

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

Gesetz: GG Art. 3; BGB §§ 138, 242, 611 ff., 826; Krankenhaus-
tarifordnung (KrT) vom 2. Dezember 1939 in der Fassung
vom 18. Juni 1944 §§ 2, 3; Arbeitszeitordnung vom
30. April 1938, §§ 1, 7, 10; ATO § 8; TO.A § 2; ADO zu
§ 2 KrT.

Leitsätze: •

- 1) Der Senat hält an den in den Entscheidungen vom 31.
März 1960 – 5 AZR 443/57 – (BAG 9, 147 ff. = AP Nr.
17 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche) und vom
21. Juli 1960 – 5 AZR 510/58 – (BAG 9, 346 ff. =
AP Nr. 18 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche)
aufgestellten Rechtssätzen fest, wonach für die nicht-
leitenden angestellten Ärzte in öffentlichen Kranken-
anstalten bis zum Inkrafttreten des BAT die Be-
stimmungen der KrT, ATO, TO.A zu dem Ergebnis führen,
daß durch das Tarifgehalt Dienstleistungen bis zu
60 Stunden Vollarbeit wöchentlich abgegolten sind.
- 2) Die gesetzlich und tariflich zulässige Vereinbarung
einer wöchentlichen Arbeitszeit von 60 Stunden bei
einer durch das Tarifgehalt abgegoltenen Bezahlung
dieser Arbeitszeit für die in öffentlichen Kranken-
anstalten angestellten Ärzte verstößt im Hinblick
auf andere Regelungen innerhalb des öffentlichen
Dienstes weder gegen den Gleichheitsgrundsatz des
Art. 3 Abs. 1 GG noch den Grundsatz der gleich-
mäßigen Behandlung aller Arbeitnehmer.

Aktenzeichen: 5 AZR 402/61

Urteil des BAG vom 8. November 1962 LAG Baden-Württemberg



5. AZR 402/61
I Sa 13/61 Baden-Württemberg

137

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. November 1962

gez. Weinrich,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 8. November 1962 durch den
Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter
Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeits-
richter Seiler und Döring für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
- Kammer I - in Tübingen vom 6. Juli 1961
- I Sa 13/61 - 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:

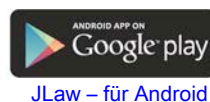
Der Kläger ist in der Zeit vom 1. April 1955 bis 31. August 1960 im Kreiskrankenhaus R des beklagten Kreisverbandes als Assistenzarzt mit einer Vergütung nach der VergGr. III TO.A beschäftigt gewesen. Mit der am 24. Dezember 1958 eingereichten Klage hat er beantragt, festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger für die von ihm in der Zeit vom 1. Januar 1956 bis 31. Dezember 1956 am Kreiskrankenhaus R geleisteten Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienste sowie sonstige Bereitschaftsdienste (insgesamt 1404 Stunden) eine Überstundenvergütung zu bezahlen. Im Verlauf des Rechtsstreits hat er die Klage auf die Jahre 1957, 1958, 1959 und 1960 ausgedehnt und zuletzt die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung einer Überstundenvergütung in Höhe von 9.357,55 DM begehrt.

Zur Begründung seiner Klage hat der Kläger vorgetragen, er habe außer seiner normalen wöchentlichen Arbeitszeit, die etwa 50 Stunden betragen habe, zusätzlich in einem festgelegten Turnus Nachtdienst, Wochenend- und Feiertagsdienst geleistet. Der Nachtdienst habe regelmäßig 16 Stunden, der Wochenenddienst 44 Stunden gedauert. Nach den für ihn geltenden Bestimmungen der KrT, ATO und TO.A betrage die regelmäßige Arbeitszeit 48 Stunden, die ab 1. Oktober 1957 auf 45 Stunden herabgesetzt worden sei; die über diese Zeit hinaus erbrachten Dienstleistungen seien nach den in § 2 TO.A i.V. mit Nr. 3 B der ADO zu § 2 TO.A vorgesehenen Sätzen zu vergüten. Unrichtig sei die Auffassung des Beklagten, für angestellte Ärzte werde durch das Tarifgehalt eine regelmäßige Arbeitszeit von 60 Stunden abgegolten. Die KrT sehe als die speziellere Vorschrift in § 3 Abs. 2 im Gegensatz zu § 8 Abs. 2 ATO die Abänderung der regelmäßigen Arbeitszeit nur durch Dienstordnung, nicht durch Einzelarbeitsvertrag vor. Selbst wenn man die Zulässigkeit einer Abänderung

- 3 -



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



- 3 -

der regelmäßigen Arbeitszeit durch Einzelarbeitsvertrag unterstelle, könne eine solche Abrede nicht konkludent und unter Berufung auf den Grundsatz von Treu und Glauben aus der in § 3 Abs. 3 KrT zum Ausdruck gebrachten Verpflichtung des Arztes zur Zurverfügungstellung seiner gesamten Arbeitskraft hergeleitet werden. Aber auch bei Annahme der Zulässigkeit einer auf Treu und Glauben beruhenden Einzelvereinbarung könne eine solche gemäß § 8 Abs. 2 ATÖ nur bei Beachtung der Grenzen und Voraussetzungen der AZÖ wirksam sein. Schließlich verstoße ein Vertrag des vom Landesarbeitsgericht angenommenen Inhalts gegen Art. 3 Abs. 1 GG, weil er den Gleichheitsgrundsatz verletze.

Der Kläger ist für seine Klageforderung für das Jahr 1956 von einer über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Stundenzahl von 1404 Stunden, für das Jahr 1957 von 1288 Stunden, für das Jahr 1958 von 1328 Stunden, für das Jahr 1959 von 800 Stunden, für das Jahr 1960 von 475 Stunden ausgegangen und hat auf dieser Grundlage eine Nachzahlung in Höhe von 18.715,10 DM errechnet. Von diesem Gesamtbetrag fordert der Kläger mit der Klage im Hinblick auf die von ihm tatsächlich geleistete Arbeit in den angegebenen Zeiträumen die Hälfte, also 9357,55 DM. Bei der Errechnung der Überstunden in seiner Aufstellung hat der Kläger angenommen, daß bis zum 30. September 1957 die normale wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden, nach diesem Zeitpunkt 45 Stunden betragen hat.

Der Beklagte hat zur Begründung seines Klageabweisungsantrages in tatsächlicher Hinsicht im einzelnen ausgeführt, daß die normale wöchentliche Arbeitszeit des Klägers nur 41,5 Stunden betragen habe. Ab 1. April 1959 habe sich die Arbeitszeit aufgrund eines neuen Stellenplanes ermäßigt, da von diesem Zeitpunkt an zwei Oberärzte und neun Assistenzärzte gegenüber früher einem Oberarzt und sieben Assistenzärzten am Krankenhaus tätig gewesen seien. Durch diesen neuen Stellenplan habe der Bereitschaftsdienst

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

mit Freizeit ausgeglichen werden können. Soweit der Kläger den von ihm geleisteten Bereitschaftsdienst mit 50 % in Vollarbeit umgerechnet und dementsprechend seine Klageforderung beziffert habe, entspreche dies nicht den tatsächlichen Gegebenheiten. Bei Berücksichtigung des vorhandenen Arbeitsanfalles sei nur eine Umrechnung in Höhe von 25 % gerechtfertigt. Bei einer so vorgenommenen Umrechnung überschreite die wöchentliche Arbeitszeit des Klägers nicht die Zahl von wöchentlich 60 Arbeitsstunden, die durch das Tarifgehalt abgegolten sei. Soweit der Kläger in seinen Ausführungen gegenüber den in den Grundsatzurteilen des Bundesarbeitsgerichts vom 31. März 1961 - 5 AZR 443/57 - (BAG 9,147 ff. = AP Nr. 17 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche) und 21. Juli 1960 - 5 AZR 510/58 - (BAG 9,346 ff. = AP Nr. 18 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche) aufgestellten Rechtssätzen eine andere Auffassung vertrete, sei diese unbegründet.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

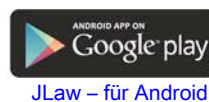
I.

1) Das Landesarbeitsgericht geht für die Berechtigung des geltend gemachten Zahlungsanspruchs zutreffend davon aus, daß nach den Bestimmungen des § 8 Abs. 1 und 2 ATO, ^{des} § 2 TO ^{und der} §§ 2 und 3 der Krankenhaustarifordnung (KrT) vom 2. Dezember 1939 in der Fassung der 3. Änderung vom 18. Juni 1944 i.V. mit der ADO zu § 2 KrT Buchst. a Ziff. 1 und 2 für die nichtleitenden angestellten Ärzte in öffentlichen Krankenanstalten durch das Tarifgehalt Leistungen bis zu 60 Arbeitsstunden wöchentlich abgegolten werden. Es hat den zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag dahin ausgelegt, daß als regelmäßige Arbeitszeit die tariflich zulässige Arbeitszeit von 60 Stunden wöchentlich vereinbart worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin zutreffend erkannt, daß der Kläger für die von ihm behauptete

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Mehrarbeit nur eine Vergütung beanspruchen kann, wenn er mehr als 60 Vollarbeitsstunden in der Woche geleistet hat, und daß zum Zwecke der Feststellung, ob dies der Fall ist, der vom Kläger außerhalb der normalen Arbeitszeit erbrachte Bereitschaftsdienst in Vollarbeit umzurechnen ist. Nur wenn aufgrund der Umwertung sich ergäbe, daß der Kläger über die 60-stündige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehende Vollarbeit oder eine ihr gleichzusetzende Arbeitsbereitschaft geleistet habe, so wäre diese Vollarbeit nach den für die Bezahlung von Überstunden geltenden tariflichen oder vertraglichen Regelungen zu bezahlen. Sofern die die Grenze von wöchentlich 60 Vollarbeitsstunden etwa überschreitenden Dienstleistungen reinen Bereitschaftsdienst darstellen sollten, sei dieser nach § 612 Abs. 2 BGB angemessen zu vergüten. Das Revisionsgericht kann die im Wege der einzelvertraglichen Auslegung gewonnene Annahme des Landesarbeitsgerichts, zwischen den Parteien sei eine wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit von 60 Stunden vereinbart worden, nur daraufhin überprüfen, ob sie ohne Prozeßverstoß getroffen, denkgesetzlich und nach allgemeinen Erfahrungssätzen möglich und ob sie unter Beachtung der allgemein anerkannten und gesetzlichen Auslegungsregeln gewonnen worden ist. Solche revisiblen Verstöße des Landesarbeitsgerichts liegen jedoch nicht vor, wie sich aus folgendem ergibt:

2) Der Senat hat die für die Bezahlung der Arbeitszeit der angestellten Ärzte geltenden Rechtssätze in der Grundsatzentscheidung vom 31. März 1960 (BAG 9, 147 ff. = AP Nr. 17 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche) im einzelnen dargelegt und begründet und an ihnen in den späteren, dasselbe Rechtsgebiet betreffenden Urteilen vom 21. Juli 1960, 1. Dezember 1960 und 26. Januar 1961 festgehalten (BAG 9, 346 ff. = AP Nr. 18 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche; BAG AP Nr. 19 und 20 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche). Auf diese Urteile wird hinsichtlich der Begrün-



- 6 -

derung der aufgestellten Grundsätze zwecks Vermeidung von Wiederholungen verwiesen. Der vorliegende Sachverhalt und die Rechtsausführungen der Revision geben dem Senat keine Veranlassung, von seinem in den genannten Entscheidungen dargelegten Rechtsstandpunkt abzuweichen.

Wenn die Revision meint, daß die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit nach der dem § 8 Abs. 2 ATO vorgehenden spezielleren Vorschrift des § 3 Abs. 2 KrT nur durch Dienstordnung, nicht durch Einzelarbeitsvertrag möglich sei und daß die Zulässigkeit einer Arbeitszeitregelung durch Einzelarbeitsvertrag ein Übergehen des Wortlauts des § 3 Abs. 2 KrT bedeute und insoweit die Grenzen des freien richterlichen Waltens nicht mehr erkennbar wären, so übersieht die Revision, daß, wie der Senat bereits in seinen Urteilen vom 1. Dezember 1960 und später vom 26. Januar 1961 (aaO) zum Ausdruck gebracht hat, diese Grenzen durch die §§ 133, 157 BGB gesetzt werden, deren Anwendung gerade bei denjenigen von den Reichstreuhandern der Arbeit erlassenen und immer noch in Kraft befindlichen Tarifordnungen geboten erscheint, die so viele Widersprüchlichkeiten und Unklarheiten aufweisen, wie die in Frage stehende Krankenhaustarifordnung vom 2. Dezember 1939. Für die Auslegung einer in sich widerspruchsvollen Bestimmung wie der des § 3 KrT ist aber die Frage, ob und inwieweit die KrT gegenüber der ATO die speziellere Rechtsnorm darstellt, entgegen der Ansicht der Revision ohne Bedeutung. Wenn deshalb § 3 Abs. 2 KrT eine Regelung nur durch Dienstordnung vorsieht und nicht von einer Regelungsmöglichkeit durch Arbeitsvertrag spricht, so kann darin keine den § 8 Abs. 2 ATO verdrängende Regelung gesehen werden. Denn es ist kein vernünftiger Grund ersichtlich, welches Interesse daran bestanden haben könnte, ausgerechnet auf dem Sektor des angestellten Arztes vertragliche Regelungen auszuschließen, die den Besonderheiten dieses Berufszweiges zweckmäßiger Rechnung tragen können als generelle Dienstordnungsnormen. Dies gilt um so mehr, wenn man in Betracht

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

- 7 -



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



zieht, daß der einseitige Erlass von Dienstordnungen mit der Außerkraftsetzung der AOGÖ in Wegfall gekommen ist und der Abschluß von Dienstvereinbarungen das Fehlen einer gesetzlichen oder tariflichen Regelung voraussetzt, die aber hier gerade vorhanden ist (§§ 1, 62, 65 PersVG f.d. Land Baden-Württemberg vom 30.6.1958 [GBI. S. 175_7]). Daß im übrigen auch im Rahmen der KrT eine arbeitszeitliche Mehrleistung zum Inhalt einer einzelvertraglichen Regelung gemacht werden kann, ergibt sich, worauf das Landesarbeitsgericht mit Recht hingewiesen hat, aus den Vorschriften über die Eingruppierung der angestellten Ärzte in die einzelnen Vergütungsgruppen nach der Vergütungsordnung zur KrT. Denn entgegen der Auffassung der Revision beruht die Einreihung von Assistenzärzten in die VergGr. II (Fallgruppe 4: Assistenzärzte, die mindestens 35 Betten betreuen) gegenüber der VergGr. III nicht auf einem höheren fachlichen Können und einer höheren Verantwortlichkeit, sondern in Anbetracht der Tatsache, daß das normale Arbeitsmaß eines Assistenzarztes unter 35 belegten Betten liegt, allein auf der erhöhten Arbeitslast und damit auf der längeren Arbeitszeit, die die ärztliche Betreuung von mehr als 35 Patienten erfordert. Auch hier beruht mithin die Vereinbarung der VergGr. II und einer sich daraus ergebenden möglichen Verlängerung der normalen Arbeitszeit auf dem Einzelarbeitsvertrag, nicht auf einer generellen Dienstordnung. Die Ansicht der Revision, daß bei dieser Auffassung bei einem in die VergGr. I eingruppierten Oberarzt folgerichtig eine noch höhere Arbeitszeit als vereinbart angesehen werden müßte, ist schon deshalb abwegig, weil die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. I eindeutig nicht auf die Zahl der zu betreuenden Kranken abstellen und damit auch nicht den Zeitfaktor ansprechen. Die mit der Eingruppierung in die VergGr. II verbundene arbeitszeitliche Regelung widerspricht deshalb auch der Auffassung des Klägers, eine Festsetzung der Arbeitszeit



- 8 -

im Arbeitsvertrag könne immer nur ausdrücklich und nicht stillschweigend erfolgen. Denn die einzelvertraglich erfolgte Eingruppierung in die VergGr. II enthält die konkludent erteilte Zustimmung des Assistenzarztes, diejenige Arbeitszeit als die vereinbarte regelmäßige anzusehen, die für die Betreuung von mehr als 35 Patienten erforderlich ist, mit der alleinigen Einschränkung und unter Beachtung der Grenzen, die der Senat in seinen oben zitierten Urteilen aufgewiesen hat.

Soweit die Revision sich schließlich auf die Geltung der AZO für das Arbeitsverhältnis des angestellten Arztes beruft, kann auf die diese Auffassung ablehnende eingehende Begründung des Senats in den vorangegangenen Entscheidungen verwiesen werden. Daß die Vereinbarung einer von der 48-stündigen Arbeitszeit des § 8 Abs. 1 ATO abweichenden regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 8 Abs. 2 ATO, § 3 Abs. 2 KrT nur "im Rahmen der AZO" getroffen werden kann und diese Bestimmung nach Ansicht der Revision auch dann von Bedeutung ist, wenn die AZO für das hier in Rede stehende Rechtsverhältnis nicht zur Anwendung gelangt, steht der Vereinbarung einer wöchentlichen 60-stündigen Arbeitszeit nicht entgegen. Denn als Grenze legt § 7 Abs. 1 AZO für die regelmäßige Arbeitszeit die 10-stündige tägliche Arbeitszeit, unter Umständen, nämlich wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, gemäß § 7 Abs. 2 AZO sogar eine über 10 Stunden täglich hinausgehende Arbeitszeit fest, ohne daß es hinsichtlich der Grenzen der Arbeitszeit für die hier in Frage stehende zulässige vertragliche Vereinbarung dieser Arbeitszeit darauf ankommt, ob für den unter die AZO fallenden Personenkreis die Festsetzung einer solchen Arbeitszeit von dem Vorliegen bestimmter Voraussetzungen abhängig gemacht wird.

Unter den gegebenen Umständen und bei Berücksichtigung der tariflichen Bestimmungen kann auch von einer sittenwi-

- 9 -



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



drigen Ausnutzung der Notlage des Klägers und darauf beruhend einer Nichtigkeit des Arbeitsvertrages (§ 138 BGB) ebensowenig wie von einer durch den Beklagten in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise erfolgten vorsätzlichen Schadenszufügung (§ 826 BGB) die Rede sein. Abgesehen davon, daß es hierfür schon an dem Vorliegen der objektiven Voraussetzungen mangelt, hat der Kläger keinerlei Tatsachen vorgetragen, die auf das Vorhandensein des subjektiven Tatbestandsmerkmals der Ausbeutung von Notlage, Leichtsinns oder Unerfahrenheit durch die Beklagte schließen lassen.

3) Die auf § 8 Abs. 2 ATO, § 3 Abs. 2 und 3 KrT beruhende Möglichkeit der Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit verstößt auch nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Wie der Große Senat in seinem Beschluß vom 16. März 1962 (AP Nr. 19 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen zu Ziff. B I 4) eingehend ausgeführt hat, verbietet Art. 3 Abs. 1 GG nur die offensichtlich unsachliche, d.h. die aus keinem vernünftigen Gesichtspunkt zu billigende willkürliche Bevorzugung oder Belastung des Einzelnen oder einzelner Gruppen. Eine Verletzung des Art. 3 Abs. 1 GG liegt nicht schon vor, wenn eine andere Regelung als die getroffene zweckmäßiger oder gerechter wäre oder den Bedürfnissen nach Gleichheit besser entspräche. Angesprochen ist damit vielmehr eine Verletzung der äußersten Grenze der Gerechtigkeit. Davon kann bei der hier vereinbarten Arbeitszeit- und Vergütungsregelung – unabhängig von der Frage, ob der Gleichheitsgrundsatz überhaupt für das Einzelvertragsrecht und nicht nur auf der Ebene des Gesetzgebers Geltung besitzt – keine Rede sein. Das ergibt sich aus den Überlegungen, die der Senat oben bereits unter dem Gesichtspunkt angestellt hat, ob die getroffene Regelung gegen § 138 BGB verstößt.

Aber auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, der vom Landesarbeitsgericht und der Revision

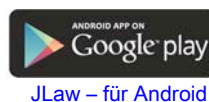
- 10 -

offensichtlich ohne Unterscheidung zu dem Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG genannt wird, ist nicht verletzt. Einmal verkennt die Revision, daß sich die Gleichbehandlung in aller Regel nur auf den betrieblichen und nur in beschränktem Umfang auf den überbetrieblichen Raum erstreckt. Daß etwa im vorliegenden Falle innerhalb des betrieblichen Raumes des Beklagten eine ungleiche Behandlung vorgenommen worden sei, ist weder festgestellt noch vorgetragen. Ein überbetrieblicher Raum kommt hier offensichtlich nicht in Frage, weil der Beklagte ein Kreisverband ist und - da weder in dieser Beziehung etwas festgestellt noch vorgetragen ist - davon auszugehen ist, daß es nur ein Kreiskrankenhaus des Beklagten gibt. Davon abgesehen hat der Gleichbehandlungsgrundsatz das Verbot der willkürlichen Schlechterstellung eines Arbeitnehmers aus sachfremden Gründen gegenüber anderen in vergleichbarer Lage befindlichen Arbeitnehmern zum Inhalt. Dieser Grundsatz rechtfertigt nicht die gleiche unterschiedslose Behandlung der Arbeitnehmer aller Sparten des öffentlichen Dienstes, gleich welcher Art ihre Tätigkeit ist und in welchen Dienststellungen sie ausgeübt wird. Aufgabenbereich und Inhalt der von einem angestellten Arzt in einem öffentlichen Krankenhaus ausgeübten Tätigkeit sind mit den Dienstleistungen anderer in derselben Gehaltsgruppe befindlichen Angestellten des öffentlichen Dienstes nicht vergleichbar. Die Auffassung der Revision, die folgerichtige Durchführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes müsse zu einer "Erlangung der wirtschaftlichen Gleichheit" sämtlicher in derselben Gehaltsgruppe befindlichen Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes "in allgemein-existentieller Hinsicht" führen, eine dieses Ergebnis nicht aufweisende Behandlung eines Arbeitnehmers stelle mithin eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes dar, ist abwegig und mit dem Sinn dieses Grundsatzes, so wie er von Wissenschaft und Rechtsprechung eindeutig herausgestellt worden ist, in keiner Weise vereinbar (vgl. statt aller: Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., I. Bd., § 37 mit zahlr.

- 11 -



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



Nachw. aus Lit. u. Rechtspr.; BAG AP Nr. 5, 16, 30, 32 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

II.

1) Von den dargelegten Grundsätzen ausgehend hat das Landesarbeitsgericht der Errechnung der vom Kläger im Jahr 1956 geleisteten Vollarbeit eine dienstplanmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden und eine Gesamtzahl von insgesamt 1404 Stunden reinen Bereitschaftsdienstes zu Grunde gelegt. An diese tatsächlichen Feststellungen ist das Revisionsgericht gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden.

Das angefochtene Urteil verwendet in diesem Zusammenhang terminologisch unrichtig teils den Begriff der "Arbeitsbereitschaft", teils den des "Bereitschaftsdienstes" für die vom Kläger über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus erbrachten Dienstleistungen. Das RAG wie das BAG haben die "Arbeitsbereitschaft" als "Zeiten wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung" umgrenzt und sie in ihrer Bewertung grundsätzlich der Vollarbeit gleichgesetzt (BAG 8, 25 = AP Nr. 5 zu § 7 AZO mit weit. Nachw.). Was unter "Bereitschaftsdienst" zu verstehen ist, hat das Landesarbeitsgericht in BAG 8, 63 = AP Nr. 1 zu § 13 AZO (ebenso die o.a. Entscheidungen des Senats) im einzelnen ausgeführt, worauf verwiesen wird. Wenn das angefochtene Urteil deshalb davon spricht, der Wochenendedienst wie der Nachtdienst sei ^{en} unbestritten "Arbeitsbereitschaft", die Parteien täugen dieser Tatsache auch durch ihre Umrechnung auf normale Arbeitszeit Rechnung und nur über die "Höhe der Umrechnung dieses Bereitschaftsdienstes" gehe der Vortrag der Parteien auseinander, so geht daraus eindeutig hervor, daß das Landesarbeitsgericht ebenso wie der Kläger von dem Vorliegen eines reinen Bereitschaftsdienstes ohne Verkennung der durch die Rechtsprechung gegebenen Begriffsbestimmung ausgehen und folgerichtig die Umwertung dieser Zeiten auf Vollarbeit zur Voraussetzung



- 12 -

für die Berechtigung der vom Kläger geltend gemachten Überstundenforderung gemacht haben.

Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe § 286 ZPO verletzt, weil es die vom Kläger angegebenen Beweise über die Anzahl der Bereitschaftsdienststunden nicht erhoben habe, ist diese Rüge nicht begründet. Der Kläger hat allerdings in der Klageschrift Beweis durch Vernehmung des Dr. Meyer und des Dr. Seitz, sowie später (Schriftsatz vom 19. Juni 1961) durch Parteivernehmung dafür angeboten, daß die Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienste im Jahr 1956 1404 Stunden betragen hätten, und das Arbeitsgericht hat über diesen Beweisantritt nur den Zeugen Dr. Meyer vernommen. Das Landesarbeitsgericht unterstellt aber die vom Kläger unter Beweis gestellte Behauptung über die Zahl der von ihm geleisteten Bereitschaftsdienststunden bei seiner Rechtsfindung und kommt nur bei der Umwertung dieser Zeiten zu einem anderen Ergebnis, so daß von einer Verletzung des § 286 ZPO nicht die Rede sein kann.

2) Der Kläger verlangt für die von ihm abgeleisteten Bereitschaftsdienststunden ihre Umwertung auf Vollarbeit mit 50 %. Das Landesarbeitsgericht ist aufgrund des Ergebnisses der Beweisaufnahme zu der Überzeugung gelangt, daß die tatsächliche Beanspruchung während des Nachtdienstes zwar unterschiedlich war, aber im Durchschnitt bei 25 %, während des Wochenenddienstes zwar höher lag, jedoch 40 % nicht überschritten habe. An diese mit Verfahrensrügen nach Maßgabe des § 554 Abs. 3 Ziff. 2 b ZPO nicht angegriffenen tatsächlichen Feststellungen ist das Revisionsgericht gebunden. Wenn das Landesarbeitsgericht bei einer in diesem Umfang erbrachten Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes eine Umrechnung und damit eine Arbeitszeitbewertung unter Anlehnung an die im Bundesangestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961 (BAT) vorgesehene Bewertung in Höhe von 40 % für angemessen hält, so bestehen hiergegen keine rechtlichen Bedenken, auch wenn – was das Landesarbeitsgericht auch nicht verkannt hat –

- 13 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Bestimmungen des BAT während der Tätigkeit des Klägers bei dem beklagten Verband noch keine Geltung gehabt haben. Die Bestimmung, ob und in welcher Höhe die Umwertung von Bereitschaftsdienst in Vollarbeit zu erfolgen hat, unterliegt, weil bei ihr alle Umstände des einzelnen Falles eine Rolle spielen und gegeneinander abzuwägen sind, dem freien Ermessen des Tatsachenrichters, das in der Revisionsinstanz nur dahin nachprüfbar ist, ob die Voraussetzungen und Grenzen des Ermessens richtig beachtet worden sind (BAG AP Nr. 17 zu § 72 ArbGG 1953; Rosenberg, Lehrbuch des Dt. Ziv.Proz.R., 9. Aufl., § 140 III 2 a S. 703; RGZ 157, 348 [350, 7]). Wenn das Landesarbeitsgericht in der Erwägung, daß der Umwertungsmodus des BAT durchaus praktischen Erfahrungen entspricht und aus ihnen gewonnen worden ist, deshalb die Richtlinien des BAT seiner Umrechnung zu Grunde legt, so läßt die Anwendung dieser Richtlinien für die hier vorzunehmende Umwertung unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beweisaufnahme keine unsachgemäße Anwendung oder Überschreitung der Grenzen des freien Ermessens durch das Landesarbeitsgericht erkennen.

Die danach zu erstellende Umrechnung ergibt, daß der Kläger im Jahre 1956 in den vom Landesarbeitsgericht festgestellten 45 Arbeitswochen je Woche ($1404:45=$) 31,2 Stunden Bereitschaftsdienst wöchentlich geleistet hat, die bei einer Bewertung von 40 % in 12,48 Vollarbeitsstunden umzurechnen sind. Damit ergibt sich für den Kläger eine wöchentliche Vollarbeitszeit von ($45 + 12,48=$) 57,48 Stunden, die durch das gezahlte Tarifgehalt abgegolten sind.

3) Da für die folgenden Jahre vom Kläger ein gegenüber dem Jahre 1956 zeitlich geringerer Bereitschaftsdienst geltend gemacht wird (1957:1288 Stunden, 1958:1328 Stunden, 1959:800 Stunden, 1960 bis zum 31. August 1960: 475 Stunden), übersteigen die umgerechneten Zeiten in keinem Fall die 60-stündige wöchentliche Arbeitszeit, so daß



- 14 -

auch für diese Jahre die vom Kläger geltend gemachten
Nachzahlungsansprüche nicht begründet sind.

Dies macht die Zurückweisung der Revision mit der
Kostenfolge aus § 97 ZPO notwendig.

gez. Dr. Boldt . Dr. Stumpf Dr. Holschemacher
Seiler Döring



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)