

Urteil zur Rüst- und Wegezeit im Geltungsbereich des BAT

Gericht: BAG 6. Senat

Datum: 1990-01-18

Az: 6 AZR 386/89

NK: BAT § 15 Abs. 7

Leitsatz

Im Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages wird die Arbeitszeit nicht mit dem Eintreffen des Angestellten an seinem Arbeitsplatz bzw. mit dem Verlassen des Arbeitsplatzes berechnet. Vielmehr beginnt und endet die Arbeitszeit an der Arbeitsstelle.

Die Arbeitsstelle ist nicht mit dem Arbeitsplatz identisch, sondern beschreibt einen weiteren räumlichen Bereich. So kann sie mit dem Betrieb oder der Dienststelle identisch sein (Bestätigung der Senatsrechtsprechung vom 29. April 1982, 6 ABR 54/79 = AP Nr. 4 zu § 15 BAT und vom 15. September 1988, 6 AZR 637/86 = BAGE 59, 335 = AP Nr. 12 zu § 15 BAT).

Die Begriffe Dienststelle und Betrieb sind in der Protokollnotiz zu § 15 Abs. 7 BAT in dem Sinn verwandt, wie sie im Personalvertretungsrecht und im Betriebsverfassungsrecht gebraucht werden.

Auch kleinere Einheiten als Dienststelle und Betrieb können Arbeitsstelle i.S. des § 15 Abs. 7 BAT sein. Dienststellen- und Betriebsteile sind dann als Arbeitsstellen anzusehen, wenn sie von anderen Teilen der Dienststelle oder des Betriebes räumlich-organisatorisch abgrenzbar sind.

Orientierungssatz

Der Betrieb wird im Arbeitsrecht einheitlich definiert. Darunter ist die organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb derer der Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt.

Der in den verschiedensten Gesetzen verwandte Begriff der Dienststelle hat jedoch nicht stets denselben Inhalt. Im Besoldungs- und Disziplinarrecht versteht das Bundesverwaltungsgericht unter eine Dienststelle die den Dienstposten des Beamten einschließende - regelmäßig eingerichtete - kleinste organisatorisch abgrenzbare Verwaltungseinheit, der ein örtlich und sachlich bestimmtes (Teil-) Aufgabengebiet zugewiesen ist, wobei eine, wenn auch nur geringfügige, organisatorische Abgrenzbarkeit genügt. Auf die Zahl der dort Beschäftigten oder eine rechtliche Verselbständigung kommt es

nicht an. Auch das Bundesarbeitsgericht entwickelte sinngemäß die vorstehende Begriffsbildung für den vergütungsrechtlichen Dienststellenbegriff im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes. Im personalvertretungsrechtlichen Sinne bezeichnet das Bundesverwaltungsgericht eine Dienststelle als eine tatsächlich organisatorisch verselbständigte Verwaltungseinheit, der ein örtlich und sachlich bestimmtes Aufgabengebiet zur Wahrnehmung zugewiesen ist und die ihren inneren Betriebsablauf eigenverantwortlich bestimmt. In diesem Sinn hat das Bundesverwaltungsgericht auch den Dienstbehördenbegriff im Sinne von § 12 Abs. 2 BAT verstanden. Der in den kündigungsrechtlichen Vorschriften wie § 1 Abs. 2 Nr. 2 b KSchG und § 17 Abs. 1 SchwbG genannte Dienststellenbegriff wird sowohl in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als auch im arbeitsrechtlichen Schrifttum im Sinne der personalvertretungsrechtlichen Begriffsbildung definiert.

Ordnet der Arbeitgeber an, die Arbeitnehmer hätten während der für sie maßgebenden täglichen tariflichen Arbeitszeit auf der Station zur Verfügung zu stehen, so müssten die Arbeitnehmer die zur Arbeitszeit zu rechnende 'Wegezeit' vom Betreten bzw. bis zum Verlassen der Arbeitsstelle zusätzlich aufwenden. Darin liegt die Anordnung von Überstunden, die zwar nach Nr. 6 Abschnitt A Nr. 1 der SR 2 a zum BAT tariflich unzulässig sind. Diese Überstunden sind aber wie reguläre Überstunden zu vergüten.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Klägerin.

Die Klägerin ist als Krankenschwester in den Krankenanstalten K der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) kraft Tarifbindung Anwendung, dessen § 15 in den für den Streitfall maßgebenden Bestimmungen u.a. folgenden Wortlaut hat:

`Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

...

(7) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz.

...'

Protokollnotiz zu Abs. 7 :

`Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfasst z.B. die Dienststelle oder den Betrieb, während unter dem Arbeitsplatz der Platz zu verstehen ist, an dem der Angestellte tatsächlich arbeitet.'

Die Krankenanstalten K bestehen aus mehreren Gebäuden mit Fach-, Beleg- und Funktionsabteilungen, die sich auf einem zusammenhängenden, überwiegend von öffentlichen Straßen umgebenen Gelände befinden. Das Gelände ist zum Teil umzäunt oder durch Hecken und Buschwerk vom Straßenbereich abgetrennt. Der Zugang zu den einzelnen Gebäuden der Krankenanstalten ist von den öffentlichen Straßen auf verschiedenen Wegen möglich.

Die Klägerin arbeitet auf der geburtshilflichen und gynäkologischen Station E 3/E 4 der Fachabteilung Frauenklinik (Gynäkologie und Geburtshilfe). Diese Fachabteilung umfasst drei weitere Stationen, die sämtlich im dritten Obergeschoss (Ebene E) des Hauptgebäudes (sog. Bettentrakt) untergebracht sind. In diesem Gebäude sind weitere Fachabteilungen wie die Augenabteilung, die urologische Klinik, die medizinische Klinik I - Kardiologie - und II - Enterologie - untergebracht. Zu Dienstbeginn fährt die Klägerin regelmäßig mit ihrem PKW auf das Krankenhausgelände und stellt das Fahrzeug auf dem Besucher- und Bedienstetenparkplatz ab. Sie erreicht den Bettentrakt durch den Haupteingang im Erdgeschoss (Ebene B), wo sich zugleich die Krankenhauspforte befindet. Nachdem die Klägerin die Pforte passiert hat, benutzt sie entweder die Treppe oder den Aufzug, um in das dritte Obergeschoss zu gelangen. Dort wechselt sie in einem Umkleideraum die Kleidung und begibt sich anschließend in das Stationszimmer. Die Klägerin benötigt für den Weg vom Haupteingang bis zum Betreten des Stationszimmers - einschließlich der Umkleidezeit - sieben bis acht Minuten.

Mit Rundschreiben vom 14. Dezember 1987 wies die Beklagte ihre Mitarbeiter auf die bisher geltende Regelung zur Arbeitszeit im Bereich ihrer Krankenanstalten hin. Danach beginnt die Arbeitszeit u.a. für den Pflegedienst `umgezogen auf den Stationen'. Trotz dieses Hinweises gab die Klägerin in ihren Arbeitszeitnachweisen jeweils 15 Minuten pro Arbeitstag als Wege- und Umkleidezeit unter der Rubrik vergütungspflichtige Mehrarbeitsstunden an. Das akzeptierte die Beklagte seit Mai 1988 nicht mehr. Mit der im Oktober 1988 erhobenen Klage verlangt die Klägerin für 19,5 Stunden im Zeitraum von Mai 1988 bis August 1988 Überstundenvergütung in Höhe von 382,40 DM brutto. Sie hat gemeint, ihre Arbeitszeit beginne mit dem Betreten des Krankenhausgeländes, spätestens

mit dem Durchschreiten des Haupteingangs des Bettentraktes, in dem sie arbeite. Arbeitsstelle im Sinne des § 15 Abs. 7 BAT sei weder das Krankenbett noch die Station, weil sie innerhalb der Station an allen Krankbetten arbeiten und darüber hinaus acht- bis zehnmals pro Schicht Arbeitsleistungen außerhalb der Station erbringen müsse.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, dass die tägliche Arbeitszeit der Klägerin mit dem Passieren der Krankenhausporte beginnt und endet, nicht mit dem Eintreffen oder Verlassen der Station;

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 382,40 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen aus dem sich daraus ergebenden Nettobetrag ab dem 31. August 1988 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, Arbeitsstelle der Klägerin sei die Station E 3/E 4, wo sie umgezogen und dienstbereit ihre Arbeitsleistung schulde. Die Wege- und Umkleidezeit sei keine vergütungspflichtige Arbeitszeit. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verlangt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Das Landesarbeitsgericht hat gemeint, Arbeitsplatz der Klägerin sei die gesamte Station E 3/E 4. Die Station könne allerdings auch Arbeitsstelle sein. Als Arbeitsstelle im Sinne des § 15 Abs. 7 BAT sei die Organisationseinheit zu verstehen, die in sozialer, funktionaler und räumlicher Hinsicht ein abgrenzbares Ganzes darstelle, vergleichbar der beispielhaften Erwähnung von Dienststelle und Betrieb. Infolgedessen könne die Station E 3/E 4 der Klägerin durchaus als organisatorische Einheit aufgefasst werden und die Voraussetzungen des Tarifbegriffs Arbeitsstelle erfüllen. Die Tarifvertragsparteien hätten mit der Protokollnotiz zu § 15 Abs. 7 BAT keine zwingende Tarifinterpretation festzulegen, sondern lediglich eine Regelfeststellung treffen wollen. Der Begriff der Arbeitsstelle könne von den Tarifvertragsparteien wegen der Vielfalt der räumlichen und persönlichen Organisationsanforderungen nur in der Weise verstanden worden sein, dass unter Berücksichtigung der räumlichen Gegebenheiten und der betrieblichen Organisation zu prüfen sei, was im Einzelfall eine räumliche Einheit bilde vergleichbar mit der in der Protokollnotiz zu § 15 Abs. 7 BAT erwähnten Dienststelle oder dem Betrieb. Dafür spreche auch, dass die Tarifvertragsparteien in der Protokollnotiz lediglich eine beispielhafte Erläuterung des Tarifbegriffes 'Arbeitsstelle' gegeben hätten. Diese Frage brauche jedoch im vorliegenden Fall nicht abschließend geklärt zu werden,

da jedenfalls die nächstgrößere organisatorische Einheit nach der Station E 3/E 4, nämlich die Fachabteilung Frauenklinik, Arbeitsstelle im Sinne des § 15 Abs. 7 BAT sei. Die Frauenklinik sei eine vom übrigen Klinikbereich abgetrennte Betriebseinheit, die im sozialen, funktionalen und organisatorischen Bereich weitgehend eigenständig sei. Sie verfolge im Vergleich zu den anderen Fachabteilungen eine eigenständige medizinische Aufgabenstellung und verfüge über eine eigene medizinische Leitung und eine eigene Organisation. Der Chefarzt der Frauenklinik sei auch Vorgesetzter der Klägerin. Die Umkleideräume für das in der Frauenklinik beschäftigte Pflegepersonal lägen ebenfalls zentral auf dem dritten Stock des Hauptgebäudes. An dieser Bewertung ändere sich auch nichts dadurch, dass in dem Hauptgebäude außer der Frauenklinik noch andere Fachabteilungen untergebracht seien. Die Voraussetzungen der räumlichen Einheit eines Betriebsteils seien nicht nur dann gegeben, wenn der Betriebsteil in einem selbständigen Gebäude untergebracht sei. Es genüge vielmehr, wenn er sich mit anderen Betriebsteilen in einem Gebäude befinde. Die abgegrenzte räumliche Einheit ergebe sich bei der Frauenklinik dadurch, dass diese allein auf einem Stockwerk untergebracht sei. Auch durch den Umstand, dass sich im Hauptgebäude eine für alle Fachabteilungen zuständige Krankenhauspforte befinde, ändere an dem gefundenen Ergebnis nichts. Sie schaffe keine Klammer in der Weise, dass die an sich selbständigen Fachabteilungen einen einheitlichen Betriebsteil bildeten. Die Pforte diene lediglich der Information von Patienten und habe auf die Arbeitsorganisation der Klinik keinen Einfluss. Das gesamte Hauptgebäude sei auch nicht deshalb Arbeitsstelle im tarifrechtlichen Sinne, weil die Klägerin nicht nur in der Frauenklinik zu arbeiten habe. Botengänge bzw. die gelegentlichen Besorgungen in einer anderen Abteilung hätten keine Auswirkungen auf den Begriff der Arbeitsstelle.

Diese Tarifauslegung des Landesarbeitsgerichts hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Sie steht im Widerspruch zur Rechtsprechung des Senats zum Begriff der Arbeitsstelle im Sinne des § 15 Abs. 7 BAT (Senatsbeschluss vom 29. April 1982- 6 ABR 54/79- AP Nr. 4 zu § 15 BAT; Senatsurteil vom 15. September 1988- 6 AZR 637/86- BAGE 59, 335 = AP Nr. 12 zu § 15 BAT), an der der Senat nach nochmaliger Überprüfung der Rechtslage festhält.

Der Senat hat in seinen Entscheidungen vom 29. April 1982 (aaO) und vom 15. September 1988 (aaO) ausgeführt, nach dem insoweit eindeutigen Wortlaut des § 15 Abs. 7 BAT und seiner Protokollnotiz hätten die Tarifvertragsparteien den Begriff der Arbeitsstelle dem des Arbeitsplatzes nicht gleichsetzen wollen. Deshalb scheidet für den Beruf der Krankenschwester und des Krankenpflegers die Bestimmung des Arbeitsplatzes 'Station' als Arbeitsstelle aus. Statt dessen gelte es, eine andere räumliche Grenze bzw. räumliche Einheit als Arbeitsstelle zu bestimmen, die dem Wortlaut der Protokollnotiz zu Abs. 7, dem Sinn und Zweck des Tarifes, seinem Gesamtzusammenhang und gegebenenfalls seiner Geschichte und der tariflichen Übung gerecht werde. Die nächste gegenüber anderen Einheiten abgrenzbare räumliche Einheit, die den Vorstellungen der Tarifvertragsparteien entsprechen könnte, sei das Gebäude, in dem sich der

Arbeitsplatz des betroffenen Arbeitnehmers befinde. Diese vom Schrifttum bevorzugte und als zwingend angesehene Bestimmung der Arbeitsstelle sei auch nach Auffassung des Senats dann zutreffend, wenn Dienststelle und Betrieb aus einem geschlossenen Gebäudekomplex beständen. Sie werde der Formulierung in Satz 2, 1. Halbsatz der Protokollnotiz auch dann noch gerecht, wenn Betrieb und Dienststelle in mehreren, verschiedenen, vielleicht sogar weit auseinander liegenden selbständigen geschlossenen Gebäuden untergebracht seien. Mit diesen Überlegungen anhand gerichtsbekannter Unterbringung öffentlicher Verwaltungen erkläre sich zwanglos die Verwendung der Abkürzung `z.B.'. Sie besage, dass auch Teile einer einheitlichen Dienststelle oder eines Betriebes als tarifliche Arbeitsstelle gemäß § 15 Abs. 7 BAT angesehen werden könnten. Die Bestimmung des Gebäudes, in dem sich der Arbeitsplatz der Arbeitnehmer befinde, als Arbeitsstelle im Sinne des § 15 Abs. 7 BAT sei bei einer Wortlautinterpretation aber dann nicht mehr zwingend, wenn die Dienststelle oder der Teil der Dienststelle in einem oder in mehreren, einander zugeordneten Häusern, die auf einem abgeschlossenen umfriedeten Betriebsgelände zu finden sind, untergebracht sei. Das wäre nur dann der Fall, wenn die Tarifvertragsparteien auch für diese Fallgestaltung das den Arbeitsplatz umschließende Gebäude genannt hätten. Der Rückgriff auf die Abkürzung `z.B.' auch in diesem Zusammenhang sei denktheoretisch möglich, werde aber dem Sinn und Zweck und dem tariflichen Gesamtzusammenhang nicht gerecht. Die Tarifvertragsparteien hätten mit der Trennung der Begriffe `Arbeitsplatz' und `Arbeitsstelle' in der Protokollnotiz geregelt, dass ein Teil der tariflich zu vergütenden Arbeitszeit Wegezeit darstelle, nämlich die auf dem Weg von der Arbeitsstelle zum Arbeitsplatz verbrachte Zeit. Diese Wegezeit könne in vielen Fällen zeitlich unbedeutend sein. Sie erfordere in großen Gebäudekomplexen mit langen Wegen häufig einen Zeitraum von einigen Minuten bei Dienstbeginn und Dienstende, in dem der Arbeitgeber auf die Arbeitskraft des Arbeitnehmers nicht zurückgreifen und der Arbeitnehmer die eigentliche Arbeitsleistung nicht erbringen könne. Dennoch bekomme er nach dem tariflichen System dafür Vergütung wie für seine Arbeit. Diese im Tarif angelegte Vergütungspflicht der öffentlichen Arbeitgeber für Wegezeiten gelte auch bei längeren Wegen, wenn der Arbeitgeber - aus welchen Gründen auch immer - aufgrund seiner Organisationsbefugnis seine aus einem oder mehreren nebeneinander liegenden Gebäuden bestehende Dienststelle mit einer Einfriedung umgebe und die Arbeitnehmer auf diese Weise zwingen, bestimmte Eingänge zu benutzen und jedenfalls in einer Vielzahl von Fällen längere Wege in Kauf nehmen zu müssen. Unter diesen Voraussetzungen finde eine restriktive Interpretation des Begriffs Arbeitsstelle auf das den Arbeitsplatz enthaltende Gebäude im Tarif keine Stütze. Dann sei das eingefriedete Dienststellengelände maßgeblich. Diese Auslegung führe nicht zu willkürlichen und ungerechten Ergebnissen, auch wenn diese Rechtsprechung zur Folge habe, dass durch die unterschiedliche Dauer der Wegezeit, bedingt durch die verschiedenen Entfernungen und die individuellen körperlichen Leistungsfähigkeiten, die Zeiten der eigentlichen Arbeitsleistung individuell verschieden sein können. Diese Folge trete aber auch bei der Bestimmung eines Gebäudes oder einer anderen räumlichen Grenze als Arbeitsstelle ein. Dieses vom Schrifttum als ungerecht empfundene Ergebnis sei aber allein in

der von den Tarifvertragsparteien bestimmten und gewollten Verlagerung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit vom Arbeitsplatz auf die Arbeitsstelle begründet.

Diese Rechtsprechung hat Zustimmung (vgl. Pieper, Der Personalrat 1989, 353 ff.), aber auch Kritik erfahren (Kiefer, ZTR 1989, 68 ff.; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand Januar 1990, § 15 Erl. 20 a.E.). Kiefer und ihm folgend Clemens u.a. werfen dem Senat eine Auslegung gegen den Wortlaut des Tarifvertrages unter Missachtung des Gesamtzusammenhangs, der Tarifübung und der Praktikabilität vor. Nach ihrer Auffassung folge aus dem Wortlaut der Protokollnotiz nur, dass es neben Dienststelle und Betrieb eine beliebig große Anzahl von anderen Einheiten gebe, die als Arbeitsstelle anzusehen seien. So könnten auch Teile einer Dienststelle oder eines Betriebes als Arbeitsstelle im Sinne des Tarifvertrages angesehen werden. Es liege nahe, anhand des Begriffs 'Dienststelle' den maßgeblichen Sinn der Erklärung des Tarifvertrages zu erforschen. Dienststelle in diesem Sinne sei eine Organisationseinheit, die nach außen erkennbar für die öffentliche Hand selbständig handelnd in Erscheinung trete. Es handele sich also um einen verwaltungsorganisatorischen Begriff. Der Fehler des Senats liege darin, dass nach dem Arbeitsplatz die nächste abgrenzbare Einheit im Sinne der Arbeitsstelle das Gebäude sei, in dem sich die Dienststelle befinde. Dienststelle könne nicht mit einem oder mehreren Gebäuden gleichgesetzt werden, sondern sei ein von der Baulichkeit zunächst völlig unabhängiger Begriff. Erst wenn die Dienststelle als organisatorische Einheit abgegrenzt sei, lasse sich die Frage der räumlichen Unterbringung und damit die Bestimmung der Grenze der Arbeitsstelle treffen. Es werde sich in aller Regel ergeben, dass nicht der Gebäudekomplex, in dem die Behörde untergebracht sei, sondern eine räumliche Einheit Arbeitsstelle im Tarifsinn sei, die 'in einem überschaubaren räumlichen Umgriff' um den eigentlichen Arbeitsplatz liege. Sollte danach in einem Krankenhaus die Station nicht als Arbeitsstelle angesehen werden können, dann sei Arbeitsstelle immer noch nicht das Krankenhaus, sondern allenfalls die jeweilige Abteilung. Das Dienststellengelände sei in keinem Fall Arbeitsstelle. Dafür gebe der Tarifvertrag von seinem Wortlaut her nicht den geringsten Anhalt. Das lasse sich auch nicht mit dem Argument aushebeln, dass der Tarifvertrag 'Wegezeit' in die Arbeitszeit einbeziehe, nämlich die Zeit vom Betreten der Arbeitsstelle bis zum Erreichen des Arbeitsplatzes. Der Senat habe sicher Recht, dass wenige Minuten, die gegebenenfalls im Gebäude noch zurückzulegen seien, in die Arbeitszeit einbezogen werden müssten. Das könne aber nicht zu dem Schluss führen, dass auch dann, wenn nach dem Passieren eines Tores zunächst der Wagen auf einem zentralen Parkplatz abgestellt und ein Fußmarsch von mehreren Minuten bis zur Dienststelle zurückgelegt werde, alle diese Zeiten ab dem Tor nach dem Willen der Tarifvertragsparteien ebenso als Wegezeit in die Arbeitszeit einbezogen sein sollten. Wenn auch Wegezeiten in einem umfriedeten Gelände in die Arbeitszeit eingerechnet werden sollten, müsste das im Tarifvertrag schon einen deutlichen Ausdruck gefunden haben. So ergebe die Wortauslegung, dass die Arbeitsstelle zwar einen räumlich weiteren Bereich als den Arbeitsplatz umfasse, sich jedoch aber auf einen vernünftig abgegrenzten räumlichen Umkreis dieses Arbeitsplatzes beschränke. Die weiteren

methodischen Auslegungsmittel bestätigten dieses Ergebnis. Die Senatsrechtsprechung missachte eine 20-jährige Tarifübung, lasse das Ringen der Tarifvertragsparteien bei der Arbeitszeitverkürzung um Minuten außer Acht und führe letztlich zu einer unvernünftigen, nicht sachgerechten und praktisch nicht brauchbaren Regelung. Dem hat sich die Beklagte mit ähnlichen Argumenten angeschlossen.

Die von den öffentlichen Arbeitgebern geübte Kritik gibt dem Senat keine Veranlassung, von seiner bisherigen Rechtsprechung abzuweichen. Der Senat nimmt den Streitfall allerdings zum Anlass, durch ergänzende Ausführungen seine in den Entscheidungen vom 29. April 1982 (aaO) und 15. September 1988 (aaO) dargelegte Rechtsauffassung weiter zu verdeutlichen.

Arbeitsplatz und Arbeitsstelle sind nach dem insoweit eindeutigen Wortlaut der Protokollnotiz zu § 15 Abs. 7 BAT nicht identisch. Die entgegengesetzten, allerdings nicht tragenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, die Tarifvertragsparteien hätten lediglich eine Regelfeststellung treffen wollen, und Arbeitsplatz und Arbeitsstelle könnten deshalb zusammenfallen, finden im Wortlaut des Tarifvertrages keine Stütze. Die Auffassung wird auch nicht im Schrifttum vertreten. Vielmehr ist der Begriff der Arbeitsstelle weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes, worunter der Platz zu verstehen ist, an dem 'tatsächlich gearbeitet' wird. Eine Einschränkung dahin, dass diese Erläuterungen nur regelmäßig zutreffen, kennt der Tarifvertrag nicht (so wohl auch Kiefer, aaO, S. 69, linke Spalte und S. 70, rechte Spalte unten). Daraus folgt zugleich, dass im Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages die zu vergütende Arbeitszeit nicht vom Beginn bis zum Ende der eigentlich geschuldeten Arbeit rechnet, sondern stets eine näher zu bestimmende Zeit in die Arbeitszeit eingerechnet werden muss, die die Angestellten des öffentlichen Dienstes von der äußeren Grenze der Arbeitsstelle zum Erreichen ihres Arbeitsplatzes und umgekehrt benötigen. Das entspricht dem Willen der Tarifvertragsparteien seit 1961, wie er dem Wortlaut der Protokollnotiz zu entnehmen ist und wie er auch von den öffentlichen Arbeitgebern zugestanden wird (vgl. Clemens, Anm. zu AP Nr. 4 zu § 15 BAT).

Die Tarifbegriffe Arbeitsplatz und Arbeitsstelle beschreiben räumliche Einheiten. Das hat den Senat veranlasst, ihren Inhalt unter Zuhilfenahme räumlich vorhandener Grenzen zu bestimmen. Dabei hat sich der Senat dem Gebäude und der Geländeeinfriedung zugewandt. Das ist u.a. darin begründet, dass kleinere räumliche Einheiten zwischen Station und Gebäude wie ein Flur, ein Stockwerk, ein Hausflügel u.ä. in den bisherigen Streitfällen nicht angesprochen wurden und im Schrifttum vorrangig das Gebäude als denkbare Grenze der Arbeitsstelle angesehen wurde. Die daran geäußerte Kritik (vgl. neben Kiefer - aaO - auch Behder, ZTR 1988, 171) ist gleichwohl im Ausgangspunkt berechtigt. Die Tarifauflegung hat mit einer funktionalen Betrachtungsweise der Begriffe unter Einschluss der im Beispiel genannten Dienststelle und Betrieb zu beginnen, auch wenn sich die Zuhilfenahme räumlicher Begriffe als unverzichtbar erweist.

Der Senat ist in der Vergangenheit ohne weitere Begründung davon

ausgegangen, die Tarifvertragsparteien hätten in der Protokollnotiz mit den Begriffen Dienststelle und Betrieb die Begriffe verwandt, die im Personalvertretungsrecht und im Betriebsverfassungsrecht darunter verstanden werden (vgl. BAG Urteil vom 15. September 1988, aaO, zu II 2 c bb der Gründe). Das ist zumindest für den Begriff der Dienststelle nicht zwingend.

) Der Betrieb wird im Arbeitsrecht einheitlich definiert. Darunter ist die organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb derer der Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt (vgl. Senatsbeschluss vom 7. August 1986- 6 ABR 57/85- BAGE 52, 325 = AP Nr. 5 zu § 1 BetrVG 1972; Senatsbeschluss vom 25. September 1986- 6 ABR 68/84- BAGE 53, 119 = AP Nr. 7 zu § 1 BetrVG 1972 und Senatsbeschluss vom 29. Januar 1987- 6 ABR 23/85- AP Nr. 6 zu § 1 BetrVG 1972).

) Der in den verschiedensten Gesetzen verwandte Begriff der Dienststelle hat jedoch nicht stets denselben Inhalt. Im Besoldungs- und Disziplinarrecht versteht das Bundesverwaltungsgericht unter einer Dienststelle die den Dienstposten des Beamten einschließende - regelmäßig eingerichtete - kleinste organisatorisch abgrenzbare Verwaltungseinheit, der ein örtlich und sachlich bestimmtes (Teil-)Aufgabengebiet zugewiesen ist, wobei eine, wenn auch nur geringfügige, organisatorische Abgrenzbarkeit genügt. Auf die Zahl der dort Beschäftigten oder eine rechtliche Verselbständigung kommt es nicht an (BVerwGE 27, 41, 44; 34, 42, 44; 43, 323, 329 ff.). Auch das Bundesarbeitsgericht entwickelte sinngemäß die vorstehende Begriffsbildung für den vergütungsrechtlichen Dienststellenbegriff im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes (BAG Urteil vom 11. Juni 1963- 4 AZR 189/62- AP Nr. 1 zu § 26 MTB). Im personalvertretungsrechtlichen Sinne bezeichnet das Bundesverwaltungsgericht eine Dienststelle als eine tatsächlich organisatorisch verselbständigte Verwaltungseinheit, der ein örtlich und sachlich bestimmtes Aufgabengebiet zur Wahrnehmung zugewiesen ist und die ihren inneren Betriebsablauf eigenverantwortlich bestimmt (BVerwG Beschluss vom 6. April 1984 - 6 P 39.83 - Buchholz 238.36 Nr. 4 zu § 78 Nds PersVG; Beschluss vom 13. August 1986- 6 P 7.85- Buchholz 238.31 Nr. 3 zu § 9 BaWü PersVG). In diesem Sinn hat das Bundesverwaltungsgericht auch den Dienstbehördenbegriff im Sinne von § 12 Abs. 2 BAT verstanden (Beschluss vom 6. April 1984- 6 P 39.83-, aaO; missverständlich BAG Urteil vom 21. Juni 1978- 4 AZR 816/76- AP Nr. 3 zu § 25 BAT). Der in den kündigungsrechtlichen Vorschriften wie § 1 Abs. 2 Nr. 2 b KSchG und § 17 Abs. 1 SchwbG genannte Dienststellenbegriff wird sowohl in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als auch im arbeitsrechtlichen Schrifttum im Sinne der personalvertretungsrechtlichen Begriffsbildung definiert (BAGE 3, 155 = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG; KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 81; KR-Etzel, aaO, §§ 15 - 20 SchwbG Rz 68).

Die Tarifvertragsparteien haben nicht erläutert, von welchem Dienststellenbegriff sie in der Protokollnotiz zu § 15 Abs. 7 BAT ausgegangen sind. Wortlaut und Gesamtzusammenhang geben keinen eindeutigen

Aufschluss. Da mit dem Regelungszweck, der Festlegung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit, auch die Höhe der Vergütung berührt wird, könnte es nahe liegen, den engeren Dienststellenbegriff des Besoldungs- und Vergütungsrechts anzunehmen. Da aber die Festlegung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit ein typischer Tatbestand ist, der der Mitwirkung der Personalvertretung und des Betriebsrats unterliegt, lässt sich mit dem Regelungszweck auch der personalvertretungsrechtliche Dienststellenbegriff zugrunde legen. Der Senat hält letzteres für zutreffend. Das Begriffspaar der erläuternden Protokollnotiz 'Dienststelle oder Betrieb' kann nicht unterschiedlich bestimmt werden (so im Ausgangspunkt zutreffend Kiefer, aaO, S. 69, rechte Spalte). Da der Begriff des Betriebs im Arbeitsleben stets die gesamte organisatorische Einheit bezeichnet, kann für den Dienststellenbegriff, der mit dem Betriebsbegriff grammatikalisch und systematisch zusammengenannt wird, keine kleinere Einheit gemeint sein, die für bestimmte Rechtsmaterien anderer Art wie das Besoldungs- und Vergütungsrecht und das Disziplinarrecht angenommen worden ist. Vielmehr gilt auch insoweit der weitere Begriff, der für das Personalvertretungsrecht verwandt wird. Der umgekehrte Weg, wie ihn Kiefer (aaO, S. 69, rechte Spalte) für richtig hält, von dem engeren Dienststellenbegriff auszugehen, wie er in Teilen des Beamtenrechts verstanden wird, und den Betriebsbegriff entsprechend anzupassen, setzt voraus, dass die Tarifvertragsparteien einen vom allgemeinen Arbeitsleben abweichenden Betriebsbegriff schaffen wollten. Davon kann nicht ausgegangen werden. Denn wenn die Tarifvertragsparteien ohne weitere Erläuterung einen in der Rechtssprache geläufigen Begriff nutzen, so muss davon ausgegangen werden, dass sie ihn im allgemein anerkannten Sinn verstanden wissen wollen (BAG Urteil vom 5. Februar 1971- 4 AZR 66/70- AP Nr. 120 zu § 1 TVG Auslegung; Senatsurteil vom 24. März 1988- 6 AZR 525/84- AP Nr. 10 zu § 47 BAT; Senatsurteil vom 10. Mai 1989- 6 AZR 660/87- NZA 1989, 759).

Mit dieser Inhaltsbeschreibung der Begriffe Dienststelle und Betrieb scheidet die hier zu bewertende Fachklinik als Dienststelle i.S. der Protokollnotiz zu § 15 Abs. 7 BAT aus. Etwas anderes ergäbe sich allerdings auch nicht bei Anwendung des engeren Dienststellenbegriffs aus dem Beamtenrecht. Denn bei der Fachklinik handelt es sich nicht um eine organisatorisch abgrenzbare Verwaltungseinheit, sondern nur um einen von der allgemeinen Verwaltung abhängigen Fachbereich. Weiter steht bei diesem Verständnis der Begriffe Dienststelle und Betrieb nach dem Wortlaut des Tarifvertrages fest, dass die Arbeitsstelle auch das gesamte Dienststellen- oder Betriebsgelände umfassen kann (so auch Behder, aaO). Nur wer einen engeren Dienststellen- und Betriebsbegriff zugrunde legt, kann die Auffassung vertreten, der Tarifvertrag gebe von seinem Wortlaut her nicht den geringsten Anlass dafür, dass mit der Dienststelle auch das Gelände gemeint sei (Kiefer, aaO, S. 70, linke Spalte oben).

Der Senat hat bereits in seinem Urteil vom 15. September 1988 (aaO) dargelegt, die Tarifvertragsparteien hätten durch die Verwendung der Abkürzung 'z.B.' klargestellt, auch kleinere Einheiten als die Dienststelle könnten als Arbeitsstelle angesehen werden. Er hat durch seine Beispiele deutlich gemacht, dabei an räumlich-organisatorisch selbständige Teile von

Dienststellen oder Betrieben zu denken. Demgegenüber meint das Landesarbeitsgericht, auch nur funktionell bestimmbare Teile von Dienststellen oder Betrieben könnten Arbeitsstelle sein, nämlich wenn innerhalb einer Dienststelle eine Organisationseinheit vorhanden sei, die in sozialer, funktionaler und räumlicher Hinsicht ein abgrenzbares Ganzes darstellt. Diesen Überlegungen vermag sich der Senat nicht anzuschließen.

) Die Erläuterung eines unbestimmten Tarifbegriffs durch eine Fülle anderer nicht näher definierter Begriffe erleichtert die Subsumtion anstehender Streitfälle nicht, sondern verwirrt nur zusätzlich. Das zeigen die nachfolgenden Begründungen des Landesarbeitsgerichts, das den vorher gefundenen Begriff 'abgrenzbares Ganzes' wenig später durch den Begriff 'weitgehend eigenständig' ersetzt. Auch die Annahme, der Chefarzt der Frauenklinik sei Vorgesetzter der Klägerin im Rahmen einer organisatorischen Einheit, ist unzutreffend, wie die Beklagte einräumt. Er ist Fachvorgesetzter, während Dienstvorgesetzter der Dienststellenleiter ist. Die medizinische Eigenständigkeit der Abteilung unterstellt das Landesarbeitsgericht ohne jegliche Tatsachenfeststellungen. Die Abhängigkeit von anderen Abteilungen wie des Operationsbereichs, der Anästhesie u.a. werden nicht beachtet. Eine Erläuterung, was unter Eigenständigkeit im sozialen Bereich verstanden wird, fehlt gänzlich. Sollte damit die eigene Regelungsbefugnis für soziale Angelegenheiten im Sinne des Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrechts gemeint sein, so dürfte die ohnehin nicht mit Tatsachen belegte Aussage falsch sein. Sollte dagegen die Nutzung sozialer Einrichtungen wie die Kantine gemeint sein, fehlt es an der Feststellung einer Abteilungseinrichtung.

) Erweist sich somit die soziale und funktionale Bestimmung der nach dem Gebäude nächst kleineren Einheit als Arbeitsstelle als untauglich, bleibt nur die vom Senat stets betonte räumliche Abgrenzung als praktikables, von den räumlich geprägten Begriffen Arbeitsplatz und Arbeitsstelle vorgegebenes Kriterium. Darauf greift letztlich auch das Landesarbeitsgericht zutreffend zurück. Arbeitsstelle im Sinne des Tarifvertrages kann nur ein räumlich abgrenzbarer Teil einer Dienststelle oder eines Betriebs sein, der stets weiter als der Bereich des Arbeitsplatzes sein muss. Damit scheidet im Krankenhaus die Station als Arbeitsstelle aus. Diese ist Arbeitsplatz, an dem der Angestellte 'tatsächlich arbeitet'. Soweit Kiefer (aaO) andeutet und die Beklagte diesen Gedanken für allein zutreffend hält, die Station sei Arbeitsstelle, in der das Pflegepersonal wechselnde Arbeitsplätze an den verschiedenen Krankenhausbetten, im Schwesternzimmer, in der Teeküche und anderenorts habe, ist das gedanklich möglich. Die Überlegung hebt jedoch die tariflich vorgegebene, eingangs betonte Unterscheidung zwischen Arbeitsplatz und Arbeitsstelle wieder auf (so zutreffend Pieper, aaO, S. 360). Denn unstrittig arbeitet die Klägerin 'tatsächlich' im Sinne der Protokollnotiz in der gesamten Station. Deshalb wird auch in der weiteren kritischen Literatur insoweit in Übereinstimmung mit dem Senat weitgehend von dem Gebäude als abgrenzbare organisatorische Einheit und damit als Arbeitsstelle ausgegangen.

) Das hält der Senat weiterhin für zutreffend. Die von Kiefer und der

Beklagten unterstützte Auffassung des Landesarbeitsgerichts, wenigstens die Fachabteilung, die zudem noch in einem abgeschlossenen Stockwerk eines großen Klinikums untergebracht ist, sei als Arbeitsstelle anzusehen, orientiert sich allein an den baulichen Gegebenheiten des Einzelfalles und damit nur an der räumlichen Abgrenzbarkeit. Für andere Abteilungen anderer Krankenhäuser oder anderer Dienststellen muss es vergleichbare, räumlich klar erkennbare Grenzen nicht geben. Eine Tarifauflegung muss aber auch diesen Gegebenheiten gerecht werden. Für diese Fälle wollen Kiefer (aaO) und die Beklagte wohl die Begriffserläuterungen 'räumliche Einheit, die in einem überschaubaren räumlichen Umgriff um den eigentlichen Arbeitsplatz liegt' bzw. 'die Arbeitsstelle muss den Platz der tatsächlichen Arbeitsleistung unmittelbar einschließen' heranziehen. Das vermag schon aus Gründen der Rechtssicherheit und Praktikabilität nicht zu überzeugen. Weder die Verwaltung noch die Arbeitnehmer noch die Personalvertretung können bei Anwendung derartiger Ersatzbestimmungen die Grenzen der Arbeitsstelle zweifelsfrei festlegen. Deshalb muss ein Dienststellen- oder Betriebsteil nicht nur räumlich, sondern auch organisatorisch abgrenzbar sein, wie das bei dem in einem anderen Gebäude ausgelagerten Teil einer Dienststelle der Fall ist (vgl. die Beispiele im Senatsurteil vom 15. September 1988, aaO). Nur wenn ein Teil einer Dienststelle oder eines Betriebes räumlich- organisatorisch von anderen Dienststellenteilen abgrenzbar ist, stellt seine Grenze die der Arbeitsstelle dar und nicht der Eingang des Gebäudes oder des Geländes. Das ist nicht der Fall bei einer Abteilung oder einer Fachklinik wie im Streitfall. Die Voraussetzungen sind allerdings in den Beispielfällen Kiefers gegeben, in dem in einem einer Versicherungsgesellschaft gehörenden Hochhaus im Erdgeschoss die Touristinformation des Werbe- und Verkehrsamtes und daneben in getrennten Räumen die Theaterkasse der Stadt untergebracht sind, in der ersten Etage ein Teil des Grundbuchamtes, in der zweiten Etage eine Abteilung der Staatsanwaltschaft und im dritten und vierten Stock ein Teil einer ausgelagerten Abteilung eines Bundesministeriums. Hier sind die jeweiligen Stockwerke bzw. Räume Arbeitsstelle, weil die darin befindlichen Dienststellenteile der Stadt, des Landes und des Bundes räumlich-organisatorisch eine von ihrer Dienststelle Stadtverwaltung, Amtsgericht/Staatsanwaltschaft und Bundesministerium abgrenzbare Einheit bilden. Das gilt erst recht bei einer personalvertretungsrechtlichen Verselbständigung eines Dienststellenteils (§ 6 BPersVG, § 9 PersVG Baden-Württemberg).

Der Senat verkennt ebenso wenig wie bei seinen vorangegangenen Entscheidungen, dass bei seiner Tarifauflegung größere Zeitabschnitte für Wege in die zu vergütende Arbeitszeit einberechnet werden müssen als nur die für unschädlich gehaltenen ein bis drei Minuten (Kiefer, aaO, S. 71, rechte Spalte). Abgesehen davon, dass aus dem Tarifvertrag nicht ersichtlich wird, warum dieser Zeitraum akzeptiert werden kann, längere Wegezeiten jedoch nicht, ist darauf hinzuweisen, dass der Tarifvertrag keine zeitliche Beschränkung kennt. Vielmehr haben es die Tarifvertragsparteien mit dem Abstellen auf das Eintreffen bzw. Verlassen der Arbeitsstelle anstelle des Arbeitsplatzes als maßgebenden Ort einer Arbeitszeitberechnung ermöglicht, auch größere Zeiteinheiten für Wege einzuberechnen. Wenn ihnen die Rechtsfolgen zwischenzeitlich nicht (mehr) angebracht und unsachgemäß

erscheinen, weil z.B. ablösende Dienste nicht ohne Schwierigkeiten organisiert werden können oder früher bereits bestehende, aber nicht für relevant gehaltene individuelle Fähigkeiten der Arbeitnehmer zu nun nicht mehr hinzunehmenden Ungleichbehandlungen führen sollten, ist es ihre beiderseitige Aufgabe und Pflicht, die Tarifbestimmungen anzupassen. § 15 Abs. 1 BMT-G II bietet dafür ein anschauliches Beispiel, wie die Regelung aussehen könnte. Den Gerichten für Arbeitssachen ist es jedenfalls verwehrt, ihre Auslegung der Tarifbestimmungen an den Vorstellungen einer der Tarifvertragsparteien zu orientieren. Das folgt aus den Grundsätzen über die Wahrung der Tarifautonomie und hat weder etwas mit einem Spiel namens 'Schwarzer Peter' zu tun noch zeugt die Zurückhaltung des Senats von der Verkennung tarifpolitischer Gegebenheiten, wie Kiefer (aaO, S. 71, rechte Spalte) meint. Letztlich ist auch der Hinweis auf eine von 1961 bis 1982 praktizierte Tarifübung unerheblich. Abgesehen davon, dass die Tatsacheninstanzen dazu keine Feststellungen getroffen haben und insoweit keine Revisionsrügen erhoben worden sind, sieht der Senat darin allenfalls eine Übung, die Station als Arbeitsstelle anzusehen und damit Arbeitsstelle und Arbeitsplatz identisch zu behandeln. Diese Übung wäre allerdings keine Handhabung infolge einer möglichen Auslegung der Tarifbestimmung, sondern eine für die Auslegung unbeachtliche jahrelang fehlerhafte Tarifierung.

Die vorstehenden Grundsätze auf den Streitfall angewendet, führen zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und im Wesentlichen zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Arbeitsstelle der Klägerin ist das Hauptgebäude (Bettentrakt) der von der Beklagten betriebenen K Krankenanstalten, nicht die Station E 3/E 4 oder die Fachabteilung Frauenklinik. Mit dem Betreten des Gebäudes durch die am Haupteingang befindliche Krankenhauspforte beginnt die Arbeitszeit. Sie endet mit dem Verlassen des Gebäudes an dieser Stelle. Dementsprechend ist der vom Senat aus Gründen der Klarstellung ergänzte Feststellungsantrag zu 1) begründet.

Der Zahlungsanspruch der Klägerin folgt aus den § 17 Abs. 1 und Abs. 5, § 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a, Abs. 3 Unterabs. 2 BAT. Mit dem Schreiben vom 14. Dezember 1987 hat die Beklagte angeordnet, die Klägerin habe während der für sie maßgebenden täglichen tariflichen Arbeitszeit auf der Station zur Verfügung zu stehen, so dass die Klägerin die zur Arbeitszeit zu rechnende 'Wegezeit' vom Betreten bzw. bis zum Verlassen der Arbeitsstelle zusätzlich aufwenden musste. Darin liegt die Anordnung von Überstunden, die zwar nach Nr. 6 Abschn. A Nr. 1 der SR 2 a zum BAT tariflich unzulässig ist. Diese Überstunden sind aber wie reguläre Überstunden nach dem seinerzeit geltenden Stundensatz von 19,61 DM (15,69 DM zuzgl. 25 % Zeitzuschlag) zu vergüten (BAGE 28, 21 = AP Nr. 1 zu § 90 SeemG; Röhler, Die Arbeitszeit, S. 94).

Der Zinsanspruch der Klägerin ist nur teilweise begründet. Nach § 17 Abs. 5 Satz 1 BAT sind Überstunden grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum

Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Das hat zur Folge, dass der Anspruch auf Abgeltung der Überstunden in seiner Gesamtheit erst am 1. Dezember 1988 entstanden ist (vgl. insoweit Senatsurteil vom 20. Juli 1989- 6 AZR 774/87-, nicht veröffentlicht). Dementsprechend ist die Schuld der Beklagten erst von diesem Zeitpunkt an zu verzinsen, § 291 Satz 1,2. Halbsatz BGB.