

- 6. MRZ. 1956

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: § 7 Abs. 1 AZO; § 1 Abs. 3 TO.A.

Leitsätze:

- 1.) Ein Tarifvertrag kann die Ausdehnung seines Geltungsbereiches - ganz oder hinsichtlich einzelner Bestimmungen - durch Betriebsvereinbarung auf zunächst ausgenommene Betriebe vorsehen.
- 2.) Eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 AZO braucht nicht bindend für alle tarifzugehörigen Betriebe festgelegt zu werden, ihre Einführung kann vielmehr betrieblicher Regelung überlassen werden.

Aktenzeichen: 3 AZR 133/54

Urteil des BAG vom 6. März 1956

LAG. Hamburg



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 133/54

1 Sa 103/53 (Hamburg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 6. März 1956

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. März 1956 durch die Bundesrichter Denecke, Dr. Simons und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Grote und Dr. Hautmann für Recht erkannt:

Auf die Revisionen der Beklagten werden das Teilurteil und das Schlußurteil des Landesarbeitsgerichts in Hamburg vom 20. Januar und 17. März 1954 - 1 Sa 103/53 - aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, in die Vorinstanz zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Erzieher auf Grund eines Anstellungsvertrages tätig, in dem bestimmt ist, daß die Allgemeine Tarifordnung (ATO), die Tarifordnung A für Angestellte im öffentlichen Dienst (TOA), die Allgemeinen Dienstordnungen zu diesen Tarifordnungen, die Gemeinsamen Dienstordnungen des Reichs- und Preußischen Ministers des Innern und die Besonderen Dienstordnungen der Gemeindeverwaltung der Beklagten Anwendung finden sollen. Er ist im Heinrich-Eisenbarth-Heim beschäftigt, in dem Jugendliche im Alter bis zu 16 Jahren untergebracht sind, die wegen ihrer körperlichen und geistigen Veranlagung noch nicht im Stande sind, eine Lehre zu beginnen oder einen Beruf zu ergreifen und durch gemeinschaftliche Erziehung im Heim gefördert werden sollen.

Der Kläger behauptet, daß er im November 1952 bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden in großem Umfange Überstunden geleistet habe, für die er eine Vergütung von 259,25 DM fordert.

Die Beklagte ist der Meinung, daß nach ihrer Besonderen Dienstordnung vom 19.9.1941 und § 3 Abs. 1 der Tarifordnung für Angestellte in den Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten die regelmäßige Arbeitszeit 60 Stunden wöchentlich betragen dürfe. Für diese Arbeitszeit sei der Kläger durch sein Gehalt abgefunden. Ferner bestreitet die Beklagte, daß der Kläger Überstunden geleistet habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auch das Landesarbeitsgericht hat, nachdem der Kläger seine Forderung auf 139,50 DM ermäßigt hatte, in dieser Höhe zu Gunsten des Klägers entschieden.

Mit der vom Landesarbeitsgericht wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihre Rechtsverteidigung weiter.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet, da das angefochtene Urteil die Bestimmung des § 1 Abs. 3 Buchst. i TO.A nicht zutreffend beachtet hat.

Der Kläger war in einer Verwaltungs- oder Dienststelle der Beklagten i.S. des § 1 AOGÖ (vgl. jetzt § 1 PersVertrGes) beschäftigt, gehört also zu den öffentlich Bediensteten und unterfällt deshalb, unabhängig von der vertraglichen Vereinbarung, der ATÖ, dagegen nicht ohne weiteres auch der TO.A, da sie in § 1 Abs. 3 Buchst. i die Krankenanstalten, Jugendheime, Altersheime und dergleichen ausgenommen hat. Ebenso ist auch die Tarifordnung für Krankenanstalten (KrT) an sich nicht anwendbar, da, wie das angefochtene Urteil einwandfrei festgestellt hat, die Insassen des Jugendheimes, in dem der Kläger beschäftigt ist, nicht einer dauernden ärztlichen Betreuung bedürfen.

Indessen läßt der Abs. 2 des § 1 Abs. 3 Buchst. i TO.A zu, daß die TO.A oder der KrT durch eine Dienstordnung eingeführt werden kann. Das ist durch die auf Grund des § 16 Abs. 2 AOGÖ ergangene Dienstordnung der Beklagten vom 19. September 1941 geschehen, durch die die Angestellten der Jugendheime der TO.A und den dazu ergangenen Dienstordnungen unterstellt sind und die Arbeitszeitbestimmungen des § 3 KrT (60-Stunden-Woche) für entsprechend anwendbar erklärt worden sind. Diese Regelung war zulässig. Denn jede Tarifordnung oder Tarifvertrag kann seinen Geltungsbereich selbst bestimmen. Es können insbesondere einzelne Betriebe ausgenommen oder die Anwendung von dem Vorhandensein gewisser Voraussetzungen abhängig gemacht oder einer betrieblichen Regelung überlassen werden (vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG, 4. Aufl., § 32, Anm. 156). Auch nach dem jetzigen Recht ist bei ausdrücklichem tariflichem Vorbehalt eine solche betriebliche Regelung der Arbeitszeit zulässig (§ 59 BetrVG, § 69 PersVertrGes).

Von Bedeutung für die Entscheidung ist also nur, daß durch die Dienstordnung der § 3 des KrT auf die Jugendheime ausgedehnt worden ist. Dagegen liegen die Ausführungen des angefochtenen Urteils über die Auslegung des

- 4 -

§ 7 AZO neben der Sache; sie stehen überdies in Widerspruch mit der herrschenden Meinung und der jahrzehntelangen Tarifübung, die überwiegend nicht höhere Arbeitszeiten bindend festsetzte, sondern nur die Verlängerung bis zu bestimmten Grenzen zuließ und Rahmenvorschriften für die betriebliche Einführung der verlängerten Arbeitszeit gaben (vgl. Denecke, AZO, 3. Aufl., § 7, Anm. 8; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, S. 264; Siebert in Arbeitsrechtblattei, Arbeitszeit III, Verlängerung der Arbeitszeit D, II, 1).

Für den Kläger war also die 60-Stunden-Woche die regelmäßige Arbeitszeit und für ihn galt auch der § 2 TO.A, wonach das vereinbarte Gehalt das Entgelt für diese regelmäßige Arbeitszeit und gelegentliche Überstunden ist. Der Kläger hat nun behauptet, daß er nach den von der Beklagten jeweilig herausgegebenen Dienstplänen in der Regel, insbesondere auch in der hier fraglichen Zeit (November 1952) mehr als 60 Stunden in der Woche beschäftigt gewesen sei. Ist diese Behauptung zutreffend, so hätte er allerdings Anspruch auf Bezahlung dieser Überstunden, da die Beklagte sich nicht etwa darauf berufen kann, daß ein erheblicher Teil der Mehrarbeit nur Arbeitsbereitschaft gewesen sei, weil in § 3 KrT eine weitere Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 7 Abs. 2 AZO nicht zugelassen ist.

Zur Aufklärung und Feststellung in dieser Hinsicht muß daher die Sache an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

gez. Denecke

Dr. Simons

Schilgen

Grote

Dr. Hautmann

