

24. Feb. 1960

33

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

Gesetz: RVO § 352; AZO §§ 13, 15; BBGes. § 72; Verordnung
über die Arbeitszeit der Bundesbeamten vom
15. Juni 1954; §§ 1, 7; Dienstordnung der AOK
Kiel vom 22. November 1943, § 6 Ziff. 4

Leitsätze:

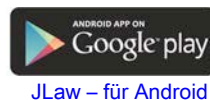
- 1.) Bestimmt die Dienstordnung einer Allgemeinen Orts-
krankenkasse, daß auf die Dienstordnungsangestellten
die jeweiligen Vorschriften für Reichsbeamten auf
Lebenszeit über die Arbeitszeit entsprechend anzu-
wenden sind, so sind nunmehr die jeweiligen Arbeits-
zeitvorschriften für Bundesbeamte auf Lebenszeit auf
die Dienstverhältnisse der Dienstordnungsangestellten
anzuwenden.
- 2.) Ist in den Vorschriften für Bundesbeamte auf Lebens-
zeit bestimmt, daß über die regelmäßige Arbeitszeit
hinaus geleisteter Dienst nicht vergütet wird, so
haben auch die Dienstordnungsangestellten keinen
Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeit.
- 3.) § 15 AZO regelt nur den Mehrarbeitszuschlag, nicht
aber die Frage, ob dem Arbeitnehmer für die Mehrarbeits-
stunde überhaupt eine (Grund-)Vergütung zusteht. Das
Bestehen eines solchen Anspruchs aus anderen Rechts-
gründen, wie z.B. Tarif, Betriebsvereinbarung oder
Einzelarbeitsvertrag wird vorausgesetzt.

Aktenzeichen: 4 AZR 475/57
Urteil des BAG vom 24. Februar 1960

LAG Kiel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 475/57

2 Sa 80/57 Kiel

Verkündet
am 24. Februar 1960

gez. Mißler,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

33

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Februar 1960 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Schulz-Rupp und Werner für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Kiel vom 10. Juli 1957 - 2 Sa 80/57 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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 als Dienstordnungs-(DO)Angestellter bei der beklagten AOK tätig und erhält Vergütung nach Besoldungsgruppe A 7 a der Reichsbesoldungsordnung. Zur Bewältigung erhöhten Arbeitsanfalls im Zusammenhang mit der Rentenregelung ordnete die Beklagte im Jahre 1956 für ihre Angestellten Mehrarbeit in größerem Umfang an. Während die Tarifangestellten hierfür eine Vergütung nebst tarifgemäßem Zuschlag erhielten, lehnte die Beklagte eine Vergütung der Mehrarbeit ihrer DO-Angestellten ab. In der Zeit vom 31. August bis 25. September 1956 hat der Kläger 64 Stunden Mehrarbeit geleistet, für die er auch keine Freizeit erhalten hat.

Der Kläger ist der Ansicht, eine unterschiedliche Behandlung von Tarif- und DO-Angestellten bei der Abgeltung der Mehrarbeit sei nicht gerechtfertigt, denn die DO-Angestellten seien lediglich in bezug auf Besoldung und Ruhegeld den Beamten gleichgestellt. Die Verpflichtung der Beklagten zur Bezahlung der Mehrarbeit ergebe sich aus § 15 AZO, der für alle in einem privaten Dienstverhältnis Beschäftigten und damit auch für die DO-Angestellten gelte. Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 191,36 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten.

Sie vertritt den Standpunkt, der Kläger sei auf Grund der Dienstordnung auch hinsichtlich der Ableistung von Mehrarbeit den Beamten gleichgestellt und könne deshalb keine besondere Abgeltung verlangen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die vom Kläger hiergegen eingelegte, vom Arbeitsgericht zugelassene Berufung hat das Landesarbeitsgericht durch Urteil vom 10. Juli 1957 zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

- 3 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils hat der Kläger in der Zeit vom 31. August bis 25. September 1956 auf Anordnung der Beklagten 64 Stunden Mehrarbeit geleistet. Wenn das Berufungsgericht einen Anspruch auf deren Vergütung, die der Kläger auf der Grundlage einer nach seinem Gesamtgehalt unter Abzug des Kindergeldes ermittelten Stundenvergütung nebst einem Zuschlag von 25 % berechnet, für nicht begründet hält, so ist dem im Ergebnis beizutreten.

Keinen Bedenken unterliegt es, daß der Kläger sein Begehren vor den Arbeitsgerichten verfolgt. Denn nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 2, 81; AP Nr. 6 - 9 zu § 611 BGB - Dienstordnungs-Angestellte) und des Bundessozialgerichts (vgl. AP Nr. 15 zu § 2 ArbGG) sind zur Entscheidung von vermögensrechtlichen Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis der DO-Angestellten die Arbeitsgerichte zuständig.

Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht auch an, daß die Dienstordnung (DO) der Beklagten vom 22. November 1943, die für das Dienstverhältnis des Klägers während des Klagezeitraums maßgebend war, einen Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeit nicht gewährt. Nach § 6 Ziff. 4 dieser Dienstordnung finden auf die DO-Angestellten grundsätzlich die jeweiligen für die Reichsbeamten auf Lebenszeit geltenden Vorschriften über die Arbeitszeit entsprechende Anwendung. Da es keine Reichsbeamten mehr gibt, ist diese DO-Bestimmung nach der Rechtsprechung des Senats (vgl. AP Nr. 7, 9 zu § 611 BGB - Dienstordnungs-Angestellte) sinngemäß dahin auszulegen, daß bis zu einer anderweiten ausdrücklichen Regelung die jeweiligen Arbeitszeitvorschriften der Bundesbeamten auf Lebenszeit für die DO-Angestellten entsprechend gelten.

Nach § 72 Abs. 1 Bundesbeamtengesetz (BBGes.) vom 14. Juli 1953 (BGBl. I, S. 551) in Verbindung mit § 1 der für die streitige Zeit maßgebenden Verordnung über



- 4 -

die Arbeitszeit der Bundesbeamten vom 15. Juni 1954 (BGBl. I, S. 149) betrug für diese die regelmäßige (gesetzliche) Arbeitszeit 8 Stunden täglich und im Durchschnitt 48 Stunden in der Woche. ^{Gemäß} § 72 Abs. 2 BBGes. in Verbindung mit § 7 Abs. 1 der genannten Verordnung waren sie aber auch verpflichtet, über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus ohne Entschädigung Dienst zu tun, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erforderten. Ein Anspruch auf finanziellen Ausgleich für die eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden überschreitende Mehrarbeit stand den Beamten nach ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmung, die Ausfluß der allgemeinen Pflicht der Beamten ist, sich mit voller Hingabe ihrem Beruf zu widmen und dem ganzen Volk zu dienen (§§ 52 Abs. 1, 54 Abs. 1 BBGes.), also nicht zu (vgl. dazu auch Plog-Wiedow, Komm. zum BBGes. § 72 Anm. 5; Bochalli, BBGes., § 72 Anm. 2; Fischbach, BBGes., 2. Aufl., § 72 Anm. II 2). Es kann aber auch nicht angenommen werden, daß eine Abgeltung etwa anfallender Mehrarbeit bereits in dem im übrigen auf der zeitlichen Grundlage der 48-Stundenwoche berechneten Gehalt der Beamten eingeschlossen war. Denn ein Ausgleich der Mehrarbeit sollte nach § 72 Abs. 2 S. 2 BBGes. und § 7 Abs. 1 S. 2 der Verordnung vom 15. Juni 1954 nach Möglichkeit durch Dienstbefreiung zu anderer Zeit erfolgen, wenn der Beamte durch die Mehrarbeit erheblich mehr beansprucht worden war. Die in § 6 Ziff. 4 der DO vom 22. November 1943 angeordnete entsprechende Anwendung dieser Regelung auf den Kläger bedeutet demnach, daß die DO für seine Arbeitsleistungen über die regelmäßige (gesetzliche) Arbeitszeit von 48 Wochenstunden hinaus irgendeine Vergütung in Geld nicht vorsah. Ob der Kläger etwa einen Anspruch auf Freizeitgewährung hat, bedarf hier keiner Erörterung.

Die Revision kann keine Zustimmung finden, wenn sie meint, der Klaganspruch folge aber aus § 15 AZO. Sie übersieht, daß diese Vorschrift als Rechtsgrundlage eines Vergütungsanspruchs aus Anlaß von Mehrarbeit durch § 6 Ziff. 4 der DO, die als öffentlich-rechtliche Satzung auf Grund des § 352 RVO von der Beklagten im Rahmen ihrer Autonomie erlassen worden ist, ausgeschlossen wird.

- 5



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der § 352 RVO bestimmt nämlich, daß die Rechts- und die allgemeinen Dienstverhältnisse der DO-Angestellten, insbesondere der Nachweis ihrer fachlichen Befähigung, ihrer Zahl, die Art der Anstellung, die Kündigung oder Entlassung und die Festsetzung von Strafen durch DO geregelt werden. Wenn die RVO, die sich mit dem Gebiet der sozialen Fürsorge befaßt, auch die Dienstverhältnisse der Angestellten der Sozialversicherungsträger behandelt und die letzteren in der angeführten Vorschrift zur eigenständigen Ordnung dieser Dienstverhältnisse ermächtigt, so liegt dem ersichtlich der Wille des Gesetzgebers zugrunde, den Angestellten eine der Eigenart ihres Aufgabengebiets angepaßte, besondere dienstliche Stellung einzuräumen und zu gewährleisten. Letzteres ergibt sich vor allem daraus, daß die DO, die die Rechtsstellung der ihr unterworfenen Angestellten zwingend gestaltet (§ 357 Abs. 3 RVO), erst nach Anhörung der volljährigen Angestellten ergeht (§ 355 Abs. 1 RVO) und zu ihrer Gültigkeit die Zustimmung der Vertreterversammlung (§ 346 Abs. 2 Ziff. 1 RVO) und der Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde (§ 355 Abs. 2 RVO) bedarf (vgl. dazu auch BAG AP Nr. 8 zu § 611 BGB - Dienstordnungs-Angestellte). Andererseits deutet die Anordnung der öffentlichen Beaufsichtigung aber auch darauf hin, daß in der DO die Interessen der Versicherten nicht außer acht gelassen und die Arbeitsbedingungen der DO-Angestellten, namentlich ihre Vergütung, in einer die Verwaltungskosten in angemessenen Grenzen haltenden Weise festgesetzt werden sollen. Angesichts dieser Regelung sind die in einer DO gemäß § 352 RVO zusammengefaßten, öffentlich-rechtlichen Vorschriften (vgl. BAG aaO) als Sonderrecht für die der DO unterstehenden Angestellten anzusehen, das anderen, für diese sonst etwa in Betracht kommenden privatrechtlichen Bestimmungen vorgeht.

Daß unter den gemäß § 352 RVO durch DO zu regelnden Arbeitsbedingungen die Arbeitszeit und die Mehrarbeit nicht ausdrücklich genannt werden, ist ohne Belang. Denn



- 6 -

wie die Verwendung des Wortes "insbesondere" zeigt, ist die Aufzählung nicht erschöpfend. Auch andere Arbeitsbedingungen können in der DO festgesetzt werden, soweit sie in den Bereich der Rechts- und allgemeinen Dienstverhältnisse fallen (vgl. RVA, AN 1925, 39; Peters, Handbuch der Krankenversicherung, 16. Aufl., Teil II, § 352 Anm.; Kastner-Immand, Das Personalrecht der Krankenkassen, § 352 RVO, Anm. 2). Das trifft nicht nur für die Vergütung im allgemeinen (vgl. § 353 RVO), sondern auch für die Vergütung von Mehrarbeit und für die Arbeitszeit zu. Die beiden letzten Punkte sind, wie bereits ausgeführt, in § 6 Ziff. 4 der DO vom 22. November 1943 durch Verweisung auf die beamtenrechtlichen Vorschriften über die Arbeitszeit geregelt, die gleichzeitig auch die Mehrarbeit behandeln, ihre Vergütung aber ausschließen.

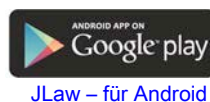
Gegenüber dieser öffentlich-rechtlichen Sonderregelung des § 6 Ziff. 4 DO in Verbindung mit § 72 BBG. und § 7 Abs. 1 der Verordnung vom 15. Juni 1954 hat jedenfalls die privatrechtliche Norm des § 15 AZO, die bei Mehrarbeit einen Vergütungsanspruch bestimmten Inhalts gewährt, als allgemeine Vorschrift zurückzutreten. Ob im übrigen der Arbeitszeitregelung der DO auch im Verhältnis zu den Arbeitszeitschutzbestimmungen der AZO der Vorrang zukommt, braucht hier nicht entschieden zu werden.

Dem kann nicht entgegengehalten werden, daß die AZO gegenüber der RVO vom 19. Juli 1911 das jüngere Gesetz sei und deshalb § 15 AZO der Ermächtigungsnorm des § 352 RVO und einer darauf beruhenden DO vorgehe. Zwar datiert die AZO vom 21. Dezember 1923, zuletzt in der Fassung vom 30. April 1938. Aber abgesehen davon, daß sich aus der AZO nichts für eine Absicht, die die DO-Angestellten betreffenden Sonderbestimmungen der RVO anzutasten, entnehmen läßt, haben ebenso wie die Neufassungen der RVO vom 15. Dezember 1924 (RGBl. I, S. 779) und vom 9. Januar 1926 (RGBl. I, S. 9) auch die zahlreichen sonstigen Änderungen dieses Gesetzes vor und nach 1945 trotz Bestehens der AZO die hier behandelte Regelung, insbesondere den § 352 RVO, unberührt gelassen.

- 7 -



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



Weiter ergibt sich die Anwendbarkeit des § 15 AZO auch nicht aus § 6, 1. Halbsatz der DO vom 22. November 1943. Danach gelten zwar die in Ziff. 1 - 14 aaO in Bezug genommenen beamtenrechtlichen Vorschriften nur, soweit nicht durch besondere gesetzliche Vorschriften oder in der DO etwas anderes bestimmt ist. Um eine "besondere gesetzliche Vorschrift" in diesem Sinne handelt es sich aber bei § 15 AZO nicht. In Betracht kommen hier nämlich nur solche gesetzlichen Bestimmungen, die hinsichtlich der in Ziff. 1 - 14 aaO angesprochenen Arbeitsbedingungen etwas Abweichendes für DO-Angestellte bestimmen, im vorliegenden Falle also insbesondere die Mehrarbeit und ihre Vergütung für DO-Angestellte anders als § 6 Ziff. 4 DO in Verbindung mit § 72 BBGes. und der Verordnung vom 15. Juni 1954 regeln. Für eine solche Auffassung des § 6, 1. Halbsatz der DO spricht, daß diese die in Rede stehende Einschränkung im Zusammenhang mit der Anpassung der Rechtsstellung der DO-Angestellten an das Beamtenrecht macht und den besonderen gesetzlichen Vorschriften abweichende Bestimmungen der DO, die nur DO-Angestellte betreffen können, gleichgeordnet an die Seite stellt. Abweichende allgemeine Regelungen, die, wie § 15 AZO, auch für Arbeitnehmer außerhalb des Kreises der DO-Angestellten gelten, fallen demnach nicht unter den Vorbehalt des § 6, 1. Halbsatz der DO.

Aber selbst dann, wenn § 15 AZO nicht schon aus den vorstehend erörterten Gründen als Klagegrundlage ausschiede, läßt sich der geltend gemachte Anspruch nicht aus dieser Bestimmung herleiten. Geht man davon aus, daß grundsätzlich auch DO-Angestellte dem Geltungsbereich der AZO unterliegen, so steht allerdings im vorliegenden Falle § 13 aaO einer Anwendung des § 15 nicht entgegen. § 13 Abs. 1, der die Übertragung der Arbeitszeitvorschriften für Beamte auf die Angestellten der dort genannten Körperschaften gestattet, greift schon deshalb nicht ein, weil die beklagte AOK nicht zu diesen Körperschaften gehört. Ebensowenig können hier die beamtenrechtlichen Arbeitszeitvorschriften ohne Übertragung auf Grund des Abs. 2



aa0 anstelle der AZ0 gelten. Denn dafür, daß die Beklagte, die seit der Verordnung vom 5. Februar 1919 (RGBl. I, S. 181) in Verbindung mit dem Gesetz vom 28. Juni 1919 (RGBl. I, S. 615) Beamte nicht mehr einstellen und allenfalls noch sogenannte Regulativbeamte in ihren Diensten haben kann (vgl. Kastner-Immand, aa0, § 349 RVO Anm. 1; Peters, aa0, Vorbem. 2 vor § 349 RVO), solche Beamte gemeinsam mit Angestellten beschäftigt, wie § 13 Abs. 2 AZ0 voraussetzt, ergibt sich aus den Feststellungen des Berufungsurteils nichts.

Gleichwohl kann sich der Kläger nicht auf § 15 aa0 berufen. Es kann dahingestellt bleiben, ob die von der Beklagten angeordnete Mehrarbeit überhaupt einen der Fälle des § 15 Abs. 1, Satz 1, 1. Halbsatz betrifft, auf die die Anwendbarkeit dieser Bestimmung beschränkt ist. Bei der Vergütung für Mehrarbeit ist nämlich scharf zu unterscheiden zwischen dem Entgelt, das als normale, nach der Vergütung für die regelmäßige Arbeitszeit (von hier 48 Wochenstunden) zu berechnende Bezahlung, also als Grundvergütung für die einzelne Mehrarbeitsstunde in Betracht kommt, und dem dazutretenden Aufschlag, dem Mehrarbeitszuschlag (vgl. Nikisch, ArbR, 2. Aufl., Bd. I, § 29 V 4; Kaskel-Dersch, ArbR, 5. Aufl., § 25 II 3). Gemäß § 15 Abs. 1 AZ0 ist nun bei Mehrarbeit "über den Lohn für die regelmäßige Arbeitszeit hinaus" eine angemessene Vergütung zu gewähren, die nach Abs. 2 aa0 in der Regel in einem Zuschlag von 25 % bestehen soll. Diese Bestimmung befaßt sich demnach lediglich mit dem Mehrarbeitszuschlag, nicht dagegen mit der Grundvergütung, die der Arbeitnehmer nach den in seinem Arbeitsverhältnis maßgeblichen Lohnregelungen für die einzelne Mehrarbeitsstunde etwa zu beanspruchen hat (vgl. Erdmann, AZ0, 1928, § 6a Anm. 6; Erdmann-Meißinger, AZ0, 5. Aufl., § 14 Anm. V 3 a; Denecke, AZ0, 4. Aufl., § 15 Anm. 7; Nikisch, aa0; Kaskel-Dersch, aa0). Vielmehr setzt § 15 AZ0 das Bestehen eines Anspruchs auf Grundvergütung für die Mehrarbeit voraus und bestimmt selbst nur, daß der Arbeitnehmer dann, wenn ihm aus anderen Rechtsgründen, etwa auf Grund Tarifs, Betriebs(Dienst-)Vereinbarung, Dienstordnung oder Arbeits-

vertrag, eine Grundvergütung zu zahlen ist, kraft Gesetzes zwingend auch einen Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag hat. An dieser Voraussetzung fehlt es aber im vorliegenden Falle. Denn, wie ausgeführt, hat der Kläger gemäß § 6 Ziff. 4 der DO in Verbindung mit § 72 BBGes. und der Verordnung vom 15. Juni 1954 keinen Anspruch auf irgendeine geldliche Entschädigung, demnach auch nicht auf die Grundvergütung für die von ihm über 48 Wochenstunden hinaus geleistete Mehrarbeit. Ist aber eine Grundvergütung nicht zu gewähren, so besteht auch kein Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag des § 15 AZO.

Die Revision des Klägers war mithin zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann Dr. Pecher Dr. Martel
Schulz-Rupp F. Werner

