

10. Juni 1959

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

-----

Gesetz: BGB §§ 611, 612; ATO § 8; Kr.T § 2 Abs. 1, § 4 Abs. 1  
Buchst. b), § 6; TO.A § 2; ADO Nr. 3 zu § 2 TO.A

Leitsätze:

1. Bereitschaftsdienst liegt, sofern Gesetz, Tarif oder Betriebsvereinbarung (Dienstvereinbarung) nichts anderes bestimmen, vor, wenn der Arbeitnehmer sich für Zwecke des Betriebes lediglich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufzuhalten hat, um erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können.
2. Die aus Anlaß eines solchen Bereitschaftsdienstes im betrieblichen Interesse aufgewandte Zeit ist jedenfalls hinsichtlich der Entlohnung der Arbeitszeit zuzurechnen.
3. Überstunden liegen vor, wenn die durch Tarifvertrag, (Tarifordnung), Betriebsvereinbarung (Dienstordnung, Dienstvereinbarung) oder Einzelarbeitsvertrag festgelegte, für das in Betracht kommende Arbeitsverhältnis regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird.
4. Nur für solche Überstunden besteht ein Abgeltungsanspruch auf Grund des § 2 Abs. 1 Satz 2 TO.A, der Nr. 3 ADO zu § 2 TO.A und des § 6 Kr.T, in denen der Arbeitnehmer die volle, ihm vertraglich obliegende Arbeitsleistung erbracht hat.
5. Die Abgeltung von Überstunden medizinisch-technischer Assistentinnen, die durch Bereitschaftsdienst angefallen sind, ist tariflich nicht geregelt und der Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien überlassen. Liegt im Einzelfalle eine solche Vereinbarung nicht vor, so besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Vergütung nach Maßgabe des § 612 BGB.

Aktenzeichen: 4 AZR 567/56

Urteil des BAG vom 10. Juni 1959

LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 567/56

r.Reg.Nr. N 278-284/56 VI-H  
Nürnberg (Nürnberg)

**Im Namen des Volkes!**

€ 1

Erklärt

10. Juni 1959

z. Groll,

Verwaltungsobersekretär

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

**Urteil**

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund  
der mündlichen Verhandlung vom 10. Juni 1959 durch den  
Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Wichmann  
und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Schulte und



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

2 -

- 2 -

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern - Ber.Reg.Nr. N 278-284/56/VI H - vom 6. November 1956 aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

Tatbestand:

Die Klägerinnen sind als medizinisch-technische Assistentinnen in dem von der Beklagten unterhaltenen Krankenhaus beschäftigt und werden während ihrer normalen, 45 Wochenstunden betragenden Arbeitszeit im Laboratorium verwendet. Außerdem werden sie im Wechsel zum Nacht- und Wochenenddienst herangezogen, weil die Versorgung der Patienten z.B. bei eiligen Operationen und Unfällen das erfordert. Der Nachtdienst dauert von 18,00 Uhr bis 8,00 Uhr, der Wochenenddienst von Samstag 13,00 Uhr bis Montag 8,00 Uhr. Für den Nachtdienst erhalten die Klägerinnen vier Stunden, für den Wochenenddienst 12 Stunden Dienstbefreiung.

Die Klägerinnen sind der Auffassung, bei diesem Dienst handele es sich um Überstunden, die ihnen die Beklagte nach den tariflichen Sätzen zu bezahlen habe. Denn sie müßten während der Bereitschaftszeit, die als echte Arbeitszeit zu bewerten sei, auf Grund der Anweisungen der Krankenhausverwaltung im Krankenhaus anwesend sein und ihre Arbeitskraft zur Verfügung halten. Auf die Dauer der dabei jeweils anfallenden wirklichen Tätigkeit komme es nicht an. Die Klägerinnen zu Ziff. 1. - 6. verlangen als Teil ihrer Gesamtforderung Bezahlung von je 100 Überstunden aus den Jahren 1953/54 unter Zugrundelegung der Überstunden-Vergütungssätze der Vergütungsgruppe VI b TO.A (2,40 DM je Stunde) bzw. der Vergütungsgruppe VII TO.A (2,- DM je Stunde). Die Klägerin zu Ziff. 7. begehrt Bezahlung sämtlicher (1644) Überstunden für die Zeit vom 1. Januar 1953 bis 30. April 1955.



Die Klägerinnen haben beantragt,  
die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin  
zu Ziff. 1. 240,- DM brutto, an die Klägerinnen  
zu Ziff. 2. - 6. je 200,- DM brutto und an die  
Klägerin zu Ziff. 7. 3.181,- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten.

Sie macht geltend, der Nacht- und Wochenenddienst der Klägerinnen sei weder echte Arbeitszeit noch Arbeitsbereitschaft i.S. der AZO und ATO. Die Klägerinnen hätten nämlich während ihrer Bereitschaft an Wochentagen durchschnittlich nur 46 Minuten, an Samstagnachmittagen 113 Minuten und an Sonntagen 250 Minuten echte Arbeit verrichtet. Im übrigen hätten sie einer privaten Beschäftigung nachgehen oder sich in einem eigens dafür vorgesehenen Raum zur Ruhe begeben können. Bei dieser geringen Inanspruchnahme handele es sich mithin um Schlafwachen bzw. um Bereitschaft im Sinne einer Rufbereitschaft. Dieser Dienst sei durch die den Klägerinnen auf Grund einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung gewährten Freizeiten in ausreichender Weise abgegolten.

Das Arbeitsgericht hat den Klägerinnen mit Urteil vom 26. Januar 1956 die Hälfte der von ihnen geltend gemachten Ansprüche zuerkannt. Hiergegen hatten beide Parteien Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat durch Urteil vom 6. November 1956 die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und auf die Berufung der Klägerinnen den Klagen in vollem Umfang stattgegeben.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klagen, während die Klägerinnen um Zurückweisung der Revision bitten.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Nach den Feststellungen des Berufungsurteils mußten die Klägerinnen für den Nacht- und Wochenenddienst im Krankenhaus der Beklagten anwesend sein, sie konnten jedoch, soweit sie nicht zu Arbeitsleistungen herangezogen



wurden, während eines seinem Umfang nach im einzelnen nicht näher ermittelten, unstreitig aber erheblichen Teils der Zeit einer selbst gewählten Beschäftigung nachgehen oder auch in einem dafür bereitgestellten Raum schlafen. Das Landesarbeitsgericht hält diese Inanspruchnahme der Klägerinnen für Arbeitsbereitschaft und ist der Ansicht, die dafür aufgewandte Zeit sei den Klägerinnen unter Berücksichtigung der ihnen gewährten Freizeit durch Überstundenbezahlung voll abzugelten. Das ist nicht frei von Rechtsirrtum.

Das Reichsarbeitsgericht (ARS 4, 411; 8, 337 340; 36, 345 348) hat den Begriff der Arbeitsbereitschaft, wie er sich etwa in § 7 Abs. 2 AZO findet, als "Zeiten wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung" umgrenzt. Es hat diese Begriffsbestimmung inhaltlich aber auf die sog. geistige Arbeitsbereitschaft beschränkt (ARS 38, 23), bei der sich der Arbeitnehmer noch in einer gewissen, gegenüber seiner vollen Arbeitstätigkeit geringeren, allein seine geistigen Kräfte in Anspruch nehmenden Anspannung (wache Achtsamkeit) befindet, deren Grad im Einzelfalle je nach den Umständen verschieden sein kann. Dem hat es Fälle gegenübergestellt, in denen die bloß körperliche Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb angeordnet ist, um bei Bedarf eingesetzt werden zu können (ARS 38, 23).

An dieser Unterscheidung ist festzuhalten, wobei die letztgenannte Form der Bereitschaft im Interesse einer klaren Abgrenzung als "Bereitschaftsdienst" zu bezeichnen ist, soweit nicht gesetzlich, tariflich oder durch Betriebsvereinbarung etwas anderes bestimmt ist. Bereitschaftsdienst liegt über die angeführten Fälle hinaus stets dann vor, wenn der Arbeitnehmer sich für Zwecke des Betriebs an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten hat, damit er erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen kann.

Um einen solchen Bereitschaftsdienst handelt es sich im vorliegenden Rechtsstreit. Denn daß von den Klägerinnen während ihres Nacht- und Wochenenddienstes keinerlei wache Achtsamkeit gefordert wurde, ergibt sich eindeutig aus den Feststellungen

des angefochtenen Urteils. Danach beschränkten sich die Pflichten der Klägerinnen außerhalb ihrer Heranziehung zu berufsentsprechenden Arbeiten auf die Anwesenheit im Krankenhaus.

Eine "Rufbereitschaft", wie es die Revision für möglich hält, liegt bei den Klägerinnen nicht vor. Diese Form der Bereitschaft ist, soweit ersichtlich, im Bereich des öffentlichen Dienstes nur im Bundesmanteltarifvertrag für die Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe vom 22. Mai 1953 (BMT-G) geregelt. Gemäß § 62 Nr. 30 BMT-G ist Rufbereitschaft die Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich in der eigenen Häuslichkeit oder einem anderen, dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort aufzuhalten und auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Die "Rufbereitschaft" ist hiernach eine besondere Art des allgemeinen Bereitschaftsdienstes.

Ihre Voraussetzungen sind hier jedenfalls nicht gegeben, weil die Klägerinnen in der Wahl ihres Aufenthaltsorts nicht frei, sondern an das Krankenhaus gebunden waren. Davon abgesehen kommt es entscheidend auf diesen Unterschied nicht an, wie die folgenden Ausführungen zeigen.

Dem Berufungsgericht ist darin beizutreten, daß die Klägerinnen den Bereitschaftsdienst durch Überstunden abgeleistet haben. Nach § 4 Abs. 1 Buchst. b) der Tarifordnung für Belegschaftsmitglieder in den Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten des Reichs, der Länder, der Gemeinden (Gemeindeverbände) und der Träger der Reichsversicherung (Kr.T) vom 2. Dezember 1939 in der Fassung der 3. Änderung vom 18. Juni 1944 (RABl. 1940, S. IV 73, 1944 S. IV 174), die gemäß § 1 Abs. 1 aaO auf die Arbeitsverhältnisse der Klägerinnen anzuwenden ist, beträgt nämlich die regelmäßige Arbeitszeit für die im Laboratoriumsdienst beschäftigten technischen Assistentinnen täglich 8 und wöchentlich 45 Stunden. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergeben aber, daß die tatsächliche Inanspruchnahme der Klägerinnen durch die Beklagte auch bei Berücksichtigung einer Freizeit von 4 bzw. 12 Stunden in einer Woche mit Nachtdienst 55 Stunden, in einer Woche mit Wochenenddienst 63 Stunden und in einer Woche mit



- 6 -

Nacht- und Wochenenddienst 66 Stunden erreicht. Ob arbeitszeitrechtlich etwa im Rahmen der Schutzvorschriften der AZO oder der Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924 (RGBl. I S. 66) ein solcher Bereitschaftsdienst nicht als Arbeitszeit zu werten ist (so anscheinend Denecke, AZO, 4. Aufl., § 7 Anm. 6, § 12 Anm. 1) braucht nicht entschieden zu werden. Jedenfalls ist in bezug auf die Entlohnung, die hier allein zur Erörterung steht, die aus Anlaß von Bereitschaftsdienst im betrieblichen Interesse aufgewandte Zeit - außer etwaigen Pausen, in denen auch eine Verpflichtung zur Bereitschaft nicht besteht - der Arbeitszeit zuzurechnen. Denn in einem solchen Falle kann der Arbeitnehmer im Gegensatz zur Arbeitsruhe, wo ihm keinerlei Leistung für den Betrieb obliegt, über seine Zeit nicht frei verfügen (vgl. dazu RAG ARS 4, 108 [110]; 38, 23; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I § 83 III; Nikisch, ArbR, 2. Aufl., Bd. I, § 27 III 2; Denecke, RdA 1958, S. 447 [449]). Die Klägerinnen haben demnach den Bereitschaftsdienst unter Überschreitung der für ihre Arbeitsverhältnisse normalen Arbeitszeit erbracht, insoweit also Überstunden geleistet.

Dabei ist es hier ohne Bedeutung für die Vergütung dieser Überstunden, ob eine Verpflichtung der Klägerinnen zu ihrer Ableistung im Hinblick auf § 4 Abs. 1 Buchst. b) Kr.T, wonach die Arbeitszeit der Klägerinnen sich auf nicht mehr als 45 Wochenstunden belaufen darf, bestand oder ob diese Überstunden tariflich unzulässig sind. Denn da die Überzeitarbeit tatsächlich geleistet worden ist, sind die Klägerinnen hinsichtlich der Entlohnung nicht anders zu behandeln als bei einer gültigen Vereinbarung (vgl. BAG 5, 86 [93]). Das Gleiche gilt auch, wenn und soweit sich die Wochenarbeitszeit der Klägerinnen bei Nacht- und Wochenenddienst nicht in den Grenzen der für sie geltenden gesetzlichen Arbeitszeit hält (sog. verbotene Mehrarbeit; vgl. Nikisch, aaO, § 29 V 6).

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Die für die Arbeitsverhältnisse der Klägerinnen maßgeblichen Tarifvorschriften regeln aber die Abgeltung von Überstunden, die durch Bereitschaftsdienst angefallen sind, entgegen der Ansicht der Revision nicht.

§ 6 Kr.T, der sich als einzige Vorschrift dieser Tarifordnung mit Überstunden befaßt und Sonderbestimmungen zur TO.A über Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zum Inhalt hat, gilt unmittelbar nur für das überwiegend mit pflegerischen oder häuslichen Arbeiten beschäftigte Personal i.S. des § 3 Abs. 1 Kr.T, nicht jedoch für medizinisch-technische Assistentinnen. Aber auch § 2 TO.A in Verbindung mit Nr. 3 ADO zu dieser Bestimmung, die gemäß § 2 Abs. 1 Kr.T und der ADO hierzu die für die Arbeitsverhältnisse der Klägerinnen geltende Überstundenregelung enthalten, bieten der Klage keine Grundlage.

Zwar ist für die über die - gegebenenfalls nach § 8 Abs. 2 ATO verlängerte - regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden, nicht regelmäßigen Dienstleistungen, wie § 2 Abs. 1 S. 2 TO.A die Überstunden umschreibt, in Abs. 3 aaO bzw. Nr. 3 Buchst. B ADO zu § 2 TO.A unter den dort normierten Voraussetzungen eine Abgeltung von Überstunden vorgesehen. Vergütungspflichtige Überstunden-Dienstleistungen im Sinne dieser Vorschriften sind aber nur die vollen vertraglichen Dienstleistungen. Denn bei richtigem Verständnis des § 2 Abs. 1 S. 2 TO.A sind die nicht regelmäßigen Dienstleistungen inhaltlich nichts anderes als die nach S. 1 aaO innerhalb der (verlängerten) regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringenden (regelmäßigen) Dienstleistungen, die die normalen vertraglichen sind und gemäß S. 1 aaO abgegolten werden. Nur dadurch unterscheiden sich die Dienstleistungen des S. 2 aaO von denjenigen des S. 1 aaO, daß sie außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit anfallen. Auf Dienstleistungen dieser Art sind auch die Abgeltungsvorschriften des § 2 Abs. 3 aaO und der Nr. 3 Buchst. B ADO zu § 2 TO.A zugeschnitten. Bereitschaftsdienst aber, bei dem sich der Arbeitnehmer lediglich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten hat, um erforderlichen-



falls seine vertraglich geschuldete volle Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können, ist nicht die normale vertragliche Leistung und daher auch nicht nach Maßgabe der angeführten Bestimmungen abzugelten. Diese Auffassung steht auch im Einklang mit dem Grundsatz des § 3 Abs. 1 TO.A, wonach sich die Vergütung u.a. nach dem Werte der Leistung bemißt. Eine dem Werte der Überstundenleistung i.S. des § 2 Abs. 1, 3 aaO und der Nr. 3 Buchst. B ADO zu § 2 TO.A gleichkommende und deshalb zur selben Vergütung berechtigende Leistung stellt jedoch, wie gesagt, der Bereitschaftsdienst nicht dar.

Die demnach hinsichtlich der Abgeltung von Überstunden, die bei Bereitschaftsdienst von medizinisch-technischen Assistentinnen entstehen, in der tariflichen Regelung vorhandene Lücke läßt sich auch nicht durch eine entsprechende Anwendung des § 6 Kr.T ausfüllen. Diese Bestimmung enthält gegenüber § 2 TO.A ein Sonderrecht, dessen Geltung ausschließlich für das Pflege- und Hauspersonal offensichtlich im Hinblick auf die Eigenart der Tätigkeit dieser Bediensteten angeordnet ist. Da nämlich für diese Personengruppen gemäß § 3 Abs. 1 Kr.T die regelmäßige Arbeitszeit ohnehin schon 60 Wochenstunden beträgt, sind, abweichend von § 2 Abs. 3 S. 1 TO.A, über diese Arbeitszeit hinausgehende, nicht regelmäßige Dienstleistungen (Überstunden) nur für Arbeiten, die in Notfällen unverzüglich vorgenommen werden müssen, tariflich zugelassen. Auf der 60-Stundenwoche bauen auch die Abgeltungsbestimmungen der Ziff. 2 - 5 aaO auf. Unterscheidet sich also bereits in diesen wesentlichen Punkten der in § 6 Kr.T vorausgesetzte Tatbestand von dem hier zur Entscheidung stehenden Sachverhalt, so kommt hinzu, daß die Ziffern 2 - 4 aaO wiederum nur Überstunden-Dienstleistungen zum Gegenstand haben, die die dem in § 6 Kr.T angesprochenen Personal obliegenden normalen vertraglichen Aufgaben, nicht aber Bereitschaftsdienst betreffen. Denn die nicht regelmäßigen Dienstleistungen haben in § 6 Kr.T denselben Inhalt wie in § 2 Abs. 1 S. 2 TO.A. Das ergibt sich im übrigen auch daraus, daß nach § 6 Ziff. 3 Kr.T Überstunden,

sofern sie nicht gemäß Ziff. 2 aaO abgefeiert werden können, mit der nur für normale Arbeitsleistung in Betracht kommenden Stundenvergütung nebst einem Zuschlag von 25 % abzugelten sind. Läßt sich also diesen Vorschriften nicht einmal etwas über eine Vergütung von Überstunden aus Anlaß von Bereitschaftsdienst des Pflege- und Hauspersonals entnehmen, so kann schließlich auch aus Ziff. 5 aaO keine Regel abgeleitet werden, die der Entlohnung von Überstunden bei Bereitschaftsdienst von medizinisch-technischen Assistentinnen im Wege der Analogie zugrunde gelegt werden könnte. § 6 Ziff. 5 Kr.T behandelt Schlafwachen. Damit ist offenbar ein Bereitschaftsdienst gemeint, der vom Pflege- und Hauspersonal in besonderen Fällen nachts außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet wird und wegen dessen Vergütung in Ziff. 5 aaO auf nähere Bestimmung durch die Dienstordnung verwiesen wird (vgl. dazu DORAM vom 2. Dezember 1941, RABl. 1941, I S. 540 zu § 6 Ziff. 5 Kr.T). Die Schlafwache ist aber nur eine, dazu so besonders geartete Form des Bereitschaftsdienstes, daß schon deshalb eine Übertragung der für sie geltenden Vergütungsregelung auf den Bereitschaftsdienst der med.techn.Assistentinnen allgemein und schlechthin nicht in Betracht kommt.

Fehlt es demnach an einer tariflichen Regelung, so ist entscheidend, ob, wie die Beklagte behauptet hat, die Abgeltung der durch den Bereitschaftsdienst der Klägerinnen angefallenen Überstunden vereinbarungsgemäß in der Weise erfolgen sollte, daß die Klägerinnen für jeden Bereitschaftsdienst eine bezahlte Freizeit von 4 bzw. 12 Stunden während der normalen Arbeitszeit erhielten. Das Berufungsgericht hat hierzu ausgeführt, eine solche Vereinbarung sei schon deswegen nicht zustande gekommen, weil zwischen dem tatsächlich geleisteten Bereitschaftsdienst und der gewährten Freizeit ein zu erheblicher Unterschied bestehe; die Klägerinnen hätten sich lediglich widerspruchlos einer von der Beklagten getroffenen Regelung gefügt.



- 10 -

Hiergegen wendet sich die Revision mit Recht. Denn daraus, daß eine Vereinbarung für eine Partei, wie hier für die Klägerinnen, gegebenenfalls relativ ungünstig sein mag, folgt nicht, daß die Vereinbarung nicht zustande gekommen ist. Es kommt also darauf an, ob die von der Beklagten behauptete Vereinbarung über die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes wirksam abgeschlossen worden ist.

Das angefochtene Urteil mußte daher aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden (§§ 564 Abs. 1, 565 Abs. 1 ZPO). Dieses wird unter Beachtung des substantiierten, unter Beweis gestellten Vortrags der Beklagten zunächst feststellen müssen, ob die in Rede stehende Vereinbarung wirksam zustande gekommen ist. Ergibt sich, daß eine solche Vereinbarung nicht vorliegt, so wird davon auszugehen sein, daß grundsätzlich ein Anspruch der Klägerinnen auf Abgeltung der von ihnen durch Bereitschaftsdienst geleisteten Überstunden gemäß § 612 BGB zu bejahen ist. Da aber nach § 612 Abs.1 BGB eine Vergütung allein dann als stillschweigend vereinbart gilt, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist, wird das Berufungsgericht zu prüfen haben, ob dies auch für die Klägerinnen zutrifft. Dabei wird es beachten müssen, daß die Überstundenvorschriften des § 2 TO.A und der ADO hierzu selbst dann, wenn die normale vertragliche Arbeit geleistet worden ist, nur in bestimmten Fällen und nur unter besonderen Voraussetzungen einen Abgeltungsanspruch gewähren. Es wird daher gegebenenfalls die Frage erörtert werden müssen, ob die Klägerinnen, sofern andere als diese Voraussetzungen vorlagen, überhaupt eine Vergütung erwarten konnten. Ist ein Anspruch an sich zu bejahen, so wird schließlich zu beachten sein, daß nur eine angemessene Vergütung geschuldet wird, die unter billiger Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse festzustellen ist. Denn nach dem auch das Arbeitsverhältnis hinsichtlich der Entlohnung beherrschenden Äquivalenzprinzip kann für Bereitschaftsdienst grundsätzlich

- 11 -



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



- 11 -

01

nicht dasselbe Entgelt gefordert werden wie für die  
volle Leistung (vgl. RAG ARS 36, 345 349) .

gez. Dr. Poelmann      Bundesrichter      Dr. Martel  
                                 Wichmann ist  
                                 in Urlaub  
                                 Dr. Poelmann

Schulte

Herm. Kutschbach

