweichung zum Urteil des BAG vom 19.11.2014 (Az. 5 AZR 1101/12) - gerade kein Stundenlohn vereinbart. Insofern sind die Arbeitsstunden insgesamt ins Verhältnis zum Monatsentgelt zu setzen. Hierfür spricht auch die Regelung in § 9 TVöD und Anhang B hierzu, dass die Bereitschaftszeiten innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen werden. Eine solche gesonderte Aufführung wäre jedoch erforderlich, wenn zwischen diesen beiden Arbeitsformen bei der Vergütung hätte unterschieden werden sollen. Denn insbesondere vor dem Hintergrund, dass nach § 6 Abs. 2 TVöD für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen ist, kann das Verhältnis von Vollarbeit und

Bereitschaftszeit innerhalb eines jeden Monats schwanken. Bei einer nach der Art der Arbeitsleistung differenzierenden Vergütung ergäben sich unterschiedliche Monatsverdienste. Der Kläger erhält nach den tarifvertraglichen Regelungen und dem Willen der Tarifvertragsparteien jedoch ohne Differenzierung immer sein Tabellenentgelt in voller Höhe.

- 42 II. Der Kläger hat die Kosten der erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).
- 43 III. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

© juris GmbH