

Aktenzeichen: 4 AZR 693/85

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 5. November 1986
- 4 AZR 693/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 7. März 1985
Dortmund - 6 Ca 2476/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 27. August 1985
Hamm - 7 Sa 1018/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort: Vergütung ärztlichen Bereitschafts-
dienstes (Caritas)

Gesetz: GG Art. 140; Richtlinien für Arbeitsverträge in den
Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)
Anlage 5 §§ 1, 7, 9; BGB §§ 138, 315; BAT § 17

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 693/85

77 Sa 1018/85 Hamm

Verkündet am
5. November 1986

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. November 1986 durch den Richter Dr. Feller als Vorsitzenden, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und Koerner für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. August
1985 - 7 Sa 1018/85 - wird auf Kosten des
Klägers zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist Assistenzarzt in der chirurgischen Abteilung
des von der Beklagten betriebenen Krankenhauses. Auf das Ar-
beitsverhältnis finden aufgrund vertraglicher Vereinbarung die
Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deut-
schen Caritasverbandes (AVR) Anwendung. Aufgrund seines Arbeits-
vertrages ist der Kläger verpflichtet, zusätzlich zur regel-
mäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich Nacht-, Feier-
tags- und Wochenenddienste als Bereitschaftsdienste zu leisten.

Der Kläger hatte eine regelmäßige Arbeitszeit von 7.30 Uhr
bis 16.00 Uhr. Schloß sich daran Bereitschaftsdienst an, so
dauerte dieser bis um 7.30 Uhr des nächsten Tages. Die Beklagte
vergütete diesen Bereitschaftsdienst ebenso wie den an Wochen-
enden geleisteten Bereitschaftsdienst als volle Arbeitszeit wie
Überstunden.

Nach einer Überprüfung der Wirtschaftlichkeit des Perso-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

naleinsatzes kündigte die Beklagte im Februar 1982 eine Änderung der bisherigen Regelung zum 1. Januar 1983 an und ordnete für die Zeit vom 1. März 1982 bis zum 31. August 1982 Aufzeichnungen über die Arbeitsbelastung der Ärzte im Bereitschaftsdienst an. Diese führten zu dem Ergebnis, daß in den ersten Stunden des Bereitschaftsdienstes eine erhebliche Arbeitsbelastung anfiel und die Inanspruchnahme während der gesamten Zeit des Bereitschaftsdienstes über 50 v. H. lag.

Nachdem die Verhandlungen der Beklagten mit den betroffenen Ärzten zu keinem Ergebnis geführt hatten, wurde von der Beklagten vom 1. Januar 1983 an die Zeit von 16.00 Uhr bis 19.00 Uhr montags bis freitags und von 8.00 bis 13.00 Uhr am Samstag als Arbeitszeit behandelt und wie Überstunden vergütet. Bereitschaftsdienst wurde für die Zeit von 19.00 Uhr bis 7.30 Uhr des nächsten Tages bzw. von Samstag 13.00 Uhr bis Sonntag 8.00 Uhr angeordnet. Aufgrund der sich aus den Aufzeichnungen ergebenden erwarteten Arbeitsbelastung von 43,68 v. H. während des Bereitschaftsdienstes ordnete die Beklagte den Bereitschaftsdienst nach § 9 Abs. 2 Buchst. a) der Anlage 5 zu den AVR der Stufe D zu und vergütete ihn entsprechend.

Nachdem aufgrund neuer Aufzeichnungen im Jahre 1983 festgestellt worden war, daß die Arbeitsleistung in der ab 1. Januar 1983 festgesetzten Bereitschaftsdienstzeit bei 52 v. H. lag, wurde ab 1. Januar 1984 Bereitschaftsdienst montags bis freitags erst ab 20.00 Uhr angeordnet und die Zeit von 16.00 Uhr bis 20.00 Uhr wie Überstunden vergütet.



Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß die Beklagte nicht berechtigt gewesen sei, die bis zum 31. Dezember 1982 geltende Bereitschaftsdienstregelung zu ändern. Es sei unzulässig gewesen, regelmäßig montags bis freitags für die Zeit von 16.00 bis 19.00 Uhr und samstags von 8.00 bis 13.00 Uhr Überstunden anzuordnen und erst die danach liegende Zeit als Bereitschaftsdienst festzulegen. An seiner tatsächlichen Arbeitsbelastung habe sich nichts geändert. Jedoch habe sich seine Vergütung erheblich verringert. Dies widerspreche billigem Ermessen. Die Beklagte sei deshalb verpflichtet, die bisherige betriebliche Übung aufrechtzuerhalten und die Zeit von 16.00 Uhr bis 7.30 Uhr des nächsten Tages sowie den vollen Wochenenddienst als Arbeitszeit wie Überstunden zu vergüten. Außerdem hätten die Aufzeichnungen im Jahre 1983 ergeben, daß die Arbeitsbelastung auch nach der neuen Bereitschaftsdienstregelung im Jahre 1983 über 50 v. H. gelegen habe.

Der Kläger hat die ihm durch die Neuregelung in der Zeit vom 1. Januar 1983 bis zum 31. Oktober 1983 entgangene Vergütung auf 8.316,44 DM brutto beziffert. Davon hält er einen Betrag von 2.270,64 DM für steuerfrei.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 8.316,44 DM brutto, davon als steuerfreie Zeitzuschläge 2.270,64 DM, zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, daß dem Kläger der geltend gemachte Anspruch nicht



zustehe. Bei der bis zum 31. Dezember 1982 geltenden Bereitschaftsdienstregelung seien die Vorschriften der AVR nicht beachtet worden. Dies habe zu Pflegesatzkürzungen und einem erheblichen Betriebsverlust geführt. Nachdem die Aufzeichnungen über die Belastung im Bereitschaftsdienst eine Arbeitsbelastung von über 50 v. H. ergeben hätten, sei mit Zustimmung aller Ärzte für das Jahr 1983 als Übergangsregelung die Zeit von 16.00 Uhr bis 19.00 Uhr als Arbeitszeit behandelt worden. Die Ärzte hätten diese Zeit als Überstunden aufgeführt und seien entsprechend vergütet worden. Eine ausdrückliche Anordnung von Überstunden durch die Verwaltung sei nicht erfolgt. Der Bereitschaftsdienst ab 19.00 Uhr bzw. samstags ab 13.00 Uhr sei entsprechend der erwarteten Arbeitsbelastung zutreffend nach Stufe D des § 9 Abs. 2 Buchst. a) der Anlage 5 zu den AVR vergütet worden. Nachdem sich im Jahre 1983 ergeben hätte, daß die Arbeitsbelastung mehr als 50 v. H. betragen hätte, sei für 1984 Bereitschaftsdienst der Stufe D erst ab 20.00 Uhr angeordnet worden.

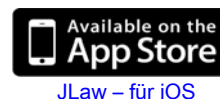
Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Dabei hat er seinen Klageantrag auf den geltend gemachten Bruttobetrag beschränkt. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat



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



die Klage zu Recht abgewiesen. Dem Kläger steht ein Anspruch auf Vergütung für den von ihm in der Zeit vom 1. Januar 1983 bis zum 31. Oktober 1983 geleisteten Bereitschaftsdienst über die von der Beklagten gezahlte Bereitschaftsdienstvergütung hinaus nicht zu.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Aufrechterhaltung der bis zum 31. Dezember 1982 praktizierten Regelung für Bereitschaftsdienst und dessen Vergütung. Diese sah vor, daß die Zeit des angeordneten Bereitschaftsdienstes an den Wochentagen Montag bis Freitag von 16.00 Uhr bis 7.30 Uhr des nächsten Tages und an den Wochenenden als volle Arbeitszeit behandelt wurde und damit, da sie über die regelmäßige Arbeitszeit hinausging, wie Überstunden vergütet wurde. Da dem Kläger im streitbefangenen Zeitraum an den Wochentagen die Zeit von 16.00 Uhr bis 19.00 Uhr und samstags von 8.00 bis 13.00 Uhr wie Überstunden vergütet wurde, ist sein Klagebegehren allein darauf gerichtet, für die ab 1. Januar 1983 angeordnete Bereitschaftsdienstzeit Überstundenvergütung anstelle der von der Beklagten gezahlten Bereitschaftsdienstvergütung zu erhalten. In revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß dem Kläger ein solcher Anspruch nicht zusteht.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung. Diese haben, soweit sie hier einschlägig sind, folgenden Wortlaut:



Anlage 5 zu den AVR

§ 1

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit der Mitarbeiter beträgt durchschnittlich 40 Stunden in der Woche.....

§ 7

- (1) Auf Anordnung des Dienstgebers haben die Mitarbeiter außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeit Dienstleistungen in der Form des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft zu erbringen.

Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.....

§ 9

Sonderregelung für die Abgeltung der Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften für Ärzte, Zahnärzte, Hebammen, medizinisch-technische Assistentinnen und -Gehilfinnen sowie für Mitarbeiter im Pflegedienst

- (1) In Kranken-, Heil- und Pflege- und Entbindungseinrichtungen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, und in Altenpflegeheimen und Pflegebereichen in Altenheimen, erfolgt die Abgeltung des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft für Ärzte, Zahnärzte, Hebammen, medizinisch-technische Assistentinnen und -Gehilfinnen sowie für Mitarbeiter im Pflegedienst abweichend von § 8 nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen. § 9 findet auch Anwendung für Ärzte, die nicht in einer in Satz 1 näher bezeichneten Einrichtung tätig sind.
- (2) Zum Zweck der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:
- a) Nach dem Maß während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallender Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	15 v. H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	25 v. H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	40 v. H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	55 v. H.

- b) Entsprechend der Zahl der vom Mitarbeiter je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste



wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v. H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v. H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v. H.

- (3) Für die nach Abs. (2) errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung nach § 1 Abs. (3) Unterabsatz 2 der Anlage 6 a zu den AVR gezahlt.

.....

- (5) Der Dienstgeber hat die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes jeweils für die Dauer eines Kalenderjahres neu festzusetzen. Bei Änderung der tatsächlichen Arbeitsbelastung hat der Dienstgeber für das folgende Kalenderjahr eine höhere oder niedrigere Stufe festzusetzen. Der Dienstgeber ist berechtigt, von den am Bereitschaftsdienst beteiligten Mitarbeitern die Führung schriftlicher Aufzeichnungen über die tatsächliche arbeitszeitmäßige Belastung im Bereitschaftsdienst zu verlangen. Weisen die Mitarbeiter einer Abteilung aufgrund schriftlicher Aufzeichnungen ihre tatsächlichen arbeitszeitmäßigen Belastungen im Bereitschaftsdienst exakt nach und ergibt sich aus den Aufzeichnungen, daß sie einen Anspruch auf die Zuweisung in eine höhere Stufe des Bereitschaftsdienstes erfüllen, so hat der Dienstgeber die entsprechende Zuweisung ab dem folgenden Kalenderjahr vorzunehmen. Voraussetzung ist jedoch, daß der Nachweis, der auf Initiative der Mitarbeiter oder auf Anordnung des Dienstgebers geführt wurde, mindestens einen Zeitraum von sechs Monaten umfaßt und bis zum 30. September des Kalenderjahres erbracht wird.

Aus diesen Vorschriften folgt, daß die Beklagte berechtigt war, für die Zeit ab 19.00 Uhr an den Wochentagen Montag bis Freitag und ab 13.00 Uhr am Samstag Bereitschaftsdienst anzuordnen. Unstreitig war in dieser Zeit nach den Aufzeichnungen aus dem Jahre 1982 eine Arbeitsbelastung von 43,68 v. H. zu erwarten. Damit lag die erwartete Arbeitsbelastung unter 50 v. H. und rechtfertigte die Anordnung von Bereitschaftsdienst nach § 7



Abs. 1 Unterabs. 2 der Anlage 5 zu den AVR. Zutreffend war bei diesem Anteil der erwarteten Arbeitsbelastung auch die Zuordnung des Bereitschaftsdienstes zur Stufe D gemäß § 9 Abs. 2 Buchstabe a) der Anlage 5 zu den AVR.

Soweit der Kläger geltend macht, daß sich aus den Aufzeichnungen im Jahre 1983 ergeben habe, daß die tatsächliche Arbeitsbelastung im angeordneten Bereitschaftsdienst bei 52 v. H. gelegen habe, kann er damit keinen Erfolg haben. Die Anordnung des Bereitschaftsdienstes erfolgt nämlich aufgrund der erwarteten Arbeitsbelastung und ist nach § 9 Abs. 5 der Anlage 5 zu den AVR für ein Jahr bindend. Stellt sich später heraus, daß tatsächlich eine umfangreichere Arbeitsleistung erbracht wurde, so mag dies eine Änderung der Bereitschaftsdienstregelung rechtfertigen. Es wird dadurch für den vergangenen Zeitraum aber weder ein Vergütungsanspruch nach einer höheren Bereitschaftsdienststufe begründet (vgl. BAG Urteil vom 9. August 1978 - 4 AZR 77/77 - AP Nr. 5 zu § 17 BAT) noch ist die Bewertung eines angeordneten Bereitschaftsdienstes als volle Arbeitszeit möglich, sofern die Arbeitsbelastung über 50 v. H. liegt. Dies folgt daraus, daß die Regelungen der Anlage 5 zu den AVR über den Bereitschaftsdienst keine Bestimmung enthalten, die einen Anspruch auf Vergütung eines angeordneten Bereitschaftsdienstes als volle Arbeitszeit wie Überstunden vorsieht, wenn sich nachträglich herausstellt, daß der Anteil der tatsächlichen Arbeitsbelastung im Bereitschaftsdienst über 50 v. H. lag (vgl. BAG Urteil vom 27. Februar 1985 - 7 AZR 552/82 -, zur Veröffentlichung bestimmt, zu Nr. 8 SR 2 c BAT).



Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, daß die gezahlte Bereitschaftsdienstvergütung der Stufe D, mit der eine Arbeitsbelastung bis zu 49 v. H. abgegolten wird, im Vergleich zur nachträglich ermittelten, tatsächlichen Arbeitsbelastung von 52 v. H. in keinem so krassen Mißverhältnis steht, daß ein höherer Vergütungsanspruch im Hinblick auf § 138 BGB gerechtfertigt wäre (vgl. BAG Urteil vom 9. August 1978 - 4 AZR 77/77 - AP Nr. 5 zu § 17 BAT; Urteil vom 19. Juni 1985 - 5 AZR 57/84 - AP Nr. 11 zu § 4 BAT; Urteil vom 27. Februar 1985 - 7 AZR 552/82 -, zur Veröffentlichung bestimmt).

Der Anspruch des Klägers auf Vergütung des Bereitschaftsdienstes als volle Arbeitszeit ergibt sich auch nicht aus einer betrieblichen Übung. Die Beklagte war weder verpflichtet, die bis zum 31. Dezember 1982 geltende Arbeitszeitregelung beizubehalten noch unabhängig davon, die gesamte Zeit, die ihr der Kläger auf Anordnung nach der regelmäßigen Arbeitszeit zur Verfügung stand, wie Überstunden zu vergüten.

Eine betriebliche Übung hat ihre Rechtsgrundlage im Arbeitsvertragsrecht und setzt demgemäß zur Entstehung individueller Ansprüche voraus, daß der Arbeitnehmer aus einem Verhalten des Arbeitgebers, insbesondere aus einer über längere Zeit vorbehaltlos geübten Praxis, auf dessen Einverständnis mit der Entstehung entsprechender Rechte schließen darf (BAG 35, 7, 14 = AP Nr. 3 zu § 19 TVArb Bundespost m. w. N.; Urteil vom 10. April 1985 - 7 AZR 36/83 - AP Nr. 19 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; Urteil vom 30. Oktober 1985 - 7 AZR 314/83 - AP



Nr. 8 zu § 42 BAT). Der Kläger wußte, daß die Bezahlung des angeordneten Bereitschaftsdienstes bis zum 31. Dezember 1982 als volle Arbeitszeit mit den Bestimmungen der AVR nicht in Einklang stand. Diese wurde im Gegenteil völlig außer acht gelassen, da keine Bereitschaftsdienstvergütung im Sinne von § 9 der Anlage 5 zu den AVR gezahlt wurde, sondern die gesamte Zeit des Bereitschaftsdienstes wie Überstunden vergütet wurde. Diese rechtlich nicht gerechtfertigte Praxis mußte - auch für den Kläger erkennbar - zu Beanstandungen führen. Außerdem konnte der Kläger schon deshalb nicht darauf vertrauen, daß die bisherige Bereitschaftsdienstregelung fortgeführt werde, weil die Anordnung von Bereitschaftsdienst und die Zuweisung des Bereitschaftsdienstes entsprechend der Arbeitsbelastung zu den einzelnen Stufen des § 9 Abs. 2 der Anlage 5 zu den AVR unter dem Vorbehalt einer jährlichen Überprüfung steht. Der Kläger mußte also damit rechnen, daß eine Überprüfung der Bereitschaftsdienstregelung durch die Beklagte und gegebenenfalls eine Anpassung an die geänderten tatsächlichen Verhältnisse erfolgen werde. Eine Anpassung der Arbeitszeitregelung mußte notwendigerweise auch Auswirkungen auf die Vergütungsansprüche haben. Der Kläger hat auch keinerlei Tatsachen dafür vorgetragen, daß die Beklagte objektiv ein Verhalten an den Tag gelegt hätte, aus dem er hätte entnehmen können, daß die Beklagte stets die gesamte Zeit, in der er ihr nach Beendigung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Verfügung stand, als volle Arbeitszeit behandeln und wie Überstunden vergüten wollte. Demgemäß konnte auch keine entsprechende betriebliche Übung entstehen.



Hatte aber hiernach der Kläger keinen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Aufrechterhaltung der bis zum 31. Dezember 1982 geltenden Bereitschaftsdienstregelung, so konnte die Beklagte in Ausübung ihres Direktionsrechts eine andere Regelung treffen. Wie stets bei der Ausübung des Direktionsrechts mußte sie dabei die Grenzen billigen Ermessens wahren (§ 315 Abs. 1 BGB; BAG 33, 71, 75 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht). Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn sie die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat. Ob dies geschehen ist, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB). Diese ist in der Revisionsinstanz unbeschränkt nachzuprüfen (BAG Urteil vom 19. Juni 1985 - 5 AZR 57/84 - AP Nr. 11 zu § 4 BAT m. w. N.; Urteil vom 28. September 1977 - 4 AZR 743/76 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk).

Von diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht ausgegangen und ist zutreffend im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes zu dem Ergebnis gekommen, daß die Arbeitszeitregelung ab 1. Januar 1983 billigem Ermessen entsprach. Nachdem die Arbeitsbelastung im Bereitschaftsdienst im Jahre 1982 durch die Aufzeichnungen festgestellt war und diese zu dem Ergebnis geführt hatten, daß die Arbeitsbelastung im Bereitschaftsdienst von 16.00 bis 7.30 Uhr des nächsten Tages an den Wochentagen Montag bis Freitag und am Samstag über 50 v. H. lag, war die Beklagte nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, eine andere Bereitschaftsdienstregelung zu treffen. Für die Zeit von 16.00 Uhr bis 19.00 Uhr lag die Arbeitsbelastung deutlich über 50



v. H. ebenso wie samstags von 8.00 Uhr bis 13.00 Uhr. Damit durfte für diese Zeit nach § 7 Abs. 1 der Anlage 5 zu den AVR kein Bereitschaftsdienst mehr angeordnet werden. Der Beklagten blieb nur die Wahl, entweder eine Schichtdienstregelung einzuführen oder die regelmäßige Arbeitszeit auf diesen Zeitraum zu erstrecken. Als Übergangslösung wählte sie den zweiten Weg. Der Umstand, daß im Rahmen der Übergangsregelung unzulässigerweise Überstunden angeordnet wurden, verpflichtete die Beklagte nicht, auch für die weitere Zeit unzulässigerweise Überstunden anzuordnen und zu bezahlen. Der angeordnete Bereitschaftsdienst entsprach den Vorschriften des § 9 der Anlage 5 zu den AVR. Die für die Zeit zwischen dem Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und dem Beginn des Bereitschaftsdienstes angeordneten Überstunden wurden dem Kläger entsprechend vergütet. Diese Vergütung ist zwischen den Parteien auch nicht streitig. Unter diesen Umständen konnte das Landesarbeitsgericht im Rahmen seines Beurteilungsspielraumes mit Recht annehmen, daß die Beklagte mit dieser Übergangsregelung unter Berücksichtigung der kostenmäßigen Beanstandung der bisherigen Praxis nicht gegen billiges Ermessen verstieß. Die Revision war damit zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Feller

Dr. Etzel

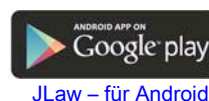
Dr. Freitag

Gossen

Koerner



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)