

26. Okt. 1

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB §§ 133, 157; AZO § 15; ¹AV zur AZO vom
12. Dezember 1938 Ziff. 46; ZPO § 308

Leitsätze:

1. Jede Auslegung des Willens einer Partei durch das Gericht hat in gesetzeskonformer Weise zu erfolgen. Eine diesen Grundsatz verletzende Auslegung enthält einen in der Revisionsinstanz nachprüfbaren Verstoß gegen die §§ 133, 157 BGB.
2. Spricht das Gericht einer Partei weniger zu, als sie beantragt hat, so ist es frei in der Prüfung der Begründung des geringer zuerkannten Betrages und an den Vortrag der Parteien über die Berechnung der beantragten Klagesumme nicht gebunden (§ 308 ZPO).
3. Auch bei dem vertraglich vereinbarten Ausgleich angefallener Mehrarbeit durch Freizeitgewährung steht dem Arbeitnehmer, wennanders nicht der der Einschränkung der Mehrarbeit und damit dem Schutz des Arbeitnehmers dienende Zweck des § 15 AZO umgangen werden soll, ein Anspruch auf Erhöhung der Freizeit zu, deren Ausmaß bei Fehlen einer vertraglichen Regelung dem ⁱⁿ§ 15 Abs. 2 AZO festgesetzten Prozentsatz zu entsprechen hat.

Aktenzeichen: 5 AZR 370/60

Urteil des BAG vom 26. Oktober 1961 LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. AZH 270/60

1 Sa 120 u. 121/59 Bremen

Urteilsformel
zugestellt am
26. Oktober 1961

gez. Weinrich,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 12. Oktober 1961 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Falk und Dr. Paetsch für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen - Erste Kammer - vom 1. Juli 1960 - 1 Sa 120 u. 121/59 - und das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen vom 18. Juni 1959 - IV Ca 4149/59 - teilweise wie folgt aufgehoben bzw. geändert:

Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger und dessen Ehefrau als Gesamtgläubiger 976,80 DM brutto abzüglich rechtskräftig erkannter 619,20 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 17. April 1959 zu zahlen.

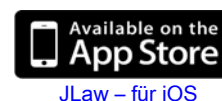
Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

Von den Kosten des 1. Rechtszuges trägt der Kläger 3/4, der Beklagte 1/4. Von den Kosten des 2. Rechtszuges trägt der Kläger 2/3, der Beklagte 1/3. Die Kosten der Revision trägt der Kläger zu 9/10, der Beklagte zu 1/10.

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



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



Tatbestand:

Der Kläger ist in der Zeit vom 1. Juli 1958 bis zum 10. März 1959 in dem vom Beklagten als Hotel garni geführten "Haus L" als Hausverwalter beschäftigt gewesen. Der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 2. Januar/19. November 1958 sah eine Mitarbeit der Ehefrau des Klägers in der Weise vor, daß diese, soweit der von ihr ausgeübte Hauptberuf dies zuließ, in Vertretung des Klägers tätig werden sollte, wenn dieser seinen Dienst nicht verrichten konnte. Als Entgelt erhielt der Kläger neben einem Garantielohn von monatlich 300,-- DM netto freie Wohnung nebst Heizung, Licht, Wasser, Badbenutzung und Frühstück.

Während in dem Vertrag vom 2. Januar 1958 eine Vereinbarung über die tägliche Arbeitszeit nicht getroffen worden war, enthielt der Vertrag vom 19. November 1958 (S. 3 Abs. 4) hierüber folgende Vereinbarung:

"Die im Durchschnitt des Monats evtl. in Frage kommende Arbeitszeitüberschreitung von wöchentlich 48 Stunden wird ohne Extrabезahlung als Warte- bzw. Ruhezeit angesehen, unter Berücksichtigung dessen, daß das Haus als Hotel garni mit nur 26 Betten und einer zusätzlichen Hausdame geführt wird. Überstundenansprüche bestehen nicht, sie werden durch Freizeitgewährung je nach Betriebslage ausgeglichen. Urlaub und Freizeit nach Vereinbarung. Anwesenheit im Betrieb durch Herrn oder Frau B je nach Betriebserfordernis grundsätzlich von 15,00 bis 11,00 Uhr durchgehend. Nachtruhe 10 Stunden durch gegenseitige Vertretung".

Unstreitig sind in dem Hotelbetrieb während der Beschäftigungszeit des Klägers neben diesem eine Hausdame, zwei Putzfrauen, zeitweise eine Serviererin und ein Nachtportier beschäftigt gewesen. Die anfallende Buchführung wurde durch das Büro des Beklagten erledigt.

Mit der Klage macht der Kläger die Bezahlung von Überstunden geltend. Er ist der Ansicht, daß durch das ihm gezahlte Entgelt nur die gesetzliche Arbeitszeit von 48 Stunden abgegolten sei. Darüber hinaus habe er wöchentlich 36 Überstunden, umgerechnet auf die Dauer seiner Beschäftigungszeit insgesamt 1296 Überstunden, geleistet, für die er einen Stun-

densatz von 1,80 DM in Ansatz bringe. Dementsprechend begehrt er mit dem in die Revisionsinstanz gelangten Antrag die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 2.332,80 DM netto an ihn und seine Ehefrau als Gesamtgläubiger.

Der Beklagte hat zur Begründung seines Klageabweisungsantrages ausgeführt, daß nach dem Vertrag durch die vereinbarte Vergütung einschließlich der Sachbezüge eine wöchentlich bis 96 Stunden anfallende Arbeitszeit bzw. Arbeitsbereitschaft abgegolten werden sollte. Selbst wenn man dieser Auffassung nicht folge, habe der Kläger bei Berücksichtigung einer täglichen durchschnittlichen Belegung des Hotels mit nur acht Gästen keine über 48 Stunden in der Woche hinausgehende Mehrarbeit geleistet. Zwischen den Parteien habe bei Vertragsabschluß Klarheit darüber bestanden, daß es sich um einen Vertrag eigener Art handle, der aus der Tatsache des Wohnens des Klägers im Hotelbetrieb und der daraus sich ergebenden Nichtbindung an feste Arbeitszeiten eine säuberliche Trennung der Arbeits- und Freizeit unmöglich mache. Eine etwa anfallende Mehrarbeit sollte durch die Gewährung von Freizeit ausgeglichen werden. Eine solche habe der Kläger nie beansprucht, so daß die jetzt erhobenen Ansprüche auch unter dem Gesichtspunkt der Verwirkung unbegründet seien. Entgegen der Auffassung des Klägers sei der Vertrag auch nicht wegen Verstoßes gegen die guten Sitten rechtsunwirksam.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht ihr hinsichtlich eines Teilbetrages von 619,20 DM netto stattgegeben, im übrigen die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter mit dem Antrag, den Beklagten zur Zahlung weiterer 1 713,60 DM zu verurteilen. Der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

1) Das Landesarbeitsgericht hat die auf dem Ergebnis der Beweisaufnahme beruhende und, soweit die tatsächliche Feststellung des zeitlichen Umfangs der täglichen Arbeits-



leistung in Frage steht, das Revisionsgericht gemäß § 561 Abs 2 ZPO bindende Feststellung getroffen, daß der Kläger unter Berücksichtigung der in der Zeit vom 1. Juli 1958 bis zum 18. November 1958 und vom 19. November 1958 bis zum 10. März 1959 unterschiedlichen Ruhezeiten in der erstgenannten Zeitspanne eine tägliche Dienstleistung von 14 Stunden, davon 7 Stunden Vollarbeit oder ihr gleichzusetzende Arbeitsbereitschaft und 7 Stunden Bereitschaftsdienst, in dem anschließenden Zeitraum eine solche von 12 Stunden, davon 7 Stunden Vollarbeit und 5 Stunden Bereitschaftsdienst erbracht hat

a) Die Frage, in welchem Umfang der Kläger tätig geworden ist, ist allerdings nicht nur eine Frage ihrer zeitlichen Feststellung, sondern gleichzeitig eine solche der richtigen Subsumtion der Tätigkeit des Klägers unter die Rechtsbegriffe der Vollarbeit, der Arbeitsbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes und als solche in der Revisionsinstanz nachprüfbar. Die Revision rügt die Verkennung dieser Begriffe durch das Berufungsgericht und die darauf beruhende falsche Subsumtion eines Teiles der Arbeitsleistungen des Klägers unter den Rechtsbegriff des Bereitschaftsdienstes mit der daraus sich ergebenden fehlerhaften Errechnung des Wertes der erbrachten Dienstleistungen. Diese Rügen sind indessen nicht begründet.

Was die Art der geschuldeten Dienstleistungen anlangt, so hat das Landesarbeitsgericht zu Recht zwischen den dem Kläger aus dem Vertrag obliegenden und im einzelnen aufgezählten Hauptverpflichtungen wie dem Empfang der Gäste, Entgegennahme der Anmeldung, Eintragung in das Gästebuch, Einweisung und Gepäcktransport in das Zimmer, Rechnungsausstellung pp und der neben dieser Tätigkeit bestehenden Verpflichtung zur Anwesenheit unterschieden und ausgeführt, daß der Kläger in der Erfüllung der letzteren Verpflichtung die von ihm geschuldeten Dienste nicht voll erbracht hat, sondern sich nur für Zwecke des Betriebes an einer vom Beklagten bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufhalten mußte, um erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit unverzüglich aufnehmen zu können. Auch bei Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles kann diese Anwesenheitspflicht nicht



als Arbeitsbereitschaft bewertet und der Vollarbeit gleichgesetzt werden. Wie das Bundesarbeitsgericht in Abwendung von der früher vom RAG und einem Teil der Lehre vertretenen Präsenztheorie, die bereits bei bloßer körperlicher Anwesenheit des Arbeitnehmers an der Betriebsstätte die Voraussetzungen für das Vorliegen einer Arbeitsbereitschaft als erfüllt ansah, wiederholt zum Ausdruck gebracht hat, bestimmt sich der Begriff der Arbeitsbereitschaft nach der Art der vom Arbeitnehmer im Einzelfall zu erbringenden Arbeit. Die Arbeitsbereitschaft ist danach von der vertraglich geschuldeten Leistung her, die den Wesensgehalt des Arbeitsverhältnisses ausmacht und ihm das Gepräge gibt, zu erfassen und abzugrenzen (BAG AP Nr. 1 zu § 13 AZO). Daraus ergibt sich zwingend die Ausklammerung eines wesentlichen Teils der vom Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses erbrachten Dienstleistungen aus dem Begriff der Arbeitsbereitschaft. Von der vom Kläger vertraglich geschuldeten Dienstleistung aus betrachtet, liegt eine Arbeitsbereitschaft beim Fehlen der für die Aufnahme der geschuldeten Arbeit erforderlichen Voraussetzungen, im Streitfall dem Nichteintreffen von Hotelgästen, aber nicht vor. Die Verpflichtung zur Anwesenheit, die dem Kläger gestattete, sich nach Belieben zu beschäftigen, enthält bei dieser Sachlage eine gegenüber der geschuldeten Dienstleistung mindere Leistung und kennzeichnet sich als Bereitschaftsdienst im Sinne der von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gegebenen Begriffsbestimmung (BAG 8, 25 [27,28] = AP Nr. 5 zu § 7 AZO; BAG AP Nr. 1 zu § 13 AZO; Denecke, AZO, 5. Aufl., § 7 Anm. 6)

b) Soweit mithin in dem vom angefochtenen Urteil festgestellten Umfang in die Arbeitszeit des Klägers bloßer Bereitschaftsdienst fällt, erbringt dieser nicht die von ihm geschuldete volle Arbeitsleistung und kann für diese Zeiten auch nicht die vereinbarte Gegenleistung beanspruchen. Vielmehr bestimmt sich, soweit nicht - was noch zu prüfen sein wird - eine Vereinbarung der Parteien dahin zustande gekommen ist, daß durch das gezahlte Entgelt auch der Bereitschaftsdienst mit abgegolten sein sollte, nach den



§§ 611, 612 BGB, ob und inwieweit für die Ableistung von Bereitschaftsdienst eine Vergütung geschuldet wird (BAG aaO).

Das Landesarbeitsgericht, das bei der von ihm vorgenommenen Auslegung des Vertrages die Frage, ob eine Abgeltungsvereinbarung der oben gekennzeichneten Art zwischen den Parteien zustande gekommen ist, keiner näheren Prüfung unterzogen hat, hat unter eingehender Abwägung der hierfür in Betracht kommenden Umstände im Grundsatz 1/5 des geschuldeten Stundenlohnes für eine Stunde Bereitschaftsdienst in Ansatz gebracht und damit fünf Stunden Bereitschaftsdienst einer Stunde Vollarbeit gleichgesetzt. Gegen die Angemessenheit dieser Bewertung bestehen keine rechtlichen Bedenken, sie ist auch von der Revision nicht angegriffen worden.

2) Für die Berechtigung der Klageforderung bedarf es neben der zeitmäßigen Feststellung der Dienstleistungen und ihrer Subsumtion unter die Rechtsbegriffe der Vollarbeit, der Arbeitsbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes weiterhin der Klarstellung, welche Arbeitszeit durch die vereinbarte Vergütung hat abgegolten werden sollen. Denn eine zusätzliche Vergütung kann der Kläger nur dann und nur für diejenigen Arbeitsleistungen verlangen, die zeitmäßig außerhalb dessen liegen, was er vertraglich für sein Gehalt schuldete.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die in dem Anstellungsvertrag vom 19. November 1959 zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung über die Arbeitszeit dahingehend ausgelegt, daß die über wöchentlich 48 Stunden hinausgehenden Dienstleistungen des Klägers nicht in Geld, sondern in Freizeit abgegolten werden sollten, und hat hierbei der wöchentlichen Arbeitszeit - unter Hinweis auf den im Hotel- und Gaststättengewerbe auch an Sonn- und Feiertagen zu erbringenden Dienst (§§ 105 a, 105 i GewO) - die Siebentagewoche zu Grunde gelegt. Mit Recht rügt die Revision insoweit die Verletzung gesetzlicher Auslegungsregeln.

Jede Auslegung einer zwischen den Vertragspartnern getroffenen Vereinbarung, die - wie die im Streitfall unklare und mangelhaft formulierte Arbeitszeitabrede - keinen eindeutigen Schluß auf das von den Parteien Gewollte zuläßt und deshalb den Richter zwingt, den wirklichen Willen der Parteien



zu erforschen, hat in gesetzeskonformer Weise zu erfolgen. Eine diesen Grundsatz verletzende Auslegung ist als ein Verstoß gegen die §§ 133, 157 BGB anzusehen. Das Berufungsgericht hat bei der von ihm vorgenommenen Auslegung übersehen, daß die Vereinbarung einer die Zeitspanne von sieben Tagen umfassenden Arbeitswoche gegen die für das Gaststätten- und Beherbergungswesen erlassenen Höchstarbeitszeitbestimmungen verstößt und deshalb nicht zum Gegenstand einer arbeitszeitrechtlichen Vereinbarung zwischen den diesem Gewerbebezweig angehörenden Personen gemacht werden kann. Dann kann aber auch nicht im Wege der Auslegung als vermutlicher Wille der Parteien ein Vertragsinhalt ermittelt und ihren Rechtsbeziehungen zu Grunde gelegt werden, der gesetzlichen Bestimmungen zuwider läuft. Nach Ziff. 46 der Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung vom 12. Dezember 1938 (RGBl. I S. 1799) ist in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen den Belegschaftsmitgliedern in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluß an eine Nachtruhe zu gewähren. Mindestens in jeder vierten Woche soll diese Ruhezeit auf einen Sonntag fallen. Diese gesetzliche Bestimmung verbietet es, eine unklare Parteivereinbarung, in der von einer 48-stündigen Arbeitszeit die Rede ist, innerhalb des hier in Frage stehenden Gewerbes dahin auszulegen, diese Arbeitszeit auf die Siebentageswoche zu beziehen. Denn der siebente Tag jeder Woche soll eben in diesem Gewerbe dem Arbeitnehmer im Hinblick auf die Inanspruchnahme an den übrigen Tagen der Woche ohne Rücksicht darauf, ob es sich um Sonn- oder Feiertage handelt, zur freien Verfügung stehen. Deshalb kann eine gesetzes-treue Auslegung nur zu dem Ergebnis führen, daß bei einer so gearteten Vereinbarung in Beachtung der den Schutz des Arbeitnehmers bezweckenden gesetzlichen Regelung die Sechstageswoche zugrunde zu legen und innerhalb dieses Zeitraums die tägliche achtstündige Arbeitsleistung als die zwischen den Parteien vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit anzusehen ist. Daraus folgt aber, daß von einem anderen als dem in dem angefochtenen Urteil zugrunde ge-



legten Begriff der regelmäßigen Arbeitszeit bei der Errechnung der Überstunden ausgegangen werden muß. Denn wenn jeder siebente Tag der Woche als Ruhetag zu gelten hat, so ist die an diesem Tag geleistete Arbeit als über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Überstundenarbeit in Ansatz zu bringen. Die so verstandene vertragliche Arbeitszeitregelung und die in diesem Zusammenhang auf Seite 3 in Abs. 4 Satz 2 des Vertrages getroffene Abrede, "Überstundenansprüche" durch Freizeitgewährung auszugleichen, lassen den Willen der Parteien erkennen, die im Abs. 4 Satz 1 erwähnte, als Warte- bzw. Ruhezeit gekennzeichnete und dem Rechtsbegriff des Bereitschaftsdienstes unterzuordnende Arbeitszeitüberschreitung nicht besonders zu vergüten (" ohne Extrabezahlung"), sondern durch das gezahlte Entgelt als abgegolten anzusehen. Rechtliche Bedenken gegen den so auszulegenden Parteiwillen könnten nur bestehen, wenn Bereitschaftsdienst in einem solchen Umfange anfällt, daß die vereinbarte Vergütung in keinem Verhältnis mehr zu der erbrachten Arbeitsleistung steht. Dies ist nicht der Fall. Bei der insoweit vorzunehmenden Prüfung ist davon auszugehen, daß der Kläger für das ihm gezahlte Entgelt acht Stunden Vollarbeit an jedem der sechs Werktage zu erbringen verpflichtet ist. Das Landesarbeitsgericht hat, wie oben unter 1 a) ausgeführt, festgestellt, daß durch die täglich als Bereitschaftsdienst anfallende Arbeit bei der von ihm vorgenommenen Bewertung des Bereitschaftsdienstes mit 1/5 der vollen Arbeitsleistung zu der vom Kläger täglich erbrachten siebenstündigen vollen Arbeitsleistung in der Zeit vom 1. Juli bis 18. November 1958 sieben Bereitschaftsdienststunden, d.h. umgerechnet 1 2/5 Stunden Vollarbeit, für die Zeit vom 19. November 1958 bis 10. März 1959 fünf Bereitschaftsdienststunden, d.h. umgerechnet eine Stunde Vollarbeit hinzutreten. Da der Kläger acht Stunden Vollarbeit zu leisten hat, sind im letztgenannten Zeitraum die von ihm erbrachten Arbeitsleistungen gleich der geschuldeten Arbeitsleistung; in der Zeit vom 1. Juli 1958 bis 18. November 1958 hat er pro Tag 2/5 Vollarbeitsstunden mehr erbracht. Diese Zeitdauer ist bei Berücksichtigung des erheblich über Tarif liegenden Entgelts



(Barlohn einschließlich Sachbezüge) nicht so außergewöhnlich, daß dadurch die Rechtswirksamkeit der getroffenen Abgeltungsvereinbarung in Frage gestellt werden könnte.

b) Der so zu verstehende Gesamtinhalt der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung verstößt entgegen der Auffassung des Klägers nicht gegen die guten Sitten im Sinne von § 138 BGB mit der Folge der Nichtigkeit des Vertrages. Wie das Landesarbeitsgericht nach Einholung eines Sachverständigengutachtens festgestellt hat, sind die dem Kläger gewährten zusätzlichen Naturalleistungen mit wenigstens 100,-- DM in Rechnung zu setzen, so daß der tatsächliche Bruttowert des gesamten Entgelts 527,33 DM beträgt. Bei Berücksichtigung des tariflich niedriger liegenden Entgelts für eine gleichgeartete Tätigkeit im Hotelgewerbe (nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts beträgt der Tariflohn eines Empfangs-Assistenten im Land Bremen 250,-- DM, der eines Empfangs-Chefs 355,-- DM) kann keine Rede davon sein, daß der Beklagte die Arbeitskraft des Klägers in sittenwidrigerweise ausgebeutet hat.

3) Auf der Grundlage des Vertragsinhalts ergibt sich danach folgendes Rechenwerk:

a) Es ist davon auszugehen, daß die vom Landesarbeitsgericht festgestellten Bereitschaftsdienststunden (vgl. oben Ziff. 1 a)), quotaal umgerechnet in Vollarbeitsstunden und verrechnet mit der vom Kläger tatsächlich geleisteten Vollarbeit, durch die vereinbarte Vergütung abgegolten sind.

b) Für die vom Kläger an dem ihm zustehenden wöchentlichen Ruhetag geleistete Arbeit steht dem Kläger ein Vergütungsanspruch zu, da diese Arbeit außerhalb der vertraglich vereinbarten und gleichzeitig auch gesetzlich regelmäßigen Arbeitszeit (§ 3 AZO) liegt.

aa) Der Kläger hat in der Zeit vom 1. Juli 1958 bis zum 18. November 1958 täglich 14 Stunden Arbeitsleistungen erbracht, davon sieben Stunden Vollarbeit und sieben Stunden Bereitschaftsdienst. Diese Zeiten ergeben umgerechnet bei Zugrundelegung der Bewertung von einer Stunde Bereitschaftsdienst mit $\frac{1}{5}$ der Vollarbeitsstunden: $7 + \frac{7}{5} = \frac{42}{5}$ Vollarbeitsstunden, multipliziert mit den in diesem Zeitraum



- 10 -

anfallenden Ruhetagen (20), an denen der Kläger über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat: $\frac{42 \times 20}{5}$
= 168 Stunden Mehrarbeit.

bb) In der Zeit vom 19. November 1958 bis zum 10. März 1959 hat der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts täglich zwölf Stunden Dienstleistungen erbracht, davon sieben Stunden Vollarbeit und fünf Stunden Bereitschaftsdienst, also in Vollarbeit umgerechnet: $7 + 5/5 = 8$ Stunden Vollarbeit. Da die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden sich, wie ausgeführt, nur auf die Sechstageswoche erstreckt, ist die am Ruhetag geleistete Arbeit vergütungspflichtige Mehrarbeit. Mit der Zahl der Ruhetage in dem streitigen Zeitraum (19. November 1958 bis 10. März 1959 = 16 Wochen) multipliziert ergeben sich $8 \times 16 = 128$ Stunden Mehrarbeit.

Insgesamt hat der Kläger in beiden Zeiträumen 296 Stunden Mehrarbeit erbracht.

c) Das Landesarbeitsgericht hat für die Höhe des zu zahlenden Entgelts die Zahl der von ihm errechneten Mehrarbeitsstunden mit dem vom Kläger angegebenen Stundensatz von 1,80 DM multipliziert, obwohl es die Feststellung getroffen hat, daß die Umrechnung des von ihm ermittelten monatlichen Bruttolohnes von 527,33 DM einen Stundensatz von 2,64 DM ergeben würde. Es meint - dahin ist seine Begründung zu verstehen -, daß dem Kläger nicht mehr zugesprochen werden könne, als er selbst begehre. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht den § 308 ZPO verkannt. Richtig ist, daß gemäß § 308 ZPO der Richter einer Partei nicht mehr zusprechen darf, als diese beantragt hat. Maßgebend dafür sind jedoch die ausdrücklich gestellten Anträge (Stein-Jonas-Schönke, ZPO, 18. Aufl., Anm. I 1 a zu § 308 ZPO). Anträge im Sinne dieser Vorschrift sind die Sachanträge, durch die der Antragsteller erklärt, welchen Inhalt die Formel des von ihm erbetenen Endurteils haben soll. An den Vortrag der Parteien über die Berechnung der beantragten Klagesumme ist das Gericht nicht gebunden, da jene nicht zu dem gestellten Antrag gehört. Spricht somit das Gericht dem Kläger weniger als beantragt zu, so ist es frei in der Prüfung der Begründung des geringer zuerkannten

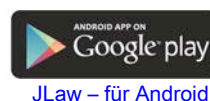
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Betrages. Die aufgrund eines Stundenlohnes von 2,64 DM zu errechnende Mehrarbeitsvergütung ($296 \times 2,64 \text{ DM} = 781,44 \text{ DM}$) bleibt aber unter dem vom Kläger mit seinem Klageantrag geforderten Betrag.

d) Gemäß § 15 Abs. 2 AZO hat der Kläger für die über die gesetzliche Grenze hinausgehende Arbeitszeit Anspruch auf einen Zuschlag von 25 v.H. über den Lohn für die regelmäßige Arbeitszeit hinaus.

Soweit in dem angefochtenen Urteil ausgeführt wird, daß ein Mehrarbeitszuschlag schon deshalb entfalle, weil in die Arbeitszeit des Klägers laufend Arbeitsbereitschaft gefallen sei, kann es dahingestellt bleiben, ob dies bei der gebotenen Umrechnung der vom Kläger erbrachten Arbeitsleistungen auf volle Arbeitsstunden tatsächlich der Fall gewesen ist. Denn nach § 15 Abs. 2 Satz 3 AZO entfällt ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft nur dann, wenn die Arbeitszeitverlängerung auf einer Tarifordnung bzw. einem Tarifvertrag oder behördlicher Genehmigung beruht. Beide Voraussetzungen liegen nicht vor. Nach dem Willen der Parteien sollte der Anfall von Mehrarbeit durch die Gewährung von Freizeit ausgeglichen werden. Auch bei dem Ausgleich angefallener Mehrarbeit durch Freizeitgewährung steht dem Arbeitnehmer, wenn anders nicht der der Einschränkung der Mehrarbeit und damit dem Schutz des Arbeitnehmers dienende Zweck des § 15 AZO umgangen werden soll, ein Anspruch auf eine entsprechende Erhöhung der Freizeit zu, die bei Fehlen einer besonderen Vereinbarung in aller Regel dem in § 15 Abs. 2 AZO festgesetzten Prozentsatz zu entsprechen hat. Da im Streitfall dem Kläger keine Freizeit gewährt worden ist und diese auch nachträglich wegen der inzwischen erfolgten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann, ist der Beklagte verpflichtet, als Ersatz für die nicht gewährte Freizeit eine Entschädigung in Geld in Höhe des anteiligen Entgelts mit einem 25 %-igen Zuschlag zu leisten. Demzufolge ist zu der oben errechneten Lohnsumme von 781,44 DM, die die Bezahlung für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsleistungen darstellt,



- 12 -

ein Mehrarbeitszuschlag von 195,36 DM hinzuzurechnen, so daß dem Kläger im Endergebnis ein Betrag von 976,80 DM brutto zusteht.

Unter Zugrundelegung dieses Betrages war das dem Kläger nur 619,20 DM netto zusprechende angefochtene Urteil entsprechend teilweise abzuändern unter gleichzeitiger teilweiser Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils. Die Kostenverteilung erfolgte unter Berücksichtigung der in den Instanzenzügen der Höhe nach unterschiedlich gestellten Klageanträge.

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Holschemacher
Dr. Paetsch Falk

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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

