

Aktenzeichen: 6 AZR 349/91
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 15. Oktober 1992
- 6 AZR 349/91 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 06. Juni 1991
- 5 Ca 619/91 -

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



Entscheidungsstichwort:

Ausgleich von Überstunden durch Arbeitsbefreiung

Gesetz:

BAT § 17 Abs. 4, 5, 6 und 7; BGB § 242 Gleichbehandlung,
§§ 249, 280, 286, 287; ArbGG § 76 Abs. 1 und 2

Leitsätze:

1. Soweit nach § 17 Abs. 6 Satz 2 BAT über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit durch die Vergütung abgegolten ist, ist nicht nur ein Anspruch auf Überstundenvergütung ausgeschlossen, sondern auch ein Anspruch auf Ausgleich der Überstunden durch bezahlte Arbeitsbefreiung.

2. Erlaubt der Arbeitgeber Angestellten, deren tariflicher Anspruch nach § 17 Abs. 6 Satz 2 BAT ausgeschlossen ist, unter der Voraussetzung, daß sie an der gleitenden Arbeitszeit teilnehmen, die Verrechnung von Überstunden als Arbeitszeit, muß er aus Gründen der Gleichbehandlung vergleichbaren Angestellten mit fester Arbeitszeit für geleistete Überstunden bezahlte Arbeitsbefreiung gewähren, wenn er keine sachlichen Gründe für die unterschiedliche Behandlung geltend machen kann. Der Angestellte mit fester Arbeitszeit muß die Arbeitsbefreiung innerhalb der für die Verrechnung nach der Gleitzeitregelung geltenden Frist verlangen.



6 AZR 349/91

5 Ca 619/91 Bonn

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. Oktober 1992

U r t e i l

Bartel,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Oktober 1992 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Peifer, die Richter Dr. Armbrüster und Krehmelmer sowie die ehrenamtlichen Richter Mergenthaler und Fürbeth für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Sprungrevision der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 6. Juni 1991 - 5 Ca 619/91 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Sprungrevision, an das Arbeitsgericht zurückverwiesen.

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 einen Anspruch des Klägers auf Arbeitsbefreiung für geleistete Überstunden.

Der Kläger war bei dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung angestellt und ist jetzt im Bundesministerium für Gesundheit tätig. Kraft vertraglicher Vereinbarung findet auf das Arbeitsverhältnis der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung. Der Kläger ist in VergGr. I b der Anl. 1 a zum BAT eingruppiert.

Der Kläger hat sich in Ausübung eines den Arbeitnehmern zustehenden Wahlrechts gegen die in beiden Behörden geltenden Regelungen über die gleitende Arbeitszeit entschieden. Er hält feste Arbeitszeiten ein. In der Zeit vom 27. August bis 6. Oktober 1990 leistete er über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus insgesamt 21 Stunden und 10 Minuten Mehrarbeit, die sein Vorgesetzter mündlich angeordnet hatte. Für diese Zeiten verlangt der Kläger Ausgleich in Form bezahlter Arbeitsbefreiung.



Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte schulde die Arbeitsbefreiung, obwohl die Mehrarbeit nicht schriftlich, sondern nur mündlich angeordnet worden sei. Der Anspruch ergebe sich aus § 17 Abs. 5 Satz 1 BAT. § 17 Abs. 6 BAT stehe nicht entgegen. Diese Regelung schließe für höher eingruppierte Angestellte nur eine Überstundenvergütung aus, nicht aber einen Überstundenausgleich durch Arbeitsbefreiung. Der Anspruch ergebe sich auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die höher eingruppierten Angestellten der Beklagten, die an der Gleitzeitregelung teilnahmen, erhielten nämlich einen Überstundenausgleich durch Arbeitsbefreiung. Er könne diesen gegenüber nicht deshalb schlechter gestellt werden, weil er sich mit Billigung der Beklagten gegen die Gleitzeitregelung entschieden habe.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm Überstundenausgleich in Form von bezahlter Freizeit für 21 Stunden und 10 Minuten geleisteter Überstunden in der Zeit vom 27. August 1990 bis zum 6. Oktober 1990 zu gewähren.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, der Anspruch sei schon deshalb unbegründet, weil die Überstunden nicht von einem Vorgesetzten schriftlich angeordnet worden seien. Die Arbeitsbefreiung nach § 17 Abs. 5 BAT stehe unter dem Vorbehalt entgegenstehender dienstlicher Belange. Bei den höher eingruppierten Mitarbeitern eines Bundesministeriums ließen die anfallenden Dienstgeschäfte Arbeitsbefreiung häufig nicht zu. Zum Ausgleich dafür gebe es bei den obersten Bundesbe-



hörden eine günstigere Stellenstruktur und die Ministerialzulage. Jedenfalls scheitere der Anspruch an der Regelung des § 17 Abs. 6 BAT. Auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz könne der Kläger sich nicht berufen, weil es jedem Angestellten freistehe zu entscheiden, ob er an der Gleitzeitregelung teilnehme oder nicht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Sprungrevision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

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

Die Sprungrevision hat Erfolg. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Arbeitsgericht.

I. Die Sprungrevision ist zulässig.

Das Arbeitsgericht hat die Sprungrevision auf Antrag beider Parteien im Urteil zugelassen. Der Kläger hat seine Zustimmung zur Sprungrevision erklärt; die Beklagte hat die Zustimmungserklärung des Klägers der Revisionsschrift beigelegt. Damit sind die Voraussetzungen des § 76 Abs. 1 ArbGG erfüllt. Das Arbeitsgericht hat die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache i.S.d. § 76 Abs. 2 ArbGG bejaht. Daran ist der Senat gebunden (vgl. BAG Urteil vom 12. Februar 1985 - 3 AZR 335/82 - AP Nr. 4 zu § 76 ArbGG 1979, zu 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 16. November 1982

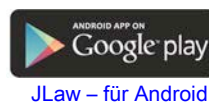


- 3 AZR 177/82 - BAGE 40, 355 = AP Nr. 8 zu § 42 SchwBG). Die Rechtssache betrifft einen Rechtsstreit über die Auslegung des BAT und damit eines Tarifvertrages, dessen Geltungsbereich sich über den Bezirk des Berufungsgerichts hinaus erstreckt (§ 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 ArbGG). Diese Voraussetzung hatte der Senat nachzuprüfen (vgl. BAG, aaO).

II. Die Sprungrevision ist begründet. Zwar stand dem Kläger kein tariflicher Anspruch auf Arbeitsbefreiung zu. Vorbehaltlich weiterer tatrichterlicher Feststellungen konnte er aber aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verlangen, daß die Beklagte die geleisteten Überstunden durch bezahlte Arbeitsbefreiung ausglich.

Das Arbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, die Beklagte müsse dem Kläger die begehrte Freizeit als Schadensersatz leisten, weil sie die Erfüllung des tariflichen Anspruchs des Klägers auf bezahlte Arbeitsbefreiung nach § 17 Abs. 5 Satz 1 BAT zu Unrecht verweigert habe. Dem Anspruch habe weder das Fehlen einer schriftlichen Anordnung der Überstunden (§ 17 Abs. 4 Satz 2 BAT) noch die Regelung des § 17 Abs. 6 BAT entgegengestanden, wonach Überstunden bei Angestellten der Vergütungsgruppe des Klägers durch die Vergütung abgegolten sind. § 17 Abs. 6 BAT verbiete nur die zusätzliche Bezahlung von Überstunden, nicht aber ihren Ausgleich durch bezahlte Arbeitsbefreiung.

Diese Ausführungen des angefochtenen Urteils halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.



1. Der Kläger hatte keinen tariflichen Anspruch darauf, daß ihm die geleisteten Überstunden durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen wurden.

a) Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung scheiterte allerdings nicht schon daran, daß die Überstunden entgegen § 17 Abs. 4 Satz 2 BAT nicht schriftlich angeordnet waren. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. Selbst wenn der Schriftform konstitutive Bedeutung beizumessen wäre (dagegen z.B.: BAGE 5, 86 = AP Nr. 1 zu § 2 TOA und BAG Urteil vom 1. August 1958 - 1 AZR 475/55 - AP Nr. 10 zu § 242 BGB Verwirkung), wäre die Mehrarbeit des Klägers, weil sie unter Verstoß gegen die tariflichen Vorschriften geleistet worden wäre, nach den gleichen Regeln zu behandeln, die auch für zulässige Überstunden gelten (vgl. zu ähnlichen Bestimmungen in Nr. 3 Buchst. B Abs. 2 Satz 4 ADO zu § 2 TOA, BAGE 5, 86 = AP Nr. 1 zu § 2 TOA und BAGE 8, 245 = AP Nr. 2 zu § 2 TOA). Demgemäß wird auch im Erläuterungsschrifttum einheitlich angenommen, daß Überstunden, die nicht schriftlich, aber mit Wissen und Willen des Arbeitgebers angeordnet sind, grundsätzlich auch durch bezahlte Arbeitsbefreiung auszugleichen sind (so auch Crisolli/Tiedtke/Ramdohr, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Stand Oktober 1992, § 17 BAT Anm. 33; Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann, BAT, Stand 1. Oktober 1992, § 17 Erl. 6 Hinweis 4; Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand Oktober 1992, § 17 Rz 37).

b) Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts ist der Anspruch des Klägers jedoch nach § 17 Abs. 6 Satz 2 BAT ausgeschlossen.



Der Kläger war im Anspruchszeitraum Angestellter der Vergütungsgruppe I b bei einer obersten Bundesbehörde. Diese Angestellten erhalten nach § 17 Abs. 6 Satz 1 BAT nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden, was hier nicht der Fall war, für sämtliche Bedienstete ihrer Dienststelle oder ihrer Verwaltungseinheit angeordnet ist. Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Angestellten ist durch die Vergütung abgegolten (§ 17 Abs. 6 Satz 2 BAT). Dadurch ist auch ein Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung ausgeschlossen. Dies ergibt eine Auslegung der Tarifvorschrift.

Der Wortlaut des § 17 Abs. 6 Satz 2 BAT bestimmt, daß "über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit" durch die Vergütung "abgegolten" ist. Nach allgemeinem Sprachgebrauch steht der Begriff "Abgeltung" für die Worte "Entschädigung" oder "Ersatz" (Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 1980, Stichwort: "Abgeltung"). "Abgelten" bedeutet soviel wie "etwas - im Sinne einer Schuld - begleichen" (Brockhaus/Wahrig, aaO, Stichwort: "abgelten") oder "eine empfangene Leistung durch eine gleichwertige andere ersetzen" (Duden, Deutsches Universalwörterbuch, 2. Aufl. 1989, Stichwort: "abgelten").

Der Wortlaut der tariflichen Regelung kann deshalb nur dahin verstanden werden, daß die Schuld des Arbeitgebers für vom Arbeitnehmer geleistete Überstunden bereits mit der Vergütung beglichen ist und nicht durch eine andere Leistung zusätzlich entschädigt werden soll.

Wenn das Arbeitsgericht dem entgegenhält, der Begriff der



Abgeltung werde in der Rechtssprache nur im Zusammenhang mit dem Stichwort "Urlaubsabgeltung" und dort nur im Sinne finanzieller Entschädigung für entgangene Freizeit verwendet, so liegt darin eine unzulässige, weil vom Wortsinn nicht geforderte Verengung des Begriffs der Abgeltung. Zwar ist richtig, daß bei der Urlaubsabgeltung ein finanzielles Surrogat gemeint ist, das an die Stelle der Freizeit tritt. Das ist jedoch nicht das Entscheidende. Wesentlich ist, daß auch durch die Abgeltung des Urlaubs eine endgültige Begleichung der Schuld des Arbeitgebers eintritt. In diesem Sinne wird der Begriff "abgelten" in der arbeitsrechtlichen Praxis allgemein gebraucht. Am deutlichsten zeigt sich dies im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsrechtsstreitigkeiten durch gerichtlichen Vergleich. Dort wird meistens zur endgültigen Beilegung der Streitigkeit eine umfassende "Abgeltungsklausel" vereinbart. "Abgelten" bedeutet, daß ein bestimmtes Geschehen endgültig zum Abschluß gebracht werden soll.

Neben dem Wortlaut ergeben auch Sinn und Zweck des § 17 Abs. 6 Satz 2 BAT, daß für die dort bezeichnete Arbeit jede die Vergütung übersteigende Gegenleistung ausgeschlossen sein soll.

Wie das Arbeitsgericht nicht verkannt hat, läßt die Tarifregelung erkennen, daß den Tarifvertragsparteien durchaus bewußt war, bei den höher eingruppierten Angestellten in den im Tariftext genannten obersten Behörden müsse in gewissem Umfang mit Überstunden gerechnet werden. Wenn der Tarifvertrag dennoch weitere Ansprüche der Angestellten in diesen Einkommensgruppen ausgeschlossen hat, kann dies nur auf der Überlegung beruhen, die zusätzliche Belastung mit Überstunden solle durch das Gehalt ab-



gedeckt sein. Für diese Auslegung des § 17 Abs. 6 Satz 2 BAT spricht auch die Regelung in § 17 Abs. 7 BAT, nach der in den höchsten Vergütungsgruppen (I und I a) jede Überstunde, also im Gegensatz zu § 17 Abs. 6 BAT auch bei Mehrarbeit der ganzen Dienststelle oder Verwaltungseinheit, durch die Vergütung abgegolten sein soll. Von den Angestellten dieser Vergütungsgruppen wird insgesamt ein höherer Einsatz verlangt. Die Regelung deutet darauf hin, daß diese Angestellten keinen weiteren Ausgleich erhalten sollen. Hätten die Tarifvertragsparteien dem von § 17 Abs. 6 und 7 BAT erfaßten Personenkreis dennoch einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung zugestehen wollen, hätte dies im Tarifvertrag seinen Niederschlag finden müssen.

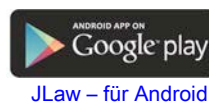
Dieses Ergebnis entspricht der überwiegenden Ansicht des Schrifttums (vgl. Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, aaO, § 17 Rz 48; Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann, aaO, § 17 Erl. 8 Hinweise 3 und 4; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand August 1992, § 17 Anm. 13 unter Hinweis auf die Stellungnahme des Arbeitgeberkreises der BAT-Kommission vom 3. Juni 1975 und des Beschlusses des Ressort-Tarifausschusses des Bundes vom 12. Dezember 1975; ebenso Crisolli/Tiedtke/Ramdohr, aaO, § 17 Rz 44; Baumgärtel in Fürst GKÖD, Stand September 1992, § 17 Rz 21; PK-BAT, Pieper, § 17 Rz 32).

2. Dem Kläger stand jedoch möglicherweise ein individualrechtlicher Anspruch auf die bezahlte Arbeitsbefreiung zu. Um das beurteilen zu können, bedarf es weiterer tatrichterlicher Feststellungen.



Unstreitig erlaubt die Beklagte den Angestellten der Vergütungsgruppe des Klägers, die an der gleitenden Arbeitszeit teilnehmen, Überstunden durch bezahlte Arbeitsbefreiung auszugleichen, das heißt, Überstunden auf die aus Kernarbeitszeit und variabler Arbeitszeit bestehende tarifliche regelmäßige Arbeitszeit zu verrechnen, so daß diese nicht überschritten wird. Diese außertarifliche Leistung mußte die Beklagte auch dem Kläger gewähren, sofern nicht ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung vorlag. Hierzu hat das Arbeitsgericht von seinem Standpunkt aus keine Feststellungen getroffen. Es wird dies nachholen müssen. Lag ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung nicht vor, wird das Arbeitsgericht weiter prüfen müssen, ob der Kläger die Arbeitsbefreiung in dem Zeitraum, den die Gleitzeitregelung als Ausgleichszeitraum vorsieht, geltend gemacht hat.

a) Nach dem im Arbeitsrecht geltenden allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen im Arbeitsverhältnis auszuschließen oder schlechter zu stellen. Dieser Grundsatz gebietet es, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Er ist dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder sonst einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden läßt, wenn also die unterschiedliche Behandlung verschiedener Gruppen als willkürlich bezeichnet werden muß (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAG Urteil vom 27. Juli 1988 - 5 AZR 244/87 - AP Nr. 83 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).



b) Dadurch daß die Beklagte die bezahlte Arbeitsbefreiung nur den Angestellten der Vergütungsgruppe BAT I b gewährt, die an der gleitenden Arbeitszeit teilnehmen, nicht jedoch auch den anderen Angestellten dieser Vergütungsgruppe, behandelt sie diese gegenüber jenen ungleich. Der Gleichbehandlungsgrundsatz erstreckt sich auf alle Angestellten der Vergütungsgruppe I b. Sie bilden eine Gruppe, innerhalb derer die Beklagte nicht aus sachfremden oder gar willkürlichen Gründen differenzieren darf.

Da das Arbeitsgericht dies von seinem Rechtsstandpunkt aus nicht berücksichtigt hat, muß der Beklagten Gelegenheit gegeben werden, in der neuen mündlichen Verhandlung vorzutragen, ob Gründe vorliegen, die es sachlich gerechtfertigt erscheinen ließen, den Kläger von der außertariflichen Leistung auszunehmen. Nicht begründet werden kann dies damit, bei den Arbeitnehmern, die an der gleitenden Arbeitszeit teilnahmen, sei durch Einsatz von Zeiterfassungsgeräten eine bessere Kontrolle der geleisteten Überstunden möglich. Diese Geräte erfassen nur die Arbeitszeit. Ob die Überstunden aus dienstlichen Gründen geleistet wurden, ist bei beiden Angestelltengruppen außerdem zu prüfen. Insoweit hat es die Beklagte bei den Arbeitnehmern mit fester Arbeitszeit nicht leichter.

c) Wenn die Feststellungen des Arbeitsgerichts ergeben, daß die Beklagte dem Kläger im gleichen Umfang zum Freizeitausgleich verpflichtet war wie den Angestellten, die an der gleitenden Arbeitszeit teilnahmen, mußte der Kläger wie diese den in der Gleitzeitregelung vorgesehenen Zeitraum für die Inanspruchnahme



des Zeitausgleichs einhalten. Die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes darf nicht bewirken, daß der Benachteiligte im Ergebnis besser gestellt wird als der Nichtdiskriminierte.

Dem festgestellten Sachverhalt kann nicht entnommen werden, in welchem Zeitraum bei Teilnehmern an der Gleitzeitregelung Überstunden auszugleichen sind. Hat der Kläger seine Überstunden nicht vor Ablauf des Ausgleichszeitraums, den die Gleitzeitregelung vorsieht, gegenüber der Beklagten geltend gemacht, ist die Klage unbegründet. Hat er aber rechtzeitig vor Ablauf des Ausgleichszeitraums bei der Beklagten um Freizeitausgleich nachgesucht und hat diese die Erfüllung verweigert, kann der Kläger auch jetzt noch Freizeitausgleich verlangen. Rechtsgrundlage dieses Begehrens ist ein Schadensersatzanspruch nach § 286 Abs. 1, § 280 Abs. 1, § 287 Satz 2 und § 249 Satz 1 BGB. Insoweit kommen die Grundsätze zur Anwendung, die der Senat zur rechtswidrigen Verweigerung von Urlaubsansprüchen entwickelt hat (Urteil vom 7. November 1985 - 6 AZR 169/84 - BAGE 50, 124 = AP Nr. 16 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch).

III. Das Arbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mitzuentscheiden haben.

Dr. Peifer

Kremhelmer

Dr. Armbrüster

Mergenthaler

Fürbeth



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

