

Aktenzeichen: 5 AZR 543/88

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 13. Dezember 1989
- 5 AZR 543/88 -

I. Arbeitsgericht Urteile vom 15. Dezember 1987
Siegburg - 3 Ca 1231/87 - und
- 3 Ca 1232/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 14. Oktober 1988
Köln - 2 Sa 128/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

24-stündige Arbeitszeitanordnung für teilzeitbeschäftigtes
Krankenpflegepersonal

Gesetz: BGB § 315; VO über die Arbeitszeit in Krankenpflegesanstalten
vom 13. Februar 1924 (KrAZO) § 1 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Vgl. BAG Urteil vom 25. Oktober 1989 (- 2 AZR 633/88 -)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 543/88

2 Sa 128/88 Köln

Verkündet am
13. Dezember 1989

Clobes,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 1989 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kukies und Halberstadt für Recht erkannt:

1. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 14. Oktober 1988 - 2 Sa 128/88 - wird aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerinnen werden die Urteile des Arbeitsgerichts Siegburg vom 15. Dezember 1987 - 3 Ca 1231/87 - und - 3 Ca 1232/87 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefaßt:
 - a) Es wird festgestellt, daß die Klägerinnen außer in Notfällen nicht verpflichtet sind, an den Werktagen, an denen sie die übliche vertragsmäßige Arbeit in der Zeit von 8.30 Uhr bis 13.30 Uhr erbringen, Dienst zu leisten, der über 5 Stunden hinausgeht und der nicht durch eine Ruhepause von mindestens 20 Minuten unterbrochen wird, wobei diese Pause vor Beginn des weiteren Dienstes konkret festgelegt werden muß.
 - b) Es wird festgestellt, daß die Klägerinnen außer in Notfällen nicht verpflichtet sind, zusammenhängenden sog. Bereitschaftsdienst zu leisten, der über 10 Stunden hinausgeht und der - auch wenn ein Tageswechsel dazwischen liegt - nicht durch eine planbare Pause von mindestens einer Stunde unterbrochen ist.



- 3 -

c) Es wird festgestellt, daß außer in Notfällen die Klägerinnen nicht verpflichtet sind, an denjenigen Werktagen die übliche vertragliche Arbeit in der Zeit von 8.30 Uhr bis 13.30 Uhr zu leisten, an denen sie schon über den Tageswechsel hinaus bis in die Morgenstunden sog. Bereitschaftsdienst verrichteten, wenn hierdurch die kalendertägliche Arbeitszeit von 10 Stunden überschritten wird.

d) Es wird festgestellt, daß die Klägerinnen außer in Notfällen nicht verpflichtet sind, an Wochenenden oder Feiertagen mehr als einen sog. Bereitschaftsdienst zu leisten, der eine Zeitspanne von 10 Stunden überschreitet.

Im übrigen werden die Klagen abgewiesen.

3. Von den Kosten des Rechtsstreits haben die Klägerinnen als Gesamtschuldnerinnen 1/5 und die Beklagte 4/5 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 :

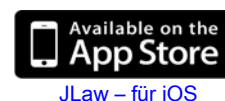
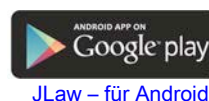
Die Parteien streiten im wesentlichen darüber, ob die Beklagte von den Klägerinnen eine über zehn Stunden hinausgehende Arbeitszeit einschließlich des Bereitschaftsdienstes verlangen kann.

Die Klägerin zu 1) ist seit dem 20. September 1982 bei der Beklagten als medizinisch-technische Assistentin (MTA) beschäftigt. Die Klägerin zu 2) arbeitet seit dem 1. Juni 1978 ebenfalls als MTA bei der Beklagten.

Die regelmäßige Arbeitszeit beider teilzeitbeschäftigter Klägerinnen beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich wöchentlich 25 Stunden. Sie arbeiten an fünf Werktagen von



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



8.30 Uhr bis 13.30 Uhr. Darüber hinaus haben die Klägerinnen in den vergangenen Jahren an Wochentagen, Wochenenden und Feiertagen sogenannte Bereitschaftsdienste geleistet. Diese dauerten werktags von 17.00 Uhr bis 8.30 Uhr und an den Wochenenden von samstags 8.30 Uhr bis sonntags 8.30 Uhr sowie von sonntags 8.30 Uhr bis montags 8.30 Uhr. Während der Bereitschaftsdienste fiel zu 70 % Arbeit an. Bei den Bereitschaftsdiensten gibt es keine im voraus festgelegte Pausen. Die Beklagte vergütet die Bereitschaftsdienste wie Überstunden.

Die Bereitschaftsdienste sind bis zum Februar 1987 teilweise von Medizinstudenten, die über eine zusätzliche Ausbildung verfügten, allein oder gemeinsam mit der dienstleistenden MTÄ erbracht worden. Zum Teil konnten die MTA bis dahin die Bereitschaftsdienste mit Zustimmung der Beklagten an Studenten abgeben und sich zu Hause in Rufbereitschaft aufhalten.

Seit einigen Jahren besteht zwischen den Parteien Streit, in welchem Umfang die Klägerinnen zur Leistung des Bereitschaftsdienstes verpflichtet sind. Ein Rechtsstreit darüber endete am 12. Dezember 1984 mit folgendem Vergleich:

- "1. Die Parteien sind sich einig, daß das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ungekündigt und unverändert fortbesteht.
2. Die Parteien sind sich ferner einig, daß die Beklagte die Vergütung des Bereitschaftsdienstes nicht einseitig ändern darf, daß aber die zeitliche Zuweisung des Bereitschaftsdienstes ihrem Direktionsrecht unterliegt."



Seit Mitte 1986 weigern sich die Klägerinnen, die Bereitschaftsdienste in dem von der Beklagten geforderten Umfang zu leisten. Der ärztliche Direktor der Klinik ordnete am 26. Februar 1987 an, die zum Bereitschaftsdienst eingeteilten MTA hätten den Dienst persönlich zu leisten. Die Möglichkeit, Dienste an Studenten abzugeben, bestehe nicht mehr. Die Beklagte hat diese Dienst-anweisung im Januar 1988 wiederholt. Im weiteren Verlauf der Auseinandersetzungen lehnten die Klägerinnen einen Bereitschaftsdienst über 20 Uhr hinaus ab. Die Beklagte hat die Klägerinnen daraufhin mehrfach abgemahnt und hat ihnen mit Schreiben vom 18. Dezember 1987 die Arbeitsverhältnisse fristlos und hilfsweise fristgemäß aufgekündigt. Die Klägerinnen haben dagegen erfolgreich Kündigungsschutzklage erhoben (vgl. BAG Urteil vom 25. Oktober 1989 - 2 AZR 633/88 -).

Die Klägerinnen haben die Auffassung vertreten, die Beklagte verstoße gegen die Arbeitszeitordnung und könne sich nicht auf die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924 berufen, weil die Klägerinnen nicht als Pflegepersonal im Sinne dieser Vorschrift anzusehen seien. Aber selbst bei Anwendung dieser Verordnung werde die tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden überschritten, denn der sogenannte Bereitschaftsdienst sei als volle Arbeitsleistung anzusehen, weil die Klägerinnen während des Bereitschaftsdienstes im Umfang von 70 % Arbeitsleistungen zu erbringen hätten und die Beklagte keine Ruhepausen gewähre.



Die Klägerinnen haben (zusammengefaßt) beantragt,

1. festzustellen, daß sie außer in Notfällen nicht verpflichtet sind, an den Werktagen, an denen sie die übliche vertragsgemäße Arbeit in der Zeit von 8.30 Uhr bis 13.30 Uhr erbringen, Dienst zu leisten, der über fünf Stunden hinausgeht und der nicht durch eine Ruhepause von mindestens 20 Minuten unterbrochen wird, wobei diese Pause vor Beginn des weiteren Dienstes konkret festgelegt werden muß;
2. festzustellen, daß die Klägerinnen außer in Notfällen nicht verpflichtet sind, zusammenhängenden sogenannten Bereitschaftsdienst zu leisten, der über zehn Stunden hinausgeht und der - auch wenn ein Tageswechsel dazwischen liegt - nicht durch eine planbare Pause von mindestens einer Stunde unterbrochen ist;
3. festzustellen, daß außer in Notfällen die Klägerinnen nicht verpflichtet sind, an denjenigen Werktagen die übliche vertragliche Arbeit in der Zeit von 8.30 Uhr bis 13.30 Uhr zu leisten, an denen sie schon über den Tageswechsel hinaus bis in die Morgenstunden sogenannten Bereitschaftsdienst verrichteten, wenn hierdurch die kalendertägliche Arbeitszeit von zehn Stunden überschritten wird;
4. festzustellen, daß die Klägerinnen außer in Notfällen nicht verpflichtet sind, an Wochenenden oder Feiertagen sogenannten Bereitschaftsdienst zu leisten, der eine Zeitspanne von zehn Stunden überschreitet;
5. festzustellen, daß bei der Dauer des Bereitschaftsdienstes und bei der höchstzulässigen Arbeitszeit von zehn Stunden täglich die Klägerinnen so behandelt werden, daß die vertragsgemäße regelmäßige Arbeitszeit von fünf Stunden je Kalendertag wie eine Arbeitsleistung von acht Stunden je Kalendertag gewertet wird.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und dazu ausgeführt, die Klägerinnen hätten jahrelang den Bereitschaftsdienst im geforderten Umfang geleistet und sich dazu vertraglich verpflichtet. Die AZO finde auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Die Arbeitszeit richte sich vielmehr nach der Verordnung



über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924. Die danach maßgebende Höchstarbeitszeit von 60 Wochenstunden sei niemals überschritten worden. Außerdem sei die Beklagte nicht verpflichtet, im voraus Pausen festzulegen. Das sei mit Rücksicht auf die Besonderheiten eines Krankenhausbetriebes auch gar nicht möglich.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen zurückgewiesen. Die Klägerinnen verfolgen mit der Revision ihr Klageziel im wesentlichen weiter.

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

Die Revision der Klägerinnen ist begründet, soweit sie sich gegen die Heranziehung zu Arbeitsleistungen über zehn Stunden täglich wenden und die begehrten Ruhepausen beanspruchen. Dagegen können die Klägerinnen nicht die Feststellung begehren, daß sie im Rahmen der höchstzulässigen Arbeitszeit von zehn Stunden täglich so behandelt werden müssen, daß die vertragsgemäße regelmäßige Arbeitszeit von fünf Stunden je Kalendertag wie eine Arbeitsleistung von acht Stunden je Kalendertag gewertet wird.

I. Nach Auffassung des Berufungsgerichts fehlt es schon an einem Feststellungsinteresse, soweit die Klägerinnen geltend machen, sie seien im Anschluß an einen Bereitschaftsdienst nicht zur Arbeitsleistung von 8.30 Uhr bis 13.30 Uhr an Werktagen verpflichtet. Das gelte ebenso für den Antrag auf Feststellung, daß sie zu zwei aufeinanderfolgenden Bereitschaftsdiensten nicht verpflichtet seien. Die Beklagte habe von den Klägerinnen solche Ar-



beitsleistungen nicht gefordert. Im übrigen sei die Feststellungsklage nicht begründet. Dazu hat die Vorinstanz im wesentlichen folgendes ausgeführt:

Die Klägerinnen seien zum sogenannten Bereitschaftsdienst verpflichtet. Dieser sei aber als Arbeitsleistung zu bewerten, weil sie in diesem Zeitraum im Umfang von 70 % Arbeitsleistungen ohne im voraus festgelegte Ruhepausen zu erbringen hätten. Die höchstzulässige Arbeitszeit richte sich nicht nach der AZO, sondern dafür sei die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924 maßgebend. Danach solle eine regelmäßige Arbeitszeit von 60 Wochenstunden nicht überschritten werden und durch angemessene Pausen unterbrochen sein. Auch soweit die Beklagte ein- bis zweimal im Monat darüber hinausgegangen sei, habe sie die höchstzulässige Arbeitszeit damit nur in Ausnahmefällen überschritten und die Höchstarbeitszeit nach dieser Verordnung im Regelfall eingehalten. Die Beklagte habe auch ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Klägerinnen nicht verletzt.

II. Im Gegensatz zur Auffassung der Vorinstanz sind die Feststellungsklagen insgesamt zulässig, denn die Klägerinnen haben ein Rechtsschutzinteresse an der begehrten Feststellung (§ 256 ZPO). Das hat das Berufungsgericht zu Unrecht verneint, soweit die Beklagte sich in diesem Rechtsstreit bereit erklärt hat, die Klägerinnen könnten im Anschluß an einen Wochenenddienst oder an einen Bereitschaftsdienst innerhalb der Woche an dem darauffolgenden Vormittag Freizeitausgleich in Anspruch nehmen. Es ist streitig geblieben, ob die Beklagte dazu schon vor diesem Rechts-



streit bereit war oder nicht. Selbst wenn die Beklagte sich in Zukunft daran hält, bleibt das Feststellungsinteresse der Klägerinnen insgesamt bestehen, weil diese Streitfrage von der Dauer des Bereitschaftsdienstes selbst nicht getrennt werden kann. Zwischen den Parteien geht es im Grundsatz um die Feststellung, ob die Beklagte berechtigt ist, eine über zehn Stunden arbeitstäglich hinausgehende Arbeitszeit einschließlich des sogenannten Bereitschaftsdienstes zu fordern und ob sie zur Einhaltung der Mindestpausen nach der AZO verpflichtet ist. Die Revision weist zu Recht darauf hin, daß die Beklagte zur Arbeitsbefreiung am darauffolgenden Werktag nur nach einem Bereitschaftsdienst von mehr als zehn Arbeitsstunden bereit ist und damit der Streit über die von den Klägerinnen begehrte Feststellung insgesamt nicht ausgeräumt wird. Schließlich hat die Beklagte auch kein Anerkenntnisurteil gegen sich ergehen lassen, soweit sie einen Freizeitausgleich im Anschluß an einen Bereitschaftsdienst zugestanden hat.

III. Die Feststellungsklagen sind im zuerkannten Umfang begründet, denn die Beklagte ist nicht berechtigt, von den Klägerinnen eine über zehn Stunden hinausgehende Arbeitszeit einschließlich des sogenannten Bereitschaftsdienstes zu verlangen. Außerdem hat sie die Mindestruhezeiten nach Maßgabe der AZO einzuhalten.

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beider teilzeitbeschäftigter Klägerinnen von wöchentlich 25 Stunden ausschließlich der Pausen ist außer Streit. Die Parteien sind jedoch verschiedener Auffassung darüber, in welchem Umfang die Klägerinnen darüber hinaus



zum Bereitschaftsdienst verpflichtet sind. Zwar müssen die Klägerinnen Bereitschaftsdienst leisten, wie sich aus den am 12. Dezember 1984 mit ihnen abgeschlossenen Vergleichen ergibt, wonach die zeitliche Zuweisung des Bereitschaftsdienstes dem Direktionsrecht der Beklagten unterliegt. Das setzt die Verpflichtung der Klägerinnen zur Leistung des Bereitschaftsdienstes voraus.

2. Daraus ergibt sich aber noch nicht, in welchem Umfang sie Bereitschaftsdienst leisten müssen. Allerdings hat sich die Beklagte vorbehalten, im Rahmen ihres Direktionsrechts einseitig die Arbeitszeit des Bereitschaftsdienstes festzulegen. Regelt der Arbeitgeber - wie hier - die Lage der Arbeitszeit, so muß er dabei, wie stets bei der Ausübung seines Direktionsrechts, die Grundsätze billigen Ermessens (§ 315 Abs. 1 BGB) wahren (BAGE 33, 71, 75 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu III 1 der Gründe, m.w.N.; BAG Urteil vom 19. Juni 1985 - 5 AZR 57/84 - AP Nr. 11 zu § 4 BAT, zu II 2 a der Gründe). Eine Leistungsbestimmung entspricht hiernach billigem Ermessen, wenn sie die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat (BAGE 47, 238, 249 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Bestimmungsrecht, zu A II 2 der Gründe; BAG Urteil vom 28. September 1977 - 4 AZR 743/76 - AP Nr. 4 zu § 1 Tarifverträge: Rundfunk). Ob das geschehen ist, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB) und ist in der Revisionsinstanz nachzuprüfen. Das nach billigem Ermessen auszuübende Weisungsrecht ist andererseits aber durch Gesetze, durch Kollektiv- und Einzelvertragsrecht eingeschränkt (BAGE 33, 71, 75 = AP, aaO).



3. Die Berücksichtigung dieser Maßstäbe führt dazu, daß die Beklagte im Rahmen der Ausübung billigen Ermessens gemäß § 315 BGB daran gehindert ist, eine längere Arbeitszeit als zehn Stunden einschließlich des sogenannten Bereitschaftsdienstes anzuordnen.

Zwar gehören die Klägerinnen mit ihrer Tätigkeit als medizinisch-technische Assistentinnen zum Pflegepersonal im Sinne des § 1 Abs. 3 der Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten (KraZO) vom 13. Februar 1924, RGBl. I, S. 66, 154) nebst späteren Änderungen. Danach dürfen diese Mitarbeiter in Krankenpflegeanstalten in der Woche - einschließlich der Sonn- und Feiertage - bis zu 60 Stunden, die Pausen nicht eingerechnet, beschäftigt werden. Die tägliche Arbeitszeit soll in der Regel 10 Stunden nicht überschreiten und durch angemessene Pausen unterbrochen sein.

Es bedarf keiner grundsätzlichen Auseinandersetzung mit der Frage, wann die Überschreitung der Regel-Obergrenze von 10 Stunden gerechtfertigt ist. Das erübrigt sich aus folgenden Überlegungen:

Die Klägerinnen sind teilzeitbeschäftigt mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 25 Stunden wöchentlich. Schon aus der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung folgt, daß sie nicht in vollem Umfang zur Arbeitsleistung herangezogen werden wollen. Das hat die Beklagte durch Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung anerkannt. Allerdings haben die Klägerinnen sich zur Leistung eines Bereitschaftsdienstes verpflichtet. Dieser muß dann aber in



einem angemessenen Verhältnis zur regelmäßigen Arbeitszeit stehen. Daran fehlt es im Streitfall schon deswegen, weil ein Bereitschaftsdienst von durchgehend 24 Stunden mit regelmäßig 70 % Arbeitsanfall gar nicht mehr als Bereitschaftsdienst, sondern weitgehend als volle Arbeitszeit angesehen werden muß. Außerdem hat die Beklagte den Klägerinnen keine Pausen eingeräumt, denn sie hat nicht von vornherein festgelegte Ruhezeiten mit ihnen vereinbart, sondern diese ergaben sich durch die - im Einzelfall nicht voraussehbare - Nichtinanspruchnahme zwischen den Zeiten vor dem Arbeitseinsatz im sogenannten Bereitschaftsdienst. Zwar läßt § 1 KrAZO in Ausnahmefällen eine Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit von zehn Stunden zu. Die Beklagte hat jedoch die Ausnahme zur Regel gemacht, indem sie eine über zehn Stunden hinausgehende Arbeitszeit verlangt hat, auch wenn sie diese zu Unrecht als Bereitschaftsdienst bezeichnet hat. Unter diesen Umständen hat die Beklagte die Grenzen des ihr vertraglich eingeräumten Ermessens überschritten, wenn sie mehr als zehn Stunden Arbeitszeit unter Einschluß des Bereitschaftsdienstes bisher und in Zukunft gefordert hat. Die Beklagte hält daran weiter fest, denn sie hat die Klägerinnen wegen ihrer berechtigten Weigerung zur Leistung von mehr als zehn Stunden Arbeitszeit abgemahnt und ihnen deswegen schließlich das Arbeitsverhältnis aufgekündigt.

Ob die Beklagte damit auch ihre Fürsorgepflicht verletzt hat, kann dahingestellt bleiben, weil sich schon aus der Anwendung des § 315 BGB ergibt, daß die Beklagte die Klägerinnen als Teilzeitbeschäftigte auch bei Heranziehung zu Bereitschaftsdiensten nicht länger als zehn Stunden täglich beschäftigen darf.



4. Die Beklagte ist während der Arbeitszeit zur Gewährung von im voraus festgelegten Pausen verpflichtet. Dieser Verpflichtung ist sie nicht dadurch nachgekommen, daß in der Bereitschaftszeit - die zu 70 % Arbeitszeit war - in Zeiten der Nichtinanspruchnahme nicht voraussehbare Ruhezeiten anfielen. Die arbeitsfreien Zeiten während des sogenannten Bereitschaftsdienstes sind keine Ruhepausen. Eine Ruhepause ist nur die Freistellung des Arbeitnehmers von jeder Dienstverpflichtung und von jeder Verpflichtung, sich zum Dienst bereit zu halten (BAGE 58, 243, 247 = AP Nr. 1 zu § 3 AZO Kr, zu II 2 der Gründe; BAGE 18, 223, 248 = AP Nr. 2 zu § 13 AZO; BAG Urteil vom 28. September 1972 - 5 AZR 198/72 - AP Nr. 9 zu § 12 AZO; BVerwG Beschluß vom 8. März 1967 - VI C 79.63 - AP Nr. 4 zu § 13 AZO). Daran fehlt es, und damit hat die Beklagte wesentliche Umstände bei ihrer Leistungsbestimmung gemäß § 315 BGB außer acht gelassen.

Zur angemessenen Leistungsbestimmung gemäß § 315 BGB kann auf die Vorschriften der AZO über Mindestpausen zurückgegriffen werden. Zwar enthält die KrAZO keine eigenen Pausenregelungen. Die Begrenzung der Arbeitszeit der Klägerinnen ergibt sich nicht unmittelbar aus der Anwendung der KrAZO, sondern nach den Maßstäben des § 315 Abs. 1 BGB. In diesem Rahmen ist die Heranziehung der Mindestpausenregelung der AZO gerechtfertigt. Nach § 18 Abs. 1 AZO müssen die Pausen bei mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden Arbeitszeit 20 Minuten, bei mehr als sechs bis zu acht Stunden 30 Minuten, bei mehr als acht bis zu neun Stunden eine Dreiviertelstunde und bei mehr als neun Stunden eine Stunde betragen. Nach § 18 Abs. 2 AZO sind Ruhepausen nur Arbeitsunter-



brechungen von mindestens einer Viertelstunde. Danach waren den Klägerinnen im Rahmen ihres Feststellungsbegehrens die von ihnen beanspruchten Ruhepausen zuzuerkennen.

5. Aus der bisherigen Bereitschaft der Klägerinnen zur Leistung von unzulässiger Mehrarbeit kann die Beklagte nichts herleiten. Die Klägerinnen haben damit allein der Bereitschaftsdienstregelung der Beklagten nicht zugestimmt. Die bisherige Handhabung ist seit ein bis zwei Jahren wegen der Weigerung der Klägerinnen nicht mehr anstandslos durchgeführt worden. Außerdem mußten die Klägerinnen im Gegensatz zu früher in vollem Umfang selbst die Bereitschaftsdienste leisten.

IV. Soweit die Klägerinnen die Feststellung begehren, daß sie im Rahmen des Bereitschaftsdienstes und bei einer höchstzulässigen Arbeitszeit von zehn Stunden täglich so behandelt werden, daß die vertragsgemäße regelmäßige Arbeitszeit von fünf Stunden je Kalendertag wie eine Arbeitsleistung von acht Stunden je Kalendertag gewertet wird, ist dafür eine Rechtsgrundlage nicht ersichtlich.

V. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 92 ZPO.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Dr. Kukies

Halberstadt

