

Aktenzeichen. 5 AZR 294/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 25. Juli 1984

- 5 AZR 294/82 -

I. Arbeitsgericht

München

Urteil vom 14. April 1981

- 15 Ca 13948/80 -

II. Landesarbeitsgericht

München

Urteil vom 22. Dezember 1981

- 4 Sa 375/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mehrarbeitsvergütung für Assistenzarzt

Gesetz:

BGB § 611 Mehrarbeitsvergütung, § 612; Bayerisches Beamten-
gesetz (BayBG) Art. 80 Abs. 2 Satz 2; VO über die Gewährung
von Mehrarbeitsentschädigung für Beamte i.d. Fassung vom
29. Juli 1974 (BGBl. I S. 1573)

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](#)

5 AZR 294/82

4 Sa 375/81 München

Verkündet am
25. Juli 1984

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Juli 1984 durch die Richterin Michels-Holl als Vorsitzende, die Richter Schneider und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Schleinkofer und Fischer für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 22. Dezember 1981 - 4 Sa 375/81 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für bis dahin nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichene Mehrarbeitsstunden, die er dienstplanmäßig geleistet hat, eine Vergütung in Geld verlangen kann.

Der im Jahre 1940 geborene Kläger ist approbierter und promovierter Arzt. Mit Arbeitsvertrag vom 10. Juli 1978 ist er für die Zeit vom 1. Februar 1978 bis zum 31. Januar 1979 als Verwalter der Dienstgeschäfte eines wissenschaftlichen Assistenten im Klinikum Großhadern der Universität München angestellt worden. Mit Änderungsvertrag vom 5. Oktober 1978 ist das Anstellungsverhältnis bis zum 31. Juli 1979 und mit Änderungsvertrag vom 20. Juli 1979 bis 31. August 1979 verlängert worden. Beide Seiten sind tarifgebunden. Der Kläger erhielt ein Gehalt in Höhe der Vergütung der Besoldungsgruppe A 13 nebst 100,-- DM Stellenzulage. In dem Arbeitsvertrag ist vereinbart, daß für die Arbeitszeit, den Urlaub und die Nebentätigkeit die für die Beamten gültigen Bestimmungen entsprechend anwendbar sind. Es ist weiter vereinbart, daß auf das Vertragsverhältnis die Bestimmungen des



Hochschullehrergesetzes sowie die Vorschriften des bürgerlichen Rechts über den Arbeitsvertrag entsprechende Anwendung finden.

Der Kläger hat dienstplanmäßig in erheblichem Umfang Mehrarbeit geleistet. Auf den Antrag des Klägers, ihm die Mehrarbeitsstunden zu vergüten bzw. in Freizeit auszugleichen, hat der Beklagte bis zu 80 Monatsstunden Mehrarbeit bezahlt. Für darüber hinausgehende 394 Stunden Mehrarbeit, die nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen worden sind, hat der Beklagte die Bezahlung von rechnerisch unstreitigen 7.313,90 DM abgelehnt. Das Abhilfeverfahren ist durchgeführt.

Mit der Klage verlangt der Kläger Abgeltung der Mehrarbeitsstunden in Geld. Er hat die Auffassung vertreten, die Verweisung im Anstellungsvertrag betreffe nur seine Arbeitszeit und nicht die Vergütung der Arbeitszeit; außerdem enthielten die beamtenrechtlichen Vorschriften auch keinen Verzicht auf Vergütung. Der Beklagte habe seine Fürsorgepflicht dadurch verletzt, daß er dem Kläger im bestehenden Arbeitsverhältnis keinen Freizeitausgleich gewährt habe.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger
7.313,90 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit
dem 1. Januar 1980 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, das Rechtsverhältnis der Parteien sei wie



ein Ausbildungs- oder Volontärverhältnis zu behandeln. Die Vergütung von mehr als 80 Stunden Mehrarbeit sei durch Art. 80 BayBG und § 3 der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV) untersagt. Durch Bezugnahme auf beamtenrechtliche Vorschriften im Anstellungsvertrag habe der Kläger auf die Bezahlung der Überstunden insoweit verzichtet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des Beklagten blieb erfolglos. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

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

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat einen Anspruch darauf, daß ihm die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht durch Freizeit ausgeglichenen Überstunden durch Geld vergütet werden.

1. Nach dem Arbeitsvertrag hatte der Kläger einen Anspruch darauf, daß die von ihm geleisteten Überstunden vergütet wurden. Das Berufungsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß nach den vertraglichen Vereinbarungen zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestand, auf das trotz der Tarifbindung der Parteien gemäß § 3 g BAT der Bundes-Angestelltentarifvertrag keine Anwendung findet. Wenn es in dem Arbeitsvertrag heißt, "für die Arbeitszeit" seien die für Beamte geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden, so ist daraus zu folgern, daß damit auch die Vorschriften des Beamtenrechtes über die Abgeltung der Mehrarbeitszeit entsprechend anzuwenden sind. Die Arbeitszeit der



Beamten ist in Art. 80 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG) geregelt. Nach Art. 80 Abs. 2 Satz 2 BayBG ist die dienstlich angeordnete Mehrarbeit von mehr als fünf Stunden im Monat innerhalb von drei Monaten mit entsprechender Dienstbefreiung auszugleichen. Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so können an ihrer Stelle bis zu 80 Mehrarbeitsstunden im Monat vergütet werden. Daraus folgt, daß eine Vergütung in Geld für Mehrarbeitsstunden, die die Zahl von 80 im Monat übersteigen, nicht geleistet wird; insoweit besteht lediglich ein Anspruch auf Freizeitabgeltung.

2. Unstreitig hat der Kläger während des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf bezahlte Freizeit erworben, der sich dem Umfang nach auf 394 Stunden belief. Dieser Anspruch stand dem Kläger auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch zu. Die gesetzliche Frist von drei Monaten, innerhalb derer der Freizeitausgleich erfolgen soll, ist nach allgemeiner Auffassung keine Ausschlußfrist zu Lasten des Beamten bzw. des Arbeitnehmers. Entgegen der Auffassung der Revision liegen auch keine Anhaltspunkte für eine Verwirkung dieses Anspruchs vor. Es ist zwischen den Parteien unstreitig, daß der von dem Kläger geltend gemachte Freizeitanspruch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses allein deshalb nicht erfüllt werden konnte, weil die personelle Situation der verantwortlichen Ärzte es gebot, den Kläger wie geschehen zum Dienst einzuteilen.

3. Für die Entscheidung des Rechtsstreits kommt es mithin darauf an, ob und in welcher Form der Anspruch auf Freizeitabgeltung



nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch besteht.

a) Für diesen Fall sieht der Arbeitsvertrag der Parteien keine Regelung vor. Eine solche ist auch nicht aus der Verweisung auf die beamtenrechtlichen Vorschriften zu entnehmen.

Art. 80 BayBG sieht in erster Linie vor, daß Mehrarbeit durch bezahlte Freizeit ausgeglichen wird. Damit soll - worauf das angefochtene Urteil zu Recht hinweist - gewährleistet werden, daß der Beamte nicht im Übermaß zu Überstunden herangezogen wird. Dem Schutze des Beamten dient auch die Vorschrift, daß der Freizeitausgleich für höchstens 80 Stunden im Monat entfallen und durch Anspruch auf zusätzliche Vergütung ersetzt werden kann. Der Fall, daß einerseits mehr als 80 Mehrarbeitsstunden im Monat gefordert werden und andererseits ein Freizeitausgleich für diese über 80 Monatsstunden hinausgehenden Mehrarbeitsstunden nicht möglich ist, hat der Gesetzgeber in dieser Vorschrift nicht geregelt. Im Beamtenverhältnis dürfte dies auch nur in seltenen Fällen akut werden, da das Beamtenverhältnis in der Regel auf Dauer angelegt ist.

b) Anders ist die Situation bei einem Angestellten zu beurteilen, insbesondere dann, wenn das Anstellungsverhältnis wie im vorliegenden Fall zeitlich befristet ist. Durch die Inbezugnahme des Art. 80 Abs. 2 BayBG in dem Arbeitsvertrag der Parteien ist zwar eine Regelung über die Vergütung und den evtl. Freizeitausgleich geleisteter Mehrarbeit getroffen. Weder der Arbeitsvertrag noch die inbezuggenommenen beamtenrechtlichen Be-



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



stimmungen regeln jedoch, wie zu verfahren ist, wenn der Anspruch auf Freizeitabgeltung wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann. Es mag zutreffen, daß der Anspruch des Beamten auf Freizeitgewährung bei Beendigung des beamtenrechtlichen Verhältnisses untergeht. Zu Recht hat das Berufungsgericht herausgestellt, daß der Gesetzgeber bei den inbezugsgenommenen Bestimmungen zu beachten hatte, daß die Dienstbezüge des Beamten keine Gegenleistung für die von ihm erbrachte Dienstleistung, sondern eine Unterhaltsrente darstellen. Zudem bestand für den Landesgesetzgeber keine Veranlassung, für das Beamtenrecht eine Abgeltungsbestimmung für den Fall zu treffen, daß mehr als 80 Mehrarbeitsstunden gefordert werden. Der Gesetzgeber konnte davon ausgehen, daß das Beamtenverhältnis regelmäßig auf Dauer angelegt ist und ein Freizeitausgleich darüber hinausgehender Mehrarbeitsstunden ohne weiteres möglich ist.

Im Bereich des Arbeitsrechts ist dagegen das befristete bzw. vorzeitig beendete Arbeitsverhältnis durchaus üblich. Bei der Übernahme der beamtenrechtlichen Bestimmungen in den Arbeitsvertrag hatten die Parteien den Fall nicht bedacht, daß die Freizeitgewährung unmöglich werden könnte, gleichwohl aber dem arbeitsrechtlichen Grundsatz, wonach die Arbeitsleistung regelmäßig zu vergüten ist, Rechnung zu tragen ist.

c) Die so entstandene Vertragslücke ist durch eine ergänzende Auslegung unter Beachtung der nunmehr gegebenen Verhältnisse auszufüllen. Die Auslegung muß sich an dem hypothetischen Parteiwillen und an dem objektiven Maßstab von Treu und Glauben



orientieren und zu einer die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigenden Regelung führen (vgl. BGHZ 9, 273, 278; 60, 353, 362; 84, 1, 7; MünchKomm-Mayer-Maly, § 157 Rz 44).

Diesen Grundsätzen wird die Auslegung durch das Berufungsgericht gerecht. Der Beklagte kann nicht verlangen, daß der Kläger die Mehrarbeitsstunden entschädigungslos erbringt. Der Beklagte hätte bei einer ordnungsgemäßen Gewährung der Freizeit die vom Kläger geleistete Arbeit einem Dritten übertragen und wäre dadurch mit den gleichen Kosten belastet worden. Eine Freistellung des Beklagten von der Mehrarbeitsvergütung würde ihm also einen ungerechtfertigten Vorteil verschaffen. Andererseits kann der Kläger Vergütung der Mehrarbeit nur in dem Umfang verlangen, wie sie einen angemessenen Ausgleich für die vorenthaltene Freizeit darstellt. Er soll durch den geldlichen Ausgleich der Freizeit nicht besser-, aber auch nicht schlechtergestellt werden, als wenn ihm die Freizeit gewährt worden wäre.

b) Unter Berücksichtigung dieser widerstreitenden Interessen ist davon auszugehen, daß die Parteien neben einer Verpflichtung zur Freizeitgewährung bei einer bestimmten Zahl an Mehrarbeitsstunden einen geldlichen Ausgleich für diese Freizeit vereinbart hätten, wenn sie bedacht hätten, daß dem Kläger die Freizeit wegen seines Ausscheidens nicht mehr gewährt werden kann.

Die Höhe der Bezahlung bemißt sich nach § 612 BGB an den Vergütungssätzen, die üblicherweise den zu vergütenden Mehrarbeitsstunden zugrunde liegen. Deren Höhe steht zwischen den Par-



teilen außer Streit.

Michels-Holl

Schneider

Dr. Peifer

Schleinkofer

Fischer



JLaw – Gesetze und Urteile

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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)