

Aktenzeichen: 5 AZR 528/82
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 25. April 1984
- 5 AZR 528/82 -

I. Arbeitsgericht
Stade

Urteil vom 16. März 1981
- 2 Ca 844/79 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 9. Februar 198
- 12 Sa 57/81 -

Für die Amtliche Sammlung:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein

Entscheidungsstichwort:

Überstundenvergütung während der Ausbildung

Gesetz:

BBiG § 10 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 528/82

12 Sa 57/81 Niedersachsen

Verkündet am
25. April 1984

Im Namen des Volkes!

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Schumacher und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen
vom 9. Februar 1982 - 12 Sa 57/81 - wird
zurückgewiesen.

2. Der Kläger 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 über die Höhe der Vergütung, die dem
Kläger für die während des Ausbildungsverhältnisses geleisteten
Überstunden zusteht.

Der Beklagte ist Landwirt und unterhält einen Grünlandbe-
trieb mit Viehhaltung. Der am 20. Oktober 1955 geborene Kläger
war vom 1. August 1978 bis zum 28. Juli 1979 bei dem Beklagten
als Auszubildender für den Beruf eines Landwirts beschäftigt. In
dem Ausbildungsvertrag vom 10. August 1978 ist vereinbart, daß
es sich um das zweite Ausbildungsjahr handelt und die monatliche
Ausbildungsvergütung 472,85 DM brutto beträgt. Weiter ist in dem
Vertrag bestimmt, daß eine über die vereinbarte regelmäßige Aus-
bildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders zu vergüten
ist. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß der Kläger von Mai
bis Juli 1979 247 Stunden und fünf Minuten an Überstunden gelei-
stet hat. Streit besteht lediglich darüber, in welcher Höhe diese
Überstunden zu vergüten sind.

Der Kläger hat, soweit in der Revision noch interessierend,
die Auffassung vertreten, die Höhe der Überstundenvergütung sei



nicht an seiner Ausbildungsvergütung, sondern an dem Tariflohn eines landwirtschaftlichen Hilfsarbeiters einschließlich der Mehrarbeitszuschläge auszurichten. Der Kläger hat diese Vergütung zunächst auf 3.409,65 DM brutto errechnet und einen dementsprechenden Antrag gestellt.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Höhe des Stundenlohns für die vom Kläger geleistete Mehrarbeit errechne sich nach der vereinbarten Ausbildungsvergütung. Danach sei von einem Stundensatz von 2,50 DM und allenfalls noch von einem angemessenen Zuschlag auszugehen. Die Höhe der Vergütung sei damit festgelegt, so daß eine Bestimmung der Vergütung nach § 612 Abs. 2, § 315 BGB nicht in Frage komme.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten verurteilt, an den Kläger 926,56 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 9. August 1979 zu zahlen. Die weitergehende Klage hat es abgewiesen.

Mit seiner Berufung hat der Kläger über den zugesprochenen Betrag hinaus lediglich noch Zahlung eines weiteren Betrages von 1.465,20 DM begehrt. Er hat diese neue Berechnung damit begründet, nach dem Lohntarifvertrag für die landwirtschaftlichen Betriebe im Bereich der Landwirtschaftskammer Hannover vom 11. April 1980 betrage der Lohn eines landwirtschaftlichen Hilfsarbeiters 7,74 DM pro Stunde; hinzuzurechnen seien noch Mehrarbeitszuschläge von mindestens 25 % (= 1,94 DM), so daß sich eine Gesamtvergütung von 9,68 DM je Stunde ergebe. Für 247 Stun-



den und fünf Minuten mache dies einen Betrag von 2.391,76 DM aus.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren in Höhe von 1.465,20 DM nebst Zinsen 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 kann eine höhere Vergütung als ihm in den Vorinstanzen zugesprochen worden ist für die von ihm in der Ausbildungszeit beim Beklagten geleistete Mehrarbeit nicht verlangen.

1. Der Kläger hat nach dem Ausbildungsvertrag einen Anspruch darauf, daß ihm die über die vereinbarte Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders vergütet wird. Die Höhe dieser Vergütung ist in dem Ausbildungsvertrag nicht ausdrücklich geregelt. Das Berufungsgericht ist, den Ausführungen des arbeitsgerichtlichen Urteils folgend, davon ausgegangen, daß sich die Höhe der Mehrarbeitsvergütung nach der Ausbildungsvergütung richtet. Das Berufungsgericht hat sich bei der Auslegung der vertraglichen Regelung an den Grundsätzen orientiert, die bei der in § 10 Abs. 3 BBiG enthaltenen gesetzlichen Regelung angewendet werden.

2. Diese Vertragsauslegung ist rechtlich nicht zu beanstanden.

a) Die vertragliche Regelung über die an den Auszubildenden zu zahlende Vergütung für Mehrarbeit entspricht wörtlich der in § 10



Abs. 3 BBiG enthaltenen gesetzlichen Regelung. Dort ist bestimmt, daß eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders zu vergüten ist. Die Höhe dieser Vergütung ist im Gesetz nicht ausdrücklich geregelt. Die Literatur geht, soweit ersichtlich, übereinstimmend davon aus, daß auch bei der Höhe der nach § 10 Abs. 3 BBiG zu zahlenden Mehrarbeitsvergütung der in § 10 Abs. 1 BBiG festgelegte Grundsatz der Angemessenheit gilt. Daraus ergibt sich, daß zunächst von der vereinbarten Vergütung auszugehen ist, soweit nicht deren Angemessenheit in Frage zu stellen ist. Die Meinungen der Kommentatoren gehen lediglich teilweise darüber auseinander, ob und in welcher Höhe zusätzlich zu dem vereinbarten Grundlohn für die Mehrarbeit tarifliche oder durch Betriebsvereinbarung vereinbarte Mehrarbeitszuschläge bzw. Sonn- und Feiertagszuschläge zu zahlen sind (vgl. z. B. Weber, BBiG, Stand 1982, § 10 Anm. 3; Gedon/Spiertz, BBiG, Stand November 1983, § 10 Anm. 4; Herkert, BBiG, Stand April 1982, § 10 Rz 10 a; Knopp/Kraegeloh, BBiG, 2. Aufl., § 10 Rz 5). Die Frage, ob und inwieweit ein Mehrarbeitszuschlag zu zahlen ist, ist zwischen den Parteien dieses Rechtsstreits jedoch nicht mehr im Streit, nachdem das Arbeitsgericht diesen Zuschlag mit 50 % angenommen hat.

b) Das Berufungsgericht ist davon ausgegangen, daß die vereinbarte Ausbildungsvergütung, deren Angemessenheit vorliegend nicht streitig ist, auch bei den besonders zu vergütenden Mehrarbeitsstunden als vereinbarte Vergütung zugrunde zu legen ist und daher eine Bestimmung nach § 612 Abs. 2, § 315 BGB vorliegend nicht in Frage kommt. Das Berufungsgericht hat hierbei, entgegen der Auf-



fassung der Revision, den Begriff der "besonderen" Vergütung im Sinne des § 10 Abs. 3 BBiG sowie des Vertragstextes nicht ver-
kannt.

Die Revision meint, aus dem Begriff "besonders" ergebe sich, daß die Ableistung von Mehrarbeit ein "aliud" sei, daß es sich also um eine Arbeitsleistung außerhalb der Ausbildung handele, die auch in der Vergütung von der Ausbildungsvergütung abzugrenzen sei. Für die Mehrarbeit sei daher nicht die vertraglich vereinbarte Vergütung, sondern nach § 612 Abs. 2 BGB eine besondere Vergütung festzulegen.

c) Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. Wenn es im Gesetz und in der vertraglichen Vereinbarung heißt, daß die von dem Auszubildenden geleistete Mehrarbeit "besonders" zu vergüten sei, so ist dies, wie auch das Berufungsgericht zutreffend angenommen hat, im Sinne von "zusätzlich" zu verstehen. Etwas anderes ist nicht daraus herzuleiten, daß in § 10 Abs. 3 BBiG die Begriffe "Ausbildungszeit" und "Beschäftigung" gegenübergestellt sind. Die Revision verkennt bei ihrer Argumentation, daß auch in der vertraglich festgelegten Ausbildungszeit von dem Auszubildenden Arbeitsleistungen erbracht werden. Die in den Überstunden erbrachte Tätigkeit wäre nur dann nicht entsprechend der Ausbildungsvergütung zu bezahlen, wenn es sich um völlig andere, außerhalb der Ausbildung liegende Arbeitsleistungen handelte. Das ist vorliegend aber nicht der Fall. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß der Kläger während der Überstunden keine andersartigen Leistungen erbracht hat, als auch sonst im Verlaufe

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
[\(mobile App\)](#)



seiner regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit. In dem Berufungs-
urteil ist ausgeführt, der Kläger habe lediglich eine zeitliche
Mehrbeschäftigung geltend gemacht und sich nicht auf eine andere
Qualität seiner Tätigkeit während der Überstunden berufen. Diese
tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind von
der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffen worden. Das
Revisionsgericht ist daher hieran gebunden (§ 561 ZPO).

3. Aufgrund der mit dem Kläger vereinbarten Ausbildungsvergü-
tung von 472,85 DM hat das Arbeitsgericht bei monatlich 189 Ar-
beitsstunden einen Betrag von 2,50 DM pro Stunde errechnet und
einen Mehrarbeitszuschlag von 50 % (= 1,25 DM) für angemessen
erachtet. Bei 247 Stunden und fünf Minuten ergibt dies einen Be-
trag von 926,56 DM. Dieses Zahlenwerk ist von dem Kläger nicht
angegriffen. Ausgehend von der Ausbildungsvergütung steht dem
Kläger daher für die geleistete Mehrarbeit kein höheres Entgelt
zu.

Dr. Thomas

Michels-Holl

Schneider

Schumacher

Dr. Hirt



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](#)