

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! nein

Gesetz: BGB §§ 611, 612; Krankenhaustarifordnung (KrT) vom 2. Dezember 1939 in der Fassung vom 18. Juni 1944, §§ 2, 3, 7, 11; Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegesanstalten vom 13. Februar 1924, §§ 1, 2; Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938, §§ 1, 7; ATO § 8; TO.A § 2; ADO Nr. 3 zu § 2 TO.A; TVG §§ 4, 9.

Leitsätze:

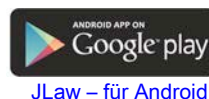
- 1) Für angestellte Ärzte in öffentlichen Krankenanstalten, auf deren Arbeitsverhältnis die KrT, ATO und TO.A Anwendung finden, beträgt die regelmäßige, durch das Tarifgehalt abgegoltene wöchentliche Arbeitszeit 60 Vollarbeitsstunden (Bestätigung der in BAG 9, 147 ff. = AP Nr. 17 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche und AP Nr. 18 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche aufgestellten Rechtssätze).
- 2) Grundsätze für die Frage, wann eine über 60 Vollarbeitsstunden wöchentlich hinausgehende und daher besonders vergütungspflichtige Mehrarbeit des angestellten Arztes vorliegen kann.

Aktenzeichen: 5 AZR 593/59

Urteil des BAG vom 26. Januar 1961 LAG Bayern (Nürnberg)



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



5 AZR 593/59

23

Sa 108/59/VI N Bayern (Nürnberg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Januar 1961

gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Januar 1961 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. E. Frey und Keller für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern, Kammer VI, Sitz Nürnberg, vom 22. Oktober 1959 - Sa. 108/59 VI N - aufgehoben.

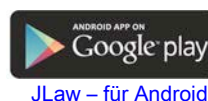
Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist in der Zeit vom 22. Mai 1956 bis zum 30. September 1958 im Kreiskrankenhaus T als Assistenzarzt tätig gewesen. Bis zum 31. Juli 1957 wurde er nach der VergGr. III TO.A und ab 1. August 1957 bis zu seinem Ausscheiden nach der VergGr. II TO.A entlohnt. Im Laufe seiner Tätigkeit im Krankenhaus des beklagten Landkreises, das rd. 150 - 170 Betten zur Verfügung hat, wurde er, entsprechend seiner Stellung als Assistenzarzt, in verschiedenen Abteilungen beschäftigt und war regelmäßig zu Nacht- und Sonntagsdiensten eingeteilt.

Mit der am 29. Dezember 1958 eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Nachzahlung einer Vergütung für die von ihm in der Zeit vom 22. Mai 1956 bis 15. August 1958 nach seiner Ansicht geleisteten Überstunden. Zur Begründung seiner Forderung hat der Kläger vorgetragen, daß er als Assistenzarzt eine chirurgisch-gynäkologische Station mit durchschnittlich 45 Betten zuzüglich 4 - 5 Säuglingsbetten zu betreuen gehabt habe. Seine normalen Dienststunden seien in dem Krankenhaus wie folgt festgelegt gewesen:

Montag bis Freitag	7,30 Uhr bis	13,30 Uhr,
	16,00 " "	19,00 " ,
Samstag	8,00 " "	12,00 " ,

insgesamt 49 Stunden wöchentlich.

In dieser Zeit habe er seinen normalen Stationsdienst zu erledigen gehabt und die üblichen anfallenden ärztlichen Arbeiten ausgeführt. Wegen der unzureichenden Besetzung des Hauses mit Ärzten sei er in der Regel abends bis 20 Uhr oder darüber hinaus tätig gewesen; auch an ungezählten Operationstagen sei das zu bewältigende Programm derart groß gewesen, daß die Ärzteschaft bis 14 bzw. 15 Uhr durchgehend gearbeitet habe. Schon hieraus ergebe sich eine wöchentliche Mehrarbeitszeit von etwa 8 - 12 Stunden.

Neben dem Tagesdienst bzw. in unmittelbarem Anschluß an diesen habe er in regelmäßigem Turnus je nach Besetzung



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

des Hauses mit Assistenzärzten jede dritte oder vierte Nacht den Nachtdienst sowie an jedem dritten oder vierten Wochenende den Sonntagsdienst, der am Samstag um 12 Uhr begonnen und am Montag um 7.30 Uhr geendet habe, wahrzunehmen gehabt. Während des Sonntagsdienstes habe er die gleichen Aufgaben wie während des Nachtdienstes, teilweise auch wie während des Tagdienstes wahrgenommen. Insgesamt habe er während seiner Tätigkeit 3.999 Überstunden geleistet, die der Beklagte mit einem seinem Tarifgehalt entsprechenden Überstundenentgelt von 4.-- DM für eine Überstunde zu vergüten habe. Selbst wenn man von dem von dem Beklagten eingeräumten Zahlenwerk von 146 Nacht- und 29 Sonntagsdiensten innerhalb eines Zeitraums von 123 Wochen, d.h. mithin von einer Gesamtzahl von 3.159,5 Überstunden ausgehe, sei der Klageanspruch, der gegenüber den erstinstanzlichen Anträgen nur noch in einer Höhe von 4.000.-- DM geltend gemacht werde, gedeckt.

Der Beklagte hat die Klageforderung dem Grunde und der Höhe nach bestritten. Er ist der Auffassung, daß Ärzte als leitende Angestellte nicht den Bestimmungen der AZO unterlägen, sondern daß sich ihre Arbeitszeit nach § 3 Abs.3 KrT bestimme, der vorsehe, daß die ärztlichen Belegschaftsmitglieder in Krankenhäusern ihre gesamte Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen hätten. Es handele sich hierbei um eine echte Arbeitszeitregelung. Dies ergebe sich auch aus den Bestimmungen der ADO zur KrT sowie aus § 11 KrT.

Selbst wenn man der Auffassung sein wollte, daß die Überstundenforderung des Klägers dem Grunde nach gerechtfertigt sei, so müsse sein Anspruch der Höhe nach bestritten werden. Denn die während der Nachtzeit und an den Sonntagen ausgeübte Dienstätigkeit könne nicht als volle Arbeitstätigkeit in Ansatz gebracht werden, da der Kläger während dieser Bereitschaftsdienste nur gelegentlich in Anspruch genommen worden sei.



- 4 -

Im übrigen seien eventuelle Ansprüche des Klägers auf Vergütung von Überstunden als verwirkt anzusehen, da die Bezahlung von Überstunden in angemessener Frist habe geltend gemacht werden müssen. Der Kläger sei am 30. September 1958 ausgeschieden und habe erstmals mit der Klage seine Ansprüche auf Vergütung für geleistete Überstunden geltend gemacht.

Das Arbeitsgericht hat die im erstinstanzlichen Verfahren auf die Zahlung von 15.996.-- DM gerichtete Klage mit der Begründung abgewiesen, daß eventuelle Ansprüche des Klägers verwirkt seien. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage unter Zugrundelegung einer regelmäßigen Arbeitszeit von 48 Stunden in Höhe des in der Berufungsinstanz noch geltendgemachten Betrages von 4.000.-- DM stattgegeben.

Mit der Revision verfolgt der beklagte Landkreis seinen Klageabweisungsantrag weiter, der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

I.

Das Landesarbeitsgericht geht von der grundsätzlich richtigen Erwägung aus, es müsse zunächst festgestellt werden, welche Arbeitsleistungen in zeitlicher Hinsicht durch das dem Kläger gewährte Gehalt abgegolten sind. Denn eine zusätzliche Vergütung kann der Kläger nur dann und für die Arbeitsleistungen verlangen, die zeitlich außerhalb dessen liegen, was er vertraglich für sein Gehalt schuldete. Bei Prüfung der in Frage kommenden tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen gelangt das angefochtene Urteil zu dem Ergebnis, daß die über die gesetzliche Arbeitszeit von 48 Stunden in der Woche hinaus geleistete Mehrarbeit als Überstunden zu vergüten sei. Diese Auffassung übersieht, daß den geltenden Bestimmungen, wenn auch keine gesetzliche, so doch eine tariflich geregelte regelmäßige Wochenarbeitszeit von 60 Vollarbeitsstunden für die in den Krankenanstalten tätigen ange-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stellten Ärzte zu entnehmen ist, die durch die dem Assistenzarzt gewährte tarifliche Vergütung abgegolten wird.

Der erkennende Senat hält an dieser bereits in dem Grundsatzurteil vom 31.März 1960 (BAG 9, 147 ff. = AP Nr. 17 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche) und in dem Urteil vom 21.Juli 1960 (AP Nr. 18 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche) vertretenen Auffassung nach erneuter Überprüfung aus den folgenden Gründen fest:

II.

1) Auf den zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag finden die Bestimmungen der noch in Kraft befindlichen Tarifordnung für Belegschaftsmitglieder in den Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten des früheren Reichs, der Länder, Gemeinden (Gemeindeverbänden) und der Träger der Sozialversicherung (KrT) vom 2.Dezember 1939 i.d.F. der Dritten Änderung vom 18.Juni 1944 (RARbBl. 1940, IV, 73, 1483; 1943, IV, 342; 1944, IV, 174) Anwendung. Nach § 1 KrT (Geltungsbereich) gilt diese Tarifordnung für alle auf Privatdienstvertrag Beschäftigten in Krankenanstalten jeder Art mit Ausnahme des in § 1 Abs.3 näher bezeichneten Personenkreises. Der Kläger zählt nicht zu den unter § 1 Abs.3 Ziff. a KrT aufgeführten leitenden Ärzten im Sinne dieser Tarifordnung. Dies folgt aus der Anlage 1 zu § 7 KrT, die die Vergütung der in Krankenanstalten angestellten Ärzte regelt und die weder Assistenzärzte (Stationsärzte) noch Oberärzte zu den leitenden Ärzten im Sinne von § 1 Abs.3 Ziff. a KrT rechnet (vgl. auch Sachs, Das Krankenhausstarifrecht, 2.Aufl., 1957, S. 84/85).

Gemäß § 2 KrT in Verbindung mit der ADO zur KrT Buchst.a Ziff. 1 u. 2 richten sich die Arbeitsverhältnisse der in Krankenanstalten beschäftigten Personen einschließlich der angestellten Ärzte nach den Bestimmungen der ATO und der TO.A in ihrer jeweiligen Fassung.

§ 8 ATO in Verbindung mit §§ 2, 3 ff. TO.A und § 7 KrT gehen grundsätzlich davon aus, daß durch das



- 6 -

Tarifgehalt die nach § 8 Abs.1 ATO regelmäßige Arbeitszeit von 48 Stunden abgegolten wird.

Nach § 8 Abs.2 ATO ist eine von Abs.1 abweichende regelmäßige Arbeitszeit innerhalb der Grenzen der Arbeitszeitordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 447 ff.) - AZO - zulässig, sofern das Nähere durch Dienstordnung oder Arbeitsvertrag bestimmt ist. Wenn demgegenüber § 3 Abs.2 KrT eine Regelung nur durch Dienstordnung vorsieht und nicht von einer Regelungsmöglichkeit durch Arbeitsvertrag spricht, so kann darin keine speziellere, den § 8 Abs.2 ATO verdrängende Regelung gesehen werden. 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.

Wenn Witting (vgl. Anm. zu BAG AP Nr. 17 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche) meint, daß die Zulässigkeit einer Arbeitszeitregelung durch Einzelarbeitsvertrag ein Übergehen des Wortlauts des § 3 Abs.3 KrT bedeute und insoweit die Grenzen des freien richterlichen Waltens nicht mehr erkennbar wären, so ist demgegenüber darauf hinzuweisen, daß diese Grenzen durch die §§ 133, 157 BGB gesetzt werden, deren Anwendung gerade bei denjenigen von den Reichstreuhändern 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.

Soweit gemäß § 8 Abs.2 ATO von der Befugnis Gebrauch gemacht ist, eine über 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit festzusetzen, ist nach § 2 Abs.1 Satz 1 TO.A deren Vergütung in der Vergütung nach §§ 3 ff. TO.A, also im Tarifgehalt, enthalten. Nach § 7 Abs.1 AZO kann die regelmäßige Arbeitszeit durch Tarifordnung - jetzt Tarifvertrag - bis zu 10 Stunden



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

täglich, d.h. 60 Stunden wöchentlich, verlängert werden. Die Ermächtigung zur Verlängerung der Arbeitszeit kann für einzelvertragliche Regelungen auch durch eine Rahmenbestimmung in einem Tarifvertrag oder einer Tarifordnung ausgesprochen werden, wie sie § 8 Abs.2 Satz 1 ATO enthält (BAG 8, 63 71 = AP Nr. 1 zu § 13 AZO).

2) Da eine Dienstordnung gemäß § 16 Abs.1 AOGÖ, durch die die regelmäßige Arbeitszeit in den Krankenanstalten verlängert wird, nicht besteht und - wie in dem Grundsatzurteil des Senats vom 31.März 1960 ausgeführt - die §§ 1, 2 KRAZO die Arbeitszeit der in Krankenanstalten angestellten Ärzte nicht regeln, bleibt zunächst zu prüfen, ob die KrT vorsieht, daß der Kläger für sein Gehalt Dienstleistungen in einer zeitlichen Ausdehnung bis zu 60 Stunden wöchentlich erbringen muß.

§ 3 KrT regelt unter der Überschrift "Arbeitszeit, Freizeit KrT " in Absatz 1 die regelmäßige Arbeitszeit der Belegschaftsmitglieder, die überwiegend pflegerische Arbeiten leisten oder Arbeiten häuslicher oder sonstiger Art verrichten, die unmittelbar der Versorgung der Kranken dienen, und begrenzt diese - inzwischen herabgesetzte - Arbeitszeit auf 60 Stunden wöchentlich. Unter diesen Personenkreis fallen nicht die Assistenzärzte eines Krankenhauses, da sie nicht zum Pflegepersonal zählen. Für sie sieht § 3 Abs.2 KrT eine Arbeitszeitregelung im Rahmen der Arbeitszeitordnung durch Dienstordnung nach den Bestimmungen der ATO und TO.A vor, "soweit nicht nachstehend etwas anderes bestimmt ist".

Die Beklagte ist nun der Ansicht, der nachfolgende § 3 Abs.3, Satz 1: "Die ärztlichen Belegschaftsmitglieder sind verpflichtet, ihre gesamte Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen", enthalte eine konkrete Arbeitszeitregelung für die in den Krankenanstalten tätigen nicht leitenden Ärzte; ihre normale Arbeitszeit sei an keine Stundengrenze gebunden; eine Bezahlung von Überstunden entfalle, weil die höhenmäßig nicht begrenzte Arbeitszeit des angestellten Arztes auf Grund der ihm



- 8 -

zur Pflicht gemachten Zurverfügungstellung seiner gesamten Arbeitskraft seine regelmäßige Arbeitszeit darstelle und somit durch das gezahlte Tarifgehalt abgegolten werde.

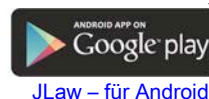
Wie der Senat in dem erwähnten Grundsatzurteil vom 31. März 1960 zum Ausdruck gebracht hat, vermag er sich dieser Auffassung nicht anzuschließen. Der in § 3 Abs. 3 KrT zugrunde gelegte Begriff der Arbeitskraft bedeutet schon dem Wortlaut nach nicht dasselbe wie der in den vorhergehenden Absätzen angeführte Begriff der Arbeitszeit. Aus dem Wortlaut dieser Vorschrift, insbesondere im Zusammenhang mit den nachfolgenden Sätzen gelesen, ergibt sich, daß ein angestellter Arzt auch den über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden ärztlichen Dienst nicht verweigern darf und seine Arbeitskraft stets zur Verfügung zu halten hat, wenn das Wohl der ihm anvertrauten Kranken dies erfordert. § 3 Abs. 3 KrT konkretisiert insoweit die sich aus der Tätigkeit in öffentlichen Krankenanstalten ergebende Verpflichtung des angestellten Arztes, jederzeit seine ganze Persönlichkeit und Tatkraft dem ärztlichen Dienst zu widmen. Er spricht das ärztliche Ethos und nicht die bloße Dauer der Arbeitszeit an. Der angestellte Arzt darf sich deshalb auch nicht anderweit beruflich betätigen; darüber hinaus verpflichtet der Satz 2 des § 3 Abs. 3 KrT die angestellten Ärzte, auf Verlangen Lehrkurse in eigenen oder mit der Anstalt verbundenen Krankenpflegeschulen abzuhalten und Unterricht zu erteilen. In gleicher Weise haben sie auch Fürsorge- und Beratungsstellen zu betreuen. Demgegenüber kann nicht allein aus der Überschrift des § 3 KrT gefolgert werden, daß dieser eine konkrete Arbeitszeitregelung für angestellte Ärzte enthalte. Denn zur Auslegung einer tariflichen Vorschrift kann nicht allein auf die nicht immer zutreffende Einreihung einer Norm in den einen bestimmten Fragenkomplex regelnden Teil eines Tarifvertrages abgestellt werden, wenn andere und zwingende Gründe die Auslegung in einem nicht der systematischen Stellung dieser Vorschrift entsprechenden Sinn erfordern. § 3 Abs. 3 KrT enthält daher

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

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

weder eine rechtswirksame konkrete Arbeitszeitregelung noch die Außerkraftsetzung des § 8 Abs.2 ATO und die gewollte Herbeiführung des Zustandes einer tariflich nicht geregelten Arbeitszeit für die in den Krankenanstalten angestellten Ärzte.

Die Tatsache schließlich, daß in dem zwischen der Bundesrepublik und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder einerseits und der ÖTV und DAG andererseits abgeschlossenen Tarifvertrag vom 14.Juni 1958 in § 6 Ziffer 1 zum Ausdruck gebracht wird, die Bestimmungen dieses Tarifvertrages (Verkürzung der Arbeitszeit) gälten nicht für Angestellte, deren "Arbeitszeit" in § 3 Abs.3 KrT besonders geregelt ist, ist als nicht zutreffende Auffassung der Tarifpartner für die hier zu entscheidende Frage ohne rechtliche Bedeutung. Die KrT ist als Rechtsverordnung der Auslegung durch die Tarifvertragsparteien mit einer die Parteien des vorliegenden Rechtsstreits bindenden Wirkung nicht zugänglich, unbeschadet der den Sozialpartnern gewährten Möglichkeit, nach Maßgabe des § 9 TVG den § 3 Abs.3 KrT außer Kraft zu setzen. Daß eine Verdrängung des § 3 Abs.3 KrT durch § 6 Ziff. 1 des Tarifvertrages vom 14.Juni 1958 nicht erfolgt ist, verkennt auch Witting (aaO) nicht. Dann aber ist die in einem späteren Tarifvertrag erfolgte Auslegung des § 3 Abs.3 KrT durch die Parteien dieses Tarifvertrages für den unter die KrT fallenden Personenkreis nicht beachtlich.

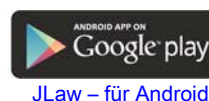
3) Scheitern demnach Dienstordnung und KrT für die Bestimmung der vom Kläger geschuldeten Arbeitszeit aus, so bleibt nach dem oben zu II 1) dieser Entscheidungsgründe Ausgeführten schließlich die Frage zu prüfen, ob der Einzelarbeitsvertrag mit der Beklagten die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers bestimmt.

a) Eine ausdrückliche Vereinbarung über die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit ist zwischen den Parteien mangels dahingehender Behauptungen nicht getroffen worden.

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Aus dem das Arbeitsverhältnis beherrschenden Grundsatz von Treu und Glauben kann sich jedoch eine Verpflichtung des Arbeitnehmers ergeben, seine Arbeitsleistung bis zur gesetzlich oder tariflich zulässigen Höchstdauer zur Verfügung zu stellen. Dabei sind die Verkehrssitte, die allgemeinen Gepflogenheiten im Betrieb sowie dessen besondere Verhältnisse zu berücksichtigen (Hueck-Nipperdey, Lehrb.d.Arbeitsrechts, 6.Aufl., I.Bd., § 33, VI, 2; RAG ARS 5, 492; 6, 258; vgl. auch mit anderer Begründung Nikisch, Arbeitsrecht, 2.Aufl., I.Bd., § 27, III 1).

b) Die aus dem Wesen des ärztlichen Anstellungsvertrages sich ergebende Verpflichtung zur Verfügungstellung der gesamten Arbeitskraft, die in § 3 Abs.3 KrT entsprechend konkretisiert ist, führt nach den Auslegungsmaßstäben der §§ 133, 157 BGB dazu, daß der Kläger für sein Gehalt regelmäßig - in Ermangelung gegenteiliger vertraglicher Absprachen - Dienstleistungen in dem nach § 8 Abs.2 ATÖ zulässigen Höchstumfang zu erbringen hat. Das sind nach den genannten Bestimmungen wöchentlich 60 Stunden. Der Senat nimmt erneut Veranlassung darauf hinzuweisen, daß diese Grenze vom Senat nicht im Wege der freien Schätzung oder gerichtlicherseits vorgenommenen Festsetzung gefunden ist, sondern sich aus dem aus der Zeit vor 1945 stammenden und noch immer fortgeltenden Tarifordnungsrecht ergibt, dessen Abänderung gemäß § 9 TVG ausschließlich Aufgabe der zuständigen Tarifvertragsparteien ist.

c) Beträgt aber die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers 60 Stunden wöchentlich, so ist diese Arbeitszeit auch durch das ihm ausgesetzte Tarifgehalt abgegolten. Das folgt aus § 2 Abs.1 Satz 1 TÖA, wonach mit der tariflichen Vergütung auch eine über 48 Stunden hinausgehende regelmäßige Arbeitszeit bis zur oberen Grenze von 60 Stunden abgegolten ist.

III.

Es ist weiterhin zu prüfen, welches die Anspruchsgrundlage für eine Arbeitsleistung des Klägers ist, die



über 60 Stunden in der Woche hinausgeht. Hierbei stellt sich zunächst die Frage, ob es sich um verbotene Mehrarbeit handelt oder nicht. Denn wenn den Gegenstand einer Vereinbarung zwischen den Parteien verbotene Mehrarbeit bildet, würde Anspruchsgrundlage infolge der nach § 134 BGB eingetretenen Nichtigkeit dieser Abrede ein "faktisches Vertragsverhältnis" sein (BAG 5, 58 [65 f.]; BAG 8, 47 [50] = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Doppelarbeitsverhältnis). Handelt es sich dagegen um nicht verbotene Mehrarbeit, so ist Anspruchsgrundlage der Vertrag selbst.

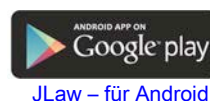
Die Frage, ob verbotene Mehrarbeit vorliegt oder nicht, kann auch nicht etwa offengelassen werden mit der Begründung, daß, gleichgültig welche Anspruchsgrundlage in Frage kommt, das Ergebnis möglicherweise dasselbe ist. Denn wollte man diese Frage nicht entscheiden, dann würde man für die Tätigkeit eines Arztes, auf die die Öffentlichkeit nicht verzichten kann, offenlassen, ob sich Krankenhäuser und ihre Leiter strafbar machen, wenn sie ihre Ärzte trotz eines dringenden allgemeinen Bedürfnisses v e r t r a g l i c h in einem höheren zeitlichen Umfang beschäftigen; ferner würde offenbleiben, ob ein Arzt, der sich dem Krankenhaus gegenüber zu einer höheren zeitlichen Arbeitsleistung verpflichtet hat, sich darauf berufen kann, er brauche diese Arbeit nicht zu erbringen, weil sie verboten und eine dahingehende Absprache nichtig sei. Es bedarf keiner Erörterung, daß in einer solchen Frage keine Unklarheiten gelassen werden dürfen, zumal sie, wie ausgeführt, die Rechtsgrundlage des geltend gemachten Vergütungsanspruchs entscheidet.

Ob der angestellte Arzt über die 60-stündige regelmäßige Arbeitszeit hinaus sich zu einer zeitlich höheren Arbeitsleistung verpflichten kann, hängt davon ab, ob zwingende gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen einer derartigen Vereinbarung entgegenstehen und damit privatrechtlich zu einer Nichtigkeit der Verpflichtung zu einer über die gesetzlich oder tariflich festgelegten Höchstgrenze hinausgehenden Arbeitsleistung führen und in straf-



rechtlicher Hinsicht den die Arbeitsleistung annehmenden Arbeitgeber straffällig machen. Dies ist nicht der Fall. Denn die Vorschriften der Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 447) und der Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924 (RGBl. I S. 66, 154) gelten nicht für die in den Krankenpflegeanstalten angestellten Ärzte, auch soweit sie nicht zu den leitenden Angestellten zählen. Das ergibt sich aus folgendem:

1) Wie die historische Entwicklung der Arbeitszeitgesetzgebung zeigt, erstreckte sich der persönliche Geltungsbereich der in der Zeit nach 1918 erlassenen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen, soweit die Gruppe der Angestellten in Frage stand, nur auf bestimmte Kategorien von Angestellten. Nach § 11 der Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 18. März 1919 (RGBl. S. 315) umfaßte die arbeitszeitrechtliche Regelung nur diejenigen Angestellten, die mit kaufmännischen und technischen Diensten sowie mit Schreib-, Rechen- und ähnlichen Arbeiten (Büroangestellte) beschäftigt waren. Diese Beschränkung ist in den späteren Verordnungen über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 (RGBl. I S. 1249), vom 14. April 1927 (RGBl. I S. 110) und vom 26. Juli 1934 (RGBl. I S. 803) beibehalten worden. Eine Beschränkung der Arbeitszeit für angestellte Ärzte konnte aus diesen Bestimmungen nicht hergeleitet werden, da sie nicht zu den kaufmännischen oder den Büro-Angestellten zählten und - entgegen der Auffassung des Reichsarbeitsministers (Bescheid Nr. III a 2184 - 28 vom 29. Februar 1928) - auch nicht unter den Begriff eines technischen Angestellten fielen, soweit sie eine ärztliche Tätigkeit ausübten. Erst durch die Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 ist anstelle der bisherigen Differenzierung der persönliche Geltungsbereich der Arbeitszeitschutzbestimmungen auf alle Arbeitnehmer über 18 Jahre ausgedehnt worden. Indessen enthält § 1 AZO



Ausnahmebestimmungen von dieser generellen Vorschrift, die den Willen des Gesetzgebers erkennen lassen, nicht schlechthin für alle Gruppen von Arbeitnehmern Höchstgrenzen der zulässigen Beschäftigung vorzusehen, sondern bei Vorliegen von Besonderheiten persönlicher oder sachlicher Art eine vertragsmäßige Regelung der Arbeitszeit gesetzlich nicht zu beschränken.

a) Zu den aus sachlichen Erwägungen aus der AZO herausgenommenen Wirtschaftszweigen gehören neben den in § 1 Abs.1 Ziff. 1 und 2 aufgeführten Betrieben und Verwaltungen die in Abs.3 genannten Krankenpflegeanstalten hinsichtlich eines bestimmten Personenkreises. Nach § 1 Abs.3 AZO gilt für das Pflegepersonal und die ihm gleichgestellten Belegschaftsmitglieder die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten (KrAZO) vom 13. Februar 1924 (RGBl. I S. 66, 154). Als Pflegepersonal im Sinne dieser Verordnung gelten die Personen, die überwiegend pflegerische Arbeiten leisten oder Arbeiten häuslicher oder sonstiger Art verrichten, die unmittelbar der Versorgung der Kranken dienen. Hierzu zählen nicht die ärztlichen Dienstleistungen. Auch von der in § 2 KrAZO für die als gemeinnützig anerkannten Krankenpflegeanstalten getroffenen Arbeitszeitregelung für das Nichtpflegepersonal werden die in diesen Anstalten beschäftigten Assistenzärzte nicht erfaßt. Denn die begriffliche Trennung zwischen Pflege- und Nichtpflegepersonal in Verbindung mit der Bestimmung des § 2 Abs.1 Satz 2 KrAZO, wonach im übrigen für die nicht zum Pflegepersonal gehörenden Personen die Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 gilt, will nur sicherstellen, daß es für den zum Nichtpflegepersonal gehörenden Personenkreis, durch den nur mittelbar die Versorgung der Kranken gewährleistet wird, wie z.B. Heizer, Handwerker, Wäscher, Büropersonal pp., es bei den Bestimmungen der jeweilig in Kraft befindlichen gesetzlichen Arbeitszeitregelung verbleibt. Die angestellten Ärzte fallen nicht unter den Begriff des Nichtpflegepersonals.



im Sinne dieser Vorschrift. Abgesehen davon würde jede Auslegung als sinnwidrig erscheinen müssen, die dahin geht, daß Personenkreise durch die KrAZO den seinerzeit geltenden arbeitszeitrechtlichen Vorschriften unterstellt werden sollten, die von diesen gesetzlichen Bestimmungen bewußt nicht erfaßt worden sind. In ihrer Auswirkung würde diese Auslegung letztthin dahin führen, daß für das Pflegepersonal - im damaligen Zeitpunkt - die 60-stündige, für die in derselben Krankenpflegeanstalt tätigen Ärzte hingegen die 48-stündige Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit anzusehen wäre (vgl. hierzu Potthoff in "Ärztliche Mitteilungen", 1928, S. 751). Mit dem Hinweis, die ärztliche Tätigkeit sei anstrengender als die des Pflegepersonals, läßt sich eine unterschiedliche arbeitszeitmäßige Behandlung dieser beiden Gruppen nicht rechtfertigen. Der bereits gekennzeichnete ethische Gehalt des Arztberufes verlangt, daß der angestellte Arzt auch arbeitszeitmäßig hinter dem ihm untergeordneten und von ihm zu beaufsichtigenden Pflegepersonal nicht zurücksteht.

b) Ebenso wenig wie die KrAZO findet die AZO auf die Arbeitsverhältnisse der in Krankenpflegeanstalten angestellten Ärzte Anwendung.

Die Nichtunterstellung der in öffentlichen Krankenhäusern angestellten Ärzte unter die Vorschriften der AZO folgt vielmehr aus einer sich auf die Grundsätze des § 133 BGB stützenden zulässigen Auslegung der gesetzlichen Arbeitszeitschutzbestimmungen unter Berücksichtigung des vom Gesetzgeber mit dieser Regelung verfolgten Sinnes und Zweckes (vgl. über die Zulässigkeit der richterlichen Auslegung: Enneccerus-Nipperdey, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 15. Aufl., § 51, II 4, III 1 und § 54; RGZ 139, 112; BAG (GrS) AP Nr. 22 zu § 616 BGB Ziffer II 4 der Entscheidungsgründe; BAG 1, 279 = AP Nr. 4 zu § 11 KSchG mit zustimmender Anmerkung von Hueck; BGHZ 2, 184; 3, 84; 13, 36). Hierbei ist davon auszugehen, daß weder jetzt, noch, wie ausgeführt, in der Vergangenheit

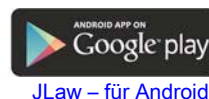


sich der Arbeitszeitschutz ausnahmslos auf alle Arbeitnehmer erstreckt bzw. erstreckt hat. Während vor Erlass der AZO vom 30. April 1938 nur die mit kaufmännischen und technischen sowie mit allgemeinen Büroarbeiten beschäftigten Angestellten dem Arbeitszeitschutzvorschriften unterlagen, hat die AZO vom 30. April 1938⁶ ebenso wie ihre Vorgänger größere Personenkreise aus sachlichen Gründen nicht der gesetzlichen Arbeitszeitregelung unterstellt. Eine nähere Prüfung dieser Gründe läßt das zu billigende Prinzip erkennen, überall dort, wo die Pflicht zur Versorgung oder Betreuung der Allgemeinheit Inhalt eines Dienstvertrages ist, die Regelung der Arbeitszeit einer besonderen gesetzlichen Anordnung oder einzelvertraglichen bzw. tarifvertraglichen Vereinbarungen vorzubehalten. Dies wird insbesondere bei den pharmazeutisch vorgebildeten Arbeitnehmern in Apotheken⁷ (§ 1 Abs. 1 Ziff. 3 AZO), für deren Herausnahme aus der gesetzlichen Arbeitszeitregelung sonst kein anderer vernünftiger Grund ersichtlich wäre. Es kann nicht zweifelhaft sein, daß der angestellte Arzt nicht nur in einem besonderen Maße, sondern ausschließlich Arbeitsleistungen mit der genannten Zweckbestimmung zu erbringen hat. Inhalt jeder ärztlichen Tätigkeit ist die Hilfeleistung gegenüber kranken Menschen mit der Zielsetzung ihrer Heilung. Dies bedingt, daß der Arzt regelmäßig, im Gegensatz zu den anderen von der AZO erfaßten Arbeitnehmergruppen, nicht den Anordnungen des Arbeitgebers, sondern, was seine den Inhalt seines Arbeitsvertrages bestimmende ärztliche Tätigkeit anlangt, den notwendigen Anforderungen eines Dritten, nämlich des Patienten, nachzukommen und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen hat, die an eine Zeitgrenze nicht gebunden sein können. Diese von dem Zeitmoment unabhängige und für jede ärztliche Tätigkeit charakteristische Natur der ärztlichen Dienstleistung rechtfertigt die Herausnahme der ärztlichen Tätigkeit aus der Arbeitszeitordnung.



Der Auffassung von Böhm (Anmerkung zu BAG AP Nr. 17 zu § 611 Ärzte, Gehaltsansprüche) über Sinn und Zweck der Arbeitszeitschutzbestimmungen und einen aus § 1 AZO ersichtlichen Willen des Gesetzgebers, auch die in öffentlichen Krankenanstalten angestellten Ärzte den Vorschriften der AZO zu unterwerfen, vermag der Senat nicht zu folgen. Der Gesetzgeber hat in § 1 Abs.3 AZO eindeutig eine Bereichsausnahme geschaffen und damit zum Ausdruck gebracht, daß er - aus im Wesen der Krankenpflege zwingend liegenden Gründen - die Vorschriften der AZO auf den in der öffentlichen Krankenpflege tätigen Personenkreis nicht zur Anwendung gebracht wissen wollte. Es wäre nun widersinnig, anzunehmen, daß im Gegensatz hierzu die in öffentlichen Krankenanstalten angestellten Ärzte den Bestimmungen der AZO unterliegen sollten, obwohl die übrigen im Bereich der Krankenpflegeanstalten tätigen Personen bewußt von der AZO nicht erfaßt worden sind.

2) Einer vertraglichen Verlängerung der über 60 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit stehen auch nicht Bedenken aus dem Gesichtspunkt der Unabdingbarkeit tariflicher Normen entgegen. Insbesondere ergeben sich solche Bedenken nicht aus § 8 Abs.2 ATÖ. Diese Bestimmung kann im allgemeinen durchaus so verstanden werden, daß damit höhere Arbeitszeiten als 60 Stunden wöchentlich verboten sein sollen und auch nicht vereinbart werden dürfen. Dieser allgemeine Inhalt des § 8 Abs.2 ATÖ besagt aber noch nichts darüber, ob er mit diesem unabdingbaren Inhalt auch für angestellte Ärzte in öffentlichen Krankenhäusern gilt. Wenn oben zu § 3 Abs. 3 KrT im einzelnen ausgeführt worden ist, diese Vorschrift enthalte keine spezielle Arbeitszeitregelung, so bedeutet dies noch nicht, daß diese Bestimmung gänzlich unbeachtlich ist. § 3 Abs.3 KrT will erkennbar zum Ausdruck bringen, daß es angestellten Ärzten in öffentlichen Krankenhäusern gestattet sein soll, sich dem Krankenhaus arbeitszeitmäßig in erhöhtem Umfange zur Verfügung zu stel-



len. Damit geht aber § 3 Abs.3 KrT naturgemäß ebenfalls davon aus, daß der von ihm ins Auge gefaßte überdurchschnittliche Kräfteeinsatz der angestellten Ärzte auch rechtlich regelungsfähig ist und somit auch vertraglich vereinbart werden kann. Dieser Gesichtspunkt aber schließt es aus, die in der KrT enthaltene Verweisung auf § 8 Abs.2 ATO so aufzufassen, als sei damit die Unabdingbarkeit der 60-Stundengrenze für die in Krankenpflegeanstalten angestellten Ärzte gewollt. Wenn also auf dem allgemeinen Sektor, für den die ATO Geltung hat, § 8 Abs.2 auch unabdingbar sein mag, so gilt dies auf Grund des § 3 Abs.3 KrT der Sache nach nicht für den von der KrT erfaßten Kreis der angestellten Ärzte im öffentlichen Dienst.

In diesem Sinne waren auch erkennbar die früheren Ausführungen des Senats in dem Grundsatzurteil vom 31.März 1960 aufzufassen. Die Kritik Wittings gegen II,2 der Gründe des früheren Urteils verkennt, daß es sich hier ausschließlich um eine besondere Spezialitäts- und Konkurrenzfrage handelt, nämlich um die einzig hier interessierende Frage, ob die zweifellos mit einem engeren betrieblichen Geltungsbereich ausgestattete KrT durch ihre Verweisung auf die ATO das in § 8 Abs.2 ATO für einen allgemeinen Geltungsbereich möglicherweise aufgestellte Unabdingbarkeitsgebot für ihren Geltungsbereich durchbricht, so daß § 8 Absatz 2 ATO insoweit nicht unabdingbar ist. Damit erübrigt sich eine weitere Auseinandersetzung mit Witting, dessen Ausführungen sich in abstrakten Spezialitäts- und Konkurrenzfragen bewegen. Sie tragen nicht der hier entscheidenden Frage Rechnung, inwieweit ein etwaiger Unabdingbarkeitsgehalt des § 8 Abs.2 ATO von der – fachlich engeren – KrT gar nicht in Bezug genommen oder ausweislich des § 3 Abs.3 KrT erkennbar durchbrochen ist.

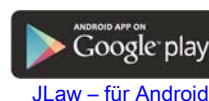


3) Keine Anwendung findet die die 48-stündige Wochenarbeitszeit festsetzende Besondere Dienstordnung des früheren Reichsarbeitsministers zur KrT (DO RAM) vom 9.Dezember 1941. Abgesehen von den Bedenken gegen die Fortdauer ihrer Gültigkeit (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 16 AOGÖ und Nr. 1 zu § 15 RBesG) erstreckt sich ihr Geltungsbereich gemäß Ziff. 1 nur auf einen Personenkreis in hier nicht in Betracht kommenden bestimmten Anstalten.

4) Zusammenfassend ist demnach für den vorliegenden Fall festzustellen, daß eine über 60 Stunden wöchentlich hinausgehende Mehrarbeit des Klägers nicht verboten war. Danach ergibt sich für die Vergütung von über 60 Stunden wöchentlich hinausgehende Arbeitsleistungen im Grundsatz folgendes:

Nach dem oben zu II Ziff. 3 c Ausgeführten ist durch das Tarifgehalt die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich abgegolten. Die darüber hinausgehende, nach allem gültig vereinbarte Arbeitszeit ist entsprechend den ausdrücklich getroffenen vertraglichen Bestimmungen oder, wenn solche fehlen, nach näherer Maßgabe des § 612 BGB zu vergüten.

5) Diese Vergütungspflicht ist auch nicht durch ein in diesen Kreisen bestehendes Gewohnheitsrecht ausgeschlossen. Das Bestehen von Gewohnheitsrecht setzt den Rechtsgeltungswillen der dem Gewohnheitsrecht unterworfenen Gemeinschaft voraus, d.h. den Willen der Gemeinschaft, gerade auch eine auf die Nichtbezahlung geleisteter Arbeit gerichtete Rechtsnorm als solche zu verwirklichen. Aus einer jahre- oder jahrzehntelangen, einer bloßen Gewöhnung entspringenden Übung allein, so notwendig sie auch für die Entstehung von Gewohnheitsrecht sein mag, kann nicht mit Sicherheit auf das Vorliegen eines Rechtsgeltungswillens geschlossen werden (Enneccerus-Nipperdey, Allgem. Weil d. Bürgerl. Rechts, 15. Aufl., 1. Halbband, § 39,



S. 264 ff.; BAG 5, 44 [46]). Hiergegen sprechen entscheidend die seit vielen Jahren betriebenen Bestrebungen der angestellten Ärzte um eine bessere Vergütung ihrer Tätigkeit.

IV.

Geht man von diesen Grundsätzen aus, so kann das angefochtene Urteil keinen Bestand haben, weil das vom Landesarbeitsgericht unter Zugrundelegung einer wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit von 48 Stunden angestellte Rechenwerk möglicherweise nicht frei von Rechtsfehlern ist. Dies ergibt sich aus folgendem:

- 1) Der Kläger kann für Mehrarbeit überhaupt nur eine Vergütung verlangen, wenn er mehr als 60 Vollarbeitsstunden in der Woche geleistet hat. Das Landesarbeitsgericht wird daher zunächst feststellen müssen, wie viele Stunden der Kläger in den einzelnen Wochen überhaupt gearbeitet hat, ohne Rücksicht darauf, ob es sich dabei um Vollarbeit, Arbeitsbereitschaft oder reine Bereitschaft handelt.
- 2) Kommt es bei diesen Feststellungen zu dem Ergebnis, daß die nach Ziff. 1 festgestellte Arbeitszeit in einer Woche unter 60 Wochenstunden liegt, so kann der Kläger für diese Woche keine zusätzliche Vergütung verlangen.
- 3) Stellt das Landesarbeitsgericht fest, daß die Arbeitszeit im Sinne von Ziff. 1 über 60 Stunden in einer Woche liegt, so wird es prüfen müssen, inwieweit es sich dabei in dieser Woche einerseits um Vollarbeit bzw. Arbeitsbereitschaft oder andererseits um reine Bereitschaft handelt.
- 4) Überschreitet gemäß Ziff. 3 Vollarbeit bzw. Arbeitsbereitschaft die Grenze von 60 Vollarbeitsstunden in dieser Woche, so ist diese Vollarbeit bzw. Arbeitsbereitschaft nach den für die Bezahlung von Überstunden geltenden tariflichen oder vertraglichen Regelungen zu vergüten. Etwa über 60 Stunden Vollarbeit geleistete reine Bereitschaft ist nach § 612 Abs.2 BGB angemessen zu vergüten.



- 20 -

5) Erreichen Vollarbeit bzw. Arbeitsbereitschaft im Sinne von Ziff. 3 nicht die 60-Stundengrenze, so ist der gegebene reine Bereitschaftsdienst aus dieser Woche quotal in Vollarbeit umzurechnen, bis die 60-Stundengrenze erreicht wird. Für diesen quotal umgerechneten reinen Bereitschaftsdienst erhält der Kläger ebenfalls keine besondere Vergütung, weil er ja 60 Vollarbeitsstunden, wenn auch im Wege der Umrechnung, erbringen muß. Nur der reine Bereitschaftsdienst, der durch eine solche Umrechnung nicht verbraucht wird, ist gesondert nach § 612 Abs.2 BGB zu vergüten.

Soweit die Revision etwa geleistete Überstunden auf die dem Kläger zustehenden Urlaubstage und die dem ärztlichen Personal auf Grund seiner besonders verantwortungsvollen Arbeit tariflich zugesicherten freien Nachmittage und Sonntage oder auf Krankheitszeiten in Anrechnung gebracht wissen will, kann ihr aus den zutreffenden Gründen des angefochtenen Urteils nicht gefolgt werden.

V.

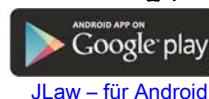
Bejaht das Landesarbeitsgericht bei der nach Ziff. IV vorzunehmenden Umrechnung das Bestehen eines Vergütungsanspruchs in einer bestimmten Höhe, so liegt eine nach allgemeinen Grundsätzen eingetretene Verwirkung dieses Anspruchs, entgegen der Auffassung der Revision, nicht vor. Der Kläger hat nach dem unstreitigen Sachverhalt schon während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Januar 1958 dem Landrat des beklagten Kreises gegenüber seine Ansprüche auf einen finanziellen Ausgleich für die geleistete Mehrarbeit geltend gemacht. In seinem Schreiben vom 16. Mai 1958 ist von ihm erneut auf die "Diskrepanz zwischen dem Umfang seiner Leistung und ihrer Honorierung" hingewiesen und die Einleitung der "zur Behebung dieser Diskrepanz nötigen Schritte" in Aussicht gestellt worden. Bei dieser Sachlage konnte, wie das angefochtene Urteil mit Recht feststellt, bei dem Beklagten den ganzen

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

- 21 -



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



- 21 -

Umständen nach auch unter Berücksichtigung des an den Landrat des beklagten Kreises gerichteten Abschiedsschreibens des Klägers vom 15. August 1958 nicht die berechnete Annahme hervorgerufen werden, der Kläger werde sein Gläubigerrecht endgültig nicht mehr ausüben. Nur ein diesen Eindruck hervorrufendes Verhalten des Klägers wäre aber in Verbindung mit einem Zeitablauf geeignet, eine Verwirkung seiner Ansprüche herbeizuführen. Denn der reine Zeitablauf begründet für sich allein noch keine Verwirkung des Anspruchs (BAG 6, 165 ff. [168] mit weiteren Nachweisen; BGHZ 25, 47 ff. [51/52]).

VI.

Da das Bundesarbeitsgericht die für das Rechenwerk fehlenden, aber erforderlichen tatsächlichen Feststellungen selbst nicht treffen kann, führt dies nach § 565 Abs. 1, Abs. 3, Ziff. 1 ZPO zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an die Vorinstanz.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Keller

Dr. Erich Frey



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)