

Aktenzeichen: 6 AZR 37/89

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 24. Oktober 1990
- 6 AZR 37/89 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 17. November 1987
- 30 Ca 7594/87 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 24. August 1988
- 7 Sa 142/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Arzt-Krankenhaus-Vertrag

Gesetz:

BAT § 3 Buchst. g, § 17 Abs. 5 Satz 1 und 4, §§ 22, 26, 70,
SR 2 c Nr. 8 Abs. 3 und 4; HRG § 36 Abs. 3, § 53 Abs. 1, § 54
BayHSchG Art. 22 Abs. 1, Art. 25, 26; Weiterbildungsordnung
für Ärzte § 1 Abs. 1, § 6 Abs. 1

Leitsätze:

1. Die an Universitätskliniken zur Weiterbildung zum Facharzt in der Patientenversorgung tätigen Ärzte sind keine wissenschaftlichen Hilfskräfte im Sinne des § 3 Buchst. g BAT. Ein vertraglicher Ausschluß von Mehrarbeitsvergütung verstößt daher gegen die unmittelbar und zwingend geltenden Vorschriften des BAT.

2. Eine Anordnung von Bereitschaftsdiensten und Überstunden liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber diese Tätigkeiten kennt und duldet. Dies gilt insbesondere, wenn der Arbeitgeber die geleisteten Dienste ganz oder teilweise bezahlt.

3.a) Tarif- und arbeitsvertragliche Ansprüche verfallen gemäß § 70 BAT, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht worden sind. Vor Fälligkeit des Anspruchs kann eine Geltendmachung nicht rechtswirksam erfolgen.

b) Wird für Bereitschaftsdienste und Überstunden kein Freizeitausgleich gewährt, so wird ein Anspruch auf Bereitschaftsdienstvergütung nach Ablauf des dreimonatigen Ausgleichszeitraums (SR 2 c Nr. 8 Abs. 4 Satz 1 BAT), ein Anspruch auf Überstundenvergütung nach Ablauf des einmonatigen Ausgleichszeitraums (§ 17 Abs. 5 Satz 1 BAT) fällig. Ein späterer Fälligkeitszeitpunkt kann vereinbart werden.

c) Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Ausgleichszeitraums, so werden Vergütungsansprüche zu diesem Zeitpunkt fällig.



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



6 AZR 37/89

7 Sa 142/88 München

Verkündet am
24. Oktober 1990

Range,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

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](#)

- 2 -

Lorenz, Lothar Reuber, Michael Heinecke, Dr. Volker Klippert
und Bernd Wagner, Königsplatz 59, 3500 Kassel,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 1990 durch den
Richter Prof. Dr. Jobs als Vorsitzenden, die Richter Dörner
und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Marx und
H. Schmidt für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das
Urteil des Landesarbeitsgerichts München
vom 24. August 1988 - 7 Sa 142/88 - auf-
gehoben.
2. Auf die Berufungen des Beklagten werden die
Urteile des Arbeitsgerichts München vom
17. November 1987 - 30 Ca 7594/87 und
7596/87 - abgeändert:

Die Klagen werden abgewiesen.

3. Im übrigen wird der Rechtsstreit zur ander-
weiten Verhandlung und Entscheidung, auch
über die Kosten des Rechtsstreits insgesamt
an das Landesarbeitsgericht 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 tarifgebundenen Parteien streiten über die Verpflichtung
des Beklagten zur Vergütung von Bereitschaftsdiensten und Über-
stunden nach den Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertra-
ges (BAT).

Die Kläger sind Ärzte. Sie waren an verschiedenen
Universitätskliniken des Beklagten in der ärztlichen Krankenver-



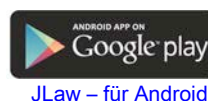
[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



sorgung beschäftigt. Die Tätigkeit diene u.a. der Weiterbildung mit dem Ziel der Gebietsanerkennung (früher: Facharztanerkennung). Eine Hilfstätigkeit in Forschung und Lehre übten die Kläger ganz überwiegend nicht aus.

Die Kläger hatten bei der Einstellung ein Wahlrecht, ob sie nach den Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages oder als wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt werden wollten. Sie entschieden sich für die zweite Vertragsgestaltung und wurden dementsprechend in ihren Arbeitsverträgen als "hauptberufliche wissenschaftliche Hilfskräfte (Art. 25 Abs. 3 BayHSchLG)" bezeichnet. Vergütung und Arbeitszeit regelten sich nach beamtenähnlichen Grundsätzen. In sämtlichen Arbeitsverträgen, mit Ausnahme des Arbeitsvertrages des Klägers 2) vom 20. Juli 1983, wurde über die Regelung des Art. 80 BayBG hinaus die Bezahlung einer Mehrarbeit ausgeschlossen. Die Vergütung wurde auch nur insoweit gewährt.

Die Kläger waren im Rahmen ihrer ärztlichen Tätigkeit verpflichtet, dienstplanmäßig Bereitschaftsdienste und Überstunden zur Sicherstellung der ärztlichen Patientenversorgung zu leisten. Ihre Tätigkeit unterschied sich nicht von der Tätigkeit derjenigen Ärzte, die der Beklagte aufgrund von Arbeitsverträgen nach Maßgabe des BAT beschäftigte. Die Kläger erstellten auf den vom Beklagten zur Verfügung gestellten Formularen monatliche Nachweise über geleistete Bereitschaftsdienste und Überstunden. Diese Formulare, die die Grundlage für die Vergütungsabrechnung durch die Verwaltung bilden, wurden vom jeweiligen Klinikvorstand oder seinem beauftragten Vertreter zur Bescheinigung der sachlichen Richtigkeit der angegebenen Stunden unterzeichnet.



- 4 -

Der Kläger zu 1) war bei dem Beklagten vom 1. Januar 1984 bis 31. Januar 1986 an der Klinik der Universität München tätig. Er hat in dieser Zeit 744 nicht abgegoltene Mehrarbeitsstunden geleistet.

Der Kläger zu 2) war bei dem Beklagten aufgrund der Arbeitsverträge vom 20. Juli 1983 und 20. Juni 1984 im Zeitraum vom 1. August 1983 bis zum 31. Juli 1985 am Institut und an der Klinik im Klinikum G tätig. Er hat während dieser Zeit 36 Mehrarbeitsstunden erbracht, die weder abgegolten noch durch Freizeit ausgeglichen wurden. Er machte deshalb mit Schreiben vom 21. Dezember 1985 diese Ansprüche in einem Abhilfegesuch geltend und reichte am 16. April 1987 seine Klage beim Arbeitsgericht ein.

Der Kläger zu 3) war aufgrund der Verträge vom 1. Juli 1984 und 21. Januar 1986 im Zeitraum vom 1. Juli 1984 bis 31. Dezember 1986 an der Klinik der Universität München beschäftigt. Er hat während dieser Zeit 149 bisher noch nicht durch Freizeit ausgeglichene oder abgegoltene Mehrarbeitsstunden erbracht.

Der Kläger zu 4) war vom 1. Oktober 1984 bis 31. Juli 1985 am Klinikum G tätig. Er hat während dieser Zeit 568 Mehrarbeitsstunden geleistet, die nicht ausgeglichen oder abgegolten wurden.



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



Der Kläger zu 1) stellte mit Schreiben vom 10. April 1987, die Kläger zu 3) und 4) mit Schreiben vom 15. April 1987 Abhilfegesuche, welche vom Beklagten nicht beschieden wurden. Sie reichten am 29. Juni 1987 Klage beim Arbeitsgericht ein.

Die Kläger haben gemeint, sie hätten für die nicht durch Freizeit ausgeglichenen oder abgegoltenen Überstunden Ansprüche auf Zahlung von Überstundenvergütung. Der BAT finde Anwendung. Sie seien keine wissenschaftlichen Hilfskräfte gemäß § 3 Buchst. g BAT. Auf die Bezeichnung im Arbeitsvertrag komme es nicht an. Vielmehr sei die tatsächliche Durchführung und praktische Gestaltung der Vertragsbeziehungen entscheidend. Sie seien nach den wahrgenommenen Aufgaben und Funktionen als Arzt beschäftigt gewesen. Sie hätten ausnahmslos Arbeitsleistungen im Rahmen der regulären Patientenversorgung erbracht und seien nicht in Forschung und Lehre tätig gewesen. Auch sei die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses wahrgenommene Weiterbildung zum Facharzt keine wissenschaftliche Hilfstätigkeit. Die nach den berufsrechtlichen Regelungen verlangten Weiterbildungsinhalte seien nur im Rahmen der regulären Patientenversorgung und nicht durch eine überwiegend wissenschaftlich geprägte Tätigkeit erfüllbar.

Der Kläger zu 1) hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 21.337,92 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit 1. Februar 1986 zu zahlen.



Der Kläger zu 2) hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag von 997,92 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. August 1985 aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag zu zahlen.

Der Kläger zu 3) hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 4.273,32 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit 1. Januar 1987 zu zahlen.

Der Kläger zu 4) hat beantragt, :

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 15.744,96 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit 1. August 1985 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen. Er hat gemeint, die Kläger seien als "wissenschaftliche Hilfskräfte" nach § 3 Buchst. g BAT vom Geltungsbereich des BAT ausgenommen. Die Kläger hätten eine überwiegend wissenschaftlich geprägte Tätigkeit ausgeübt, die der wissenschaftlichen Weiterbildung gedient habe und zur Beurteilung der Eignung als wissenschaftlicher Nachwuchs erfolgt sei. Dieser Bewertung stehe nicht die Tatsache entgegen, daß die Kläger in der Krankenversorgung tätig gewesen seien. Aus den hochschulrechtlichen Bestimmungen der Art. 25, 22 BayHSchLG über die Stellung und die Aufgaben der wissenschaftlichen Hilfskräfte folge, daß im Bereich der klinischen Medizin die Tätigkeit in der Krankenversorgung zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehöre und deshalb mit Forschung und Lehre untrennbar verbun-



den sei. Daher habe die Einstufung als wissenschaftliche Hilfskraft im Bereich der Medizin nicht zur Voraussetzung, daß ausschließlich theoretische Tätigkeiten in Forschung und Lehre ausgeübt werden. Es sei desweiteren ohne Bedeutung, daß die bei dem Beklagten als BAT-Angestellte beschäftigten Ärzte eine mit den klägerischen Tätigkeiten identische Tätigkeit ausübten. Im übrigen sei ein Teil der geltend gemachten Ansprüche verjährt.

Das Arbeitsgericht hat den Klagen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat nach Verbindung der Rechtsstreite die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision begehrt der Beklagte die Klageabweisung. Die Kläger bitten um Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt hinsichtlich der Ansprüche der Kläger zu 1) und 4) zur Klageabweisung. Im übrigen ist der Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Ansprüche der Kläger seien begründet, weil sie keine wissenschaftlichen Hilfskräfte im Sinne von § 3 Buchst. g BAT seien. Wissenschaftliche Hilfskräfte seien nur diejenigen Mitarbeiter, die in Forschung und Lehre wissenschaftliche Hilfstätigkeiten verrichteten. Dazu gehöre nicht die ärztliche Krankenversorgung in Universitätskliniken, wenn wie hier neben der ärztlichen Krankenversorgung nicht überwiegend wissenschaftliche Hilfstätigkeiten in der medizinischen



Forschung und Lehre verrichtet werden. Die Regelung des Art. 22 Abs. 1 Satz 3 BayHSchLG, wonach zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen im Bereich der klinischen Medizin auch die Tätigkeit in der Krankenversorgung gehöre, sei für die Auslegung des § 3 Buchst. g BAT bedeutungslos, weil das bayerische Hochschullehrergesetz zur Zeit des Inkrafttretens der Tarifnorm noch nicht in Kraft gewesen sei. Auch die Weiterbildung zum Facharzt gebe dieser Tätigkeit keinen wissenschaftlichen Charakter. Die Tätigkeit der Kläger unterscheide sich nicht von der Tätigkeit der Kollegen, die aufgrund von BAT-Arbeitsverträgen tätig gewesen seien.

Der vertragliche Ausschluß der Überstundenvergütungsansprüche sei daher gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 TVG in Verb. mit § 134 BGB unwirksam. Die Ansprüche seien auch nicht verjährt. Wegen des sich aus § 17 Abs. 5 Satz 1 BAT ergebenden grundsätzlichen Vorranges des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung vor dem Anspruch auf Überstundenvergütung erlösche der Anspruch auf Arbeitsbefreiung nicht nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes, sondern bleibe wegen seiner Erfüllbarkeit während der Fortdauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses bestehen. Der Anspruch auf Zahlung einer Überstundenvergütung trete daher erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses an die Stelle des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung und entstehe daher erst zu diesem Zeitpunkt.

Die für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gemäß § 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB maßgebliche zweijährige Verjährungsfrist habe nach § 198 Satz 1 und § 201 Satz 1 BGB mit dem Schluß des Jahres



begonnen, in dem die Überstundenansprüche mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstanden seien. Da keines der Arbeitsverhältnisse vor 1985 beendet worden sei und die Klagen im Jahre 1987 erhoben worden seien, sei in keinem Falle die Verjährung eingetreten.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung in weiten Teilen nicht stand.

B. Die Kläger haben Anspruch auf Bereitschaftsdienst- und Überstundenvergütung nach den Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT). Die Klagen sind jedoch nur teilweise begründet, weil die Kläger ihre Ansprüche nur zum Teil rechtzeitig gemäß § 70 BAT geltend gemacht haben.

I. Der arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschluß der Bezahlung von Mehrarbeit ist rechtsunwirksam. Die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages gelten unmittelbar und zwingend, weil die Kläger keine vom persönlichen Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages ausgenommenen wissenschaftlichen Hilfskräfte im Sinne des § 3 Buchst. g BAT sind. Das ergibt die Auslegung dieser Vorschrift und die Durchführung des Vertrages der Parteien.

1. a) Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet das Adjektiv "wissenschaftlich" soviel wie "die Wissenschaft betreffend, zu ihr gehörend, auf ihr beruhend, in der Art einer Wissenschaft" (Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 1984, Bd. 6, S. 761) oder "die Wissenschaft betreffend, dazu gehörend, darauf beruhend"



(Duden, Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, 1981, Bd. 6, S. 2893). Der Terminus "Wissenschaft" bedeutet im allgemeinen sprachlichen Sinne "durch Forschung, Lehre und überlieferte Literatur gebildetes, geordnetes und begründetes, für sicher erachtetes Wissen einer Zeit" (Brockhaus/Wahrig, aaO) bzw. "Wissen hervorbringende forschende Tätigkeit in einem Bereich" (Duden, aaO).

Der Begriff "Hilfskraft" wird allgemeinsprachlich definiert als "Person zur Unterstützung, Mithilfe bei einer Arbeit" (Brockhaus/Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 1981, Bd. 3, S. 556) oder als "jemand, der zur Mithilfe, Unterstützung bei bestimmten Arbeiten angestellt ist (Duden, Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, 1977, Bd. 3, S. 1232). Das sich auf den Begriff "Hilfskraft" beziehende Adjektiv "wissenschaftlich" bezeichnet eine "mit bestimmten wissenschaftlichen Arbeiten beauftragte Hilfskraft" (Duden, Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, 1981, Bd. 6, S. 2893).

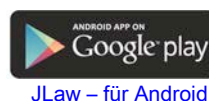
Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch sind "wissenschaftliche Hilfskräfte" somit Personen, die zur Mithilfe und Unterstützung bei bestimmten wissenschaftlichen Arbeiten angestellt sind, d. h. für eine in Forschung und Lehre tätige Person unterstützende und zuarbeitende Tätigkeiten verrichten.

b) Die hochschulrechtliche Terminologie bestätigt diese Definition des allgemeinen Sprachgebrauchs.

Mit der Verwendung des Begriffs "wissenschaftliche Hilfskräfte" haben die Tarifvertragsparteien im Jahre 1961 auf eine Gruppe von Hochschulangehörigen Bezug genommen, deren spezifische



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



Aufgaben und Funktionen in der Reichsassistentenordnung vom 1. Januar 1940 festgelegt waren (Thieme, Deutsches Hochschulrecht, 1. Aufl., 1956, S. 299; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand Juni 1990, § 3 Erl. 8; Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann, BAT, Stand 1. Oktober 1990, § 3 Erl. 7). Nach § 15 RAssO sollten sie "zur Wahrnehmung von wissenschaftlichen Hilfstätigkeiten bestellt" werden. Im Gebiet des beklagten Freistaats galt zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 3 Buchst. g BAT das bayerische Hochschullehrergesetz vom 15. November 1948 (GVBl BY, S. 254), welches in Art. 38 Nr. 2 eine Regelung für die wissenschaftlichen Hilfskräfte enthielt. Ein entscheidungserheblicher Bedeutungswandel des Begriffs "wissenschaftliche Hilfskraft" ist seitdem nicht eingetreten (so auch Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand Oktober 1990, § 3 Vorbem. Rz 4; PK-BAT Hannig, § 3 Rz 11). Mit Inkrafttreten des Hochschulrahmengesetzes (HRG) vom 26. Januar 1976 (BGBl I S. 185) ist die Rechtsstellung der wissenschaftlichen Hilfskräfte in § 36 Abs. 3 HRG geregelt. Sie werden der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter i. S. des § 53 HRG zugeordnet (Denninger/Becker, HRG, 1984, § 53 Rz 14). Im Bereich des Beklagten gilt für wissenschaftliche Hilfskräfte insbesondere Art. 25 BayHSchLG. Nach beiden Regelungen besteht das Hauptmerkmal der wissenschaftlichen Hilfskräfte in der Verpflichtung zum Erbringen von wissenschaftlichen Dienstleistungen gemäß § 53 Abs. 1 Satz 1 HRG, Art. 25 Abs. 1 Satz 1 und Art. 22 Abs. 1 Satz 1 BayHSchLG. Hierunter sind Tätigkeiten zu verstehen, mit denen der wissenschaftliche Mitarbeiter bei Forschung und Lehre anderen unterstützend zuarbeitet und damit die Aufgabe der jeweiligen Einrichtung, der er zugeordnet ist, zu erfüllen hilft (Denninger/Becker, aaO, § 53 Rz 3). Als wissenschaftliche Dienstleistungen kommen darüber



hinaus die Mitarbeit bei allen den Professoren obliegenden Dienst-
aufgaben in Betracht, etwa bei Prüfungen, der Förderung des wis-
senschaftlichen Nachwuchses oder der Studienberatung (Thieme,
Deutsches Hochschulrecht, 2. Aufl. 1986, S. 590 Rz 531). Entschei-
dend für die Einstufung als wissenschaftliche Dienstleistung ist
stets, welche Nähe der Mitarbeiter zur wissenschaftlichen Tätig-
keit hat (Thieme, aaO, S. 207 Rz 195).

c) Damit muß davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertrags-
parteien den Begriff der wissenschaftlichen Hilfskraft ursprüng-
lich und auch nach wie vor mit dem beschriebenen Inhalt verwendet
und angewandt wissen wollen (vgl. BAGE 42, 272, 277 = AP Nr. 61 zu
§ 611 BGB; BAG Urteil vom 14. Juni 1989 - 4 AZR 139/89 - nicht
veröffentlicht). Im Ergebnis zu Recht werden daher die geltenden
hochschulrechtlichen Funktionsbezeichnungen den verschiedenen Tat-
beständen des § 3 Buchst. g BAT zugeordnet (Clemens/Scheuring/
Steingen/Wiese, aaO, § 3 Rz 8; Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, aaO,
§ 3 Rz 17; Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann, aaO, § 3 Rz 7,
S. 30.12 ff.; Crisolli/Tiedtke/Ramdohr, Das Tarifrecht der Ange-
stellten im öffentlichen Dienst, Stand August 1990, § 3 BAT
Rz 9 c). Ärztliche Tätigkeiten im Rahmen der regulären Patienten-
versorgung sind nach diesen Kriterien nicht den wissenschaftlichen
Dienstleistungen zuzuordnen, da kein unmittelbarer Bezug zur wis-
senschaftlichen Tätigkeit in Forschung und Lehre besteht.

d) Dies ergibt sich auch aus dem Hochschulrahmengesetz selbst.
Im Bereich der Medizin gehören zwar zu den wissenschaftlichen
Dienstleistungen gemäß § 53 Abs. 1 Satz 3 HRG, Art. 22 Abs. 1



Satz 3 BayHSchLG auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung. Nach § 54 HRG, Art. 26 BayHSchLG sind jedoch hauptberuflich an der Hochschule tätige Personen mit ärztlichen Aufgaben den wissenschaftlichen Mitarbeitern "gleichgestellt". Hieraus wird deutlich, daß ärztliche Tätigkeiten für sich gesehen gerade keine wissenschaftlichen Dienstleistungen i. S. des § 53 Abs. 1 Satz 3 HRG, Art. 22 Abs. 1 Satz 3 BayHSchLG (Denninger/Becker, aaO, § 54 Rz 1) darstellen. Einer gesetzlichen Gleichstellung mit wissenschaftlichen Mitarbeitern hätte es nämlich nicht bedurft, wenn ärztliche Tätigkeiten in der Krankenversorgung als solche schon wissenschaftliche Dienstleistungen darstellten und zum Status eines wissenschaftlichen Mitarbeiters bzw. einer wissenschaftlichen Hilfskraft führten. Mit "Tätigkeiten in der Krankenversorgung" i. S. des § 53 Abs. 1 Satz 3 HRG, Art. 22 Abs. 1 Satz 3 BayHSchLG sind daher nicht die regulären ärztlichen Aufgaben im Rahmen der Patientenversorgung gemeint, sondern es ist eine Krankenversorgung, die im Rahmen eines Unterrichts am Krankenbett erbracht wird (Denninger/Becker, aaO, § 53 Rz 3).

e) Auch die Weiterbildung zum Facharzt kann nicht als wissenschaftliche Hilfstätigkeit qualifiziert werden.

Gemäß § 1 Abs. 1 Weiterbildungsordnung besteht das Ziel der Weiterbildung darin, Ärzten nach Abschluß ihrer Berufsausbildung im Rahmen einer mehrjährigen Berufstätigkeit eingehende Erfahrungen im jeweiligen Fachgebiet zu vermitteln. Diese mehrjährige weiterbildungsrelevante Berufstätigkeit ist nach der Anlage zur Weiterbildungsordnung in ihrem weitaus überwiegenden Teil im regulären Stationsdienst abzuleisten. Das Erfordernis der weiterbil-



dungsrelevanten praktischen Tätigkeit im Rahmen der normalen stationären Patientenversorgung macht deutlich, daß es sich bei der Weiterbildung von ihren Inhalten und Zielsetzungen her nicht um eine Tätigkeit in Forschung und Lehre, mithin um keine wissenschaftliche Tätigkeit handelt.

Auch bei Berücksichtigung der Tatsache, daß es sich vorliegend um eine Weiterbildung an einer Universitätsklinik handelt, vermag den ärztlichen Tätigkeiten kein wissenschaftliches Gepräge zu verleihen. Zum einen ist die ärztliche Weiterbildung nicht auf Universitätskliniken beschränkt, vielmehr stellen diese nur eine neben anderen möglichen Weiterbildungsstätten dar (§ 6 Abs. 1 Weiterbildungsordnung). Zum anderen stellt die ärztliche Tätigkeit an einer Universitätsklinik als solche auch deshalb keine wissenschaftliche Tätigkeit dar, weil Universitätskliniken nämlich nicht nur wissenschaftlichen Zwecken dienen, sondern Teil des Systems der öffentlichen Krankenversorgung sind (vgl. Thieme, Deutsches Hochschulrecht, 2. Aufl., S. 264 Rz 248).

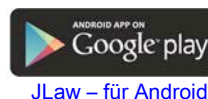
2. Nach den ungerügten und den Senat daher bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, wonach die Kläger nahezu ausschließlich im Rahmen der regulären ärztlichen Patientenversorgung tätig waren, widersprechen sich die Vertragsbezeichnung als "wissenschaftliche Hilfskräfte" und die tatsächliche Durchführung des Vertrages. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG (vgl. BAGE 30, 163, 172 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit; BAGE 41, 247, 258 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit; BAGE 43, 102, 105 = AP Nr. 5 zu § 10 AÜG; BAG Beschluß vom 10. September 1985 - 1 ABR 28/83 - AP Nr. 3 zu § 117 BetrVG 1972; zuletzt Urteil vom 3. April



1990 - 3 AZR 258/88 - zur Veröffentlichung vorgesehen) entscheidet aber über die rechtliche Einordnung eines Rechtsverhältnisses nicht die Bezeichnung oder die von den Parteien gewünschte Rechtsfolge, sondern der Geschäftsinhalt. Widersprechen sich aber schriftliche Vereinbarungen und tatsächliche Durchführung des Vertrags, ist letztere maßgebend. Nur aus der praktischen Handhabung lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, von welchen Rechten und Pflichten die Parteien ausgegangen sind und welche Stellung den Parteien hiernach tatsächlich zukommt.

II. Nach den somit unmittelbar und zwingend geltenden Vorschriften des BAT, die ein Wahlrecht der Kläger zwischen verschiedenen Vertragsgestaltungen ausschließen, hatten die Kläger grundsätzlich Anspruch auf Abgeltung ihrer Bereitschaftsdienststunden nach der SR 2 c Nr. 8 Abs. 3 BAT sowie der geleisteten Überstunden gemäß § 17 Abs. 5 Satz 4 BAT.

1. Nach § 17 Abs. 1 BAT sind Überstunden, die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 BAT) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Neben einer mündlichen, schriftlichen oder auch nur stillschweigenden Anordnung kann es genügen, wenn der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer geleistete Überstundenarbeit kennt und sie duldet (BAG Urteil vom 27. Juni 1979 - 4 AZR 727/77 - n. v.). So angeordnete Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde ist die Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2 BAT) zu zahlen.



Das Landesarbeitsgericht hat bindend festgestellt, daß die Überstunden aufgrund einer dienstplanmäßigen Einteilung erbracht wurden. Damit lag eine "Anordnung" i. S. des § 17 Abs. 1 Satz 1 BAT vor. Auch der Beklagte ging von einer Anordnung der Überstunden aus, da er die Überstundenvergütungen hinsichtlich eines Teils der insgesamt geleisteten Überstunden gezahlt hat und die weitergehende Bezahlung aus anderen Gründen als einer fehlenden Anordnung verweigert (vgl. dazu BAG Urteil vom 20. Juli 1989 - 6 AZR 774/87 - nicht veröffentlicht).

2. Da auch die Bereitschaftsdienste dienstplanmäßig abgeleistet und vom Beklagten teilweise vergütet wurden, ist von einer Anordnung i. S. der SR 2 c Nr. 8 Abs. 1 BAT auszugehen.

Hinsichtlich der Bereitschaftsdienststunden mangelt es jedoch an einer Nebenabrede i. S. der SR 2 c Nr. 8 Abs. 5 Satz 1 BAT. Der Abschluß einer derartigen Nebenabrede hat zwar grundsätzlich konstitutive Wirkung für das Entstehen eines entsprechenden Vergütungsanspruches (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG Urteil vom 19. Juni 1985 - 5 AZR 57/84 - AP Nr. 11 zu § 4 BAT; BAG Urteil vom 9. August 1978 - 4 AZR 77/77 - AP Nr. 5 zu § 17 BAT). Fehlt es an einer Nebenabrede, so werden die geleisteten Bereitschaftsdienste jedoch nach der tatsächlichen Belastung abgerechnet (BAG Urteil vom 15. Februar 1990 - 6 AZR 386/88 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).



3. Die geleisteten Überstunden und Bereitschaftsdienststunden wurden nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht durch Freizeitausgleich abgegolten (vgl. dazu BAG Urteile vom 16. Februar 1989 - 6 AZR 325/87 -, vom 20. Juli 1989 - 6 AZR 774/87 - und vom 7. Dezember 1989 - 6 AZR 129/88 - nicht veröffentlicht). Eine Abgeltung durch Freizeitausgleich ist nicht mehr möglich. Dies ergibt sich zwar nicht schon aus dem Ablauf des einmonatigen (§ 17 Abs. 5 Satz 1 BAT) bzw. dreimonatigen (SR 2 c Nr. 8 Abs. 4 Satz 1 BAT) Ausgleichszeitraumes, da auch nach dessen Ablauf in beiderseitigem Einverständnis ein Freizeitausgleich gewährt werden kann (BAG Urteil vom 7. Dezember 1982 - 3 AZR 1218/79 - AP Nr. 8 zu § 17 BAT). Die Unmöglichkeit folgt jedoch aus der Tatsache, daß die Arbeitsverhältnisse der Parteien nicht mehr bestehen.

III. Diese tarifvertraglichen Ansprüche der Kläger sind jedoch nur insoweit gemäß § 17 Abs. 5 Satz 4 BAT sowie SR 2 c Nr. 8 Abs. 3 BAT in Verb. mit § 26 Abs. 1 und § 22 Abs. 1 BAT gegeben, als das Arbeitsverhältnis vor dem 31. Dezember 1983 begründet worden ist.

1. Die Vergütungsordnung zum BAT (Anlage 1 a und 1 b) ist zum 31. Dezember 1983 arbeitgeberseitig wirksam gekündigt worden (vgl. BAGE 50, 258 = AP Nr. 2 zu § 74 BAT; BAGE 50, 277 = AP Nr. 1 zu § 74 BAT; BAGE 49, 247 = AP Nr. 3 zu § 74 BAT; BAG Urteil vom 14. Juni 1989 - 4 AZR 139/89 - nicht veröffentlicht; BAG Urteil vom 14. Februar 1990 - 4 AZR 562/89 - nicht veröffentlicht; BAG Urteil vom 14. Februar 1990 - 4 AZR 575/89 - nicht veröffentlicht). Die Vergütungsordnung zum BAT galt mithin über diesen



Zeitpunkt hinaus nur noch nachwirkend gemäß § 4 Abs. 5 TVG (BAGE 50, 258 = AP Nr. 2 zu § 74 BAT). Diese Nachwirkung erstreckt sich nicht auf erst nach Außerkrafttreten der tarifvertraglichen Regelungen begründete Arbeitsverhältnisse (BAGE 27, 22, 29 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung; BAGE 50, 258 = AP Nr. 2 zu § 74 BAT).

2. Die Nichtgeltung der Vergütungsordnung zum BAT bewirkt, daß ein tariflicher Vergütungsanspruch nicht entstehen kann. Nach der ständigen, zutreffenden Rechtsprechung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 50, 258, 271 ff. = AP Nr. 2 zu § 74 BAT; BAGE 50, 277, 288 ff. = AP Nr. 1 zu § 74 BAT; BAG Urteil vom 14. Februar 1990 - 4 AZR 562/89 - nicht veröffentlicht; BAG Urteil vom 14. Februar 1990 - 4 AZR 575/89 - nicht veröffentlicht) vermögen die ungekündigt fortbestehenden Regelungen der §§ 22, 26 BAT nur in Verbindung mit der Vergütungsordnung zum BAT individuelle Rechtsansprüche zu erzeugen. Die weiter geltende Vorschrift des § 22 BAT ist zwar die Grundnorm der Vergütung der Angestellten, die jedoch bei nicht bestehender Vergütungsordnung praktisch nicht vollziehbar und daher für sich gesehen "inhaltsleer" ist (BAGE 50, 258, 272 ff. = AP Nr. 2 zu § 74 BAT; BAGE 50, 277, 288 ff. = AP Nr. 1 zu § 74 BAT; ebenso PK-BAT Wolf, § 22 Rz 5). In den angeführten Entscheidungen ging es zwar um Ansprüche auf die tarifliche Grundvergütung. Aufgrund der unmittelbaren rechtlichen Anknüpfung der Überstundenvergütung an die tarifliche Grundvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2 BAT) kann hierfür jedoch nichts anderes gelten.



IV. Die Kläger haben jedoch, soweit kein tarifvertraglicher Anspruch entstehen konnte, einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Vergütung der Bereitschaftsdienste und Überstunden erworben.

1. Infolge der Unwirksamkeit der Mehrarbeitsvergütungsklausel ist in den Arbeitsverträgen der Kläger eine Lücke entstanden, die den Regelungsplan der Parteien vervollständigungsbedürftig macht. Eine derartige, durch Wegfall einer unwirksamen Vereinbarung entstandene Vertragslücke, stellt eine der ergänzenden Vertragsauslegung zugängliche Regelungslücke dar (BGHZ 63, 132, 135 f.; BGHZ 90, 69, 74). Diese ist entsprechend dem hypothetischen Parteiwillen zu ergänzen (BGHZ 90, 69, 74 ff.). Maßgebend ist, was die Parteien bei einer angemessenen Abwägung ihrer Interessen unter Berücksichtigung von Treu und Glauben vereinbart hätten, wenn sie den nicht geregelten Fall bedacht hätten (BGHZ 90, 69, 77). Unter Anlegung des in §§ 133, 157 BGB vorgegebenen Auslegungsmaßstabes ist daher danach zu fragen, wie die Parteien den Vertrag gestaltet hätten, wenn ihnen die nicht bedachte Unwirksamkeit der Klausel bewußt gewesen wäre (vgl. BGHZ 9, 273, 278; 60, 353, 362; 84, 1, 7). Hierbei ist der gesamte Sinnzusammenhang des Vertragswerkes, ein von beiden Teilen anerkannter Vertragszweck sowie die Interessenlage der Parteien zu berücksichtigen (vgl. Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 5. Aufl., S. 287).

2. Unter Anwendung dieser allgemeinen Grundsätze bestehen zwei Möglichkeiten der Lückenausfüllung. Zum einen hätten die Parteien entsprechend den Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Absenkung der Eingangsbezahlung im Bereich des BAT



vom 21. März 1985 (abgedruckt bei Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, aaO, VergO BL, Bd. 1 Teil II, Besondere Vorbemerkung S. 9 ff.) die Anwendung der Vergütungsordnung zum BAT vereinbaren können. Zum anderen hätten die Parteien eine Überstundenvergütung aus der VergGr. II a BAT vereinbaren können. Von dieser Vertragsgestaltung ist auszugehen. Dies ergibt sich aus der von dem Beklagten nach dem Schreiben des Kultusministers vom 25. Januar 1979 (- Nr. I B 2-5/31032 -) geübten Praxis mit Ärzten, die eine den klägerischen Tätigkeiten entsprechende Tätigkeit ausübten, eine Vergütung nach der VergGr. II a BAT arbeitsvertraglich zu vereinbaren.

V. Die tarifvertraglichen und arbeitsvertraglichen Ansprüche der Kläger sind weitgehend verfallen, weil sie nicht rechtzeitig geltend gemacht sind. Soweit der Senat nicht beurteilen konnte, ob die Forderungen rechtzeitig geltend gemacht worden sind oder nicht, mußte der Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

1. Tarifvertragliche wie arbeitsvertragliche Ansprüche verfallen gemäß § 70 BAT, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach deren Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden (hinsichtlich auf Arbeitsvertrag beruhender Ansprüche vgl. ständige Rechtsprechung seit BAGE 11, 150 = AP Nr. 27 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Wird für angeordnete Bereitschaftsdienste und Überstunden kein Freizeitausgleich gewährt, so werden die Ansprüche auf Bereitschaftsdienstvergütung gemäß SR 2 c Nr. 8 Abs. 4 Satz 1 BAT nach Ablauf eines dreimonatigen Ausgleichszeitraums fällig (vgl. BAG Urteil vom 20. Juli 1989 - 6 AZR 774/87 - nicht veröffentlicht).



Die Ansprüche auf Überstundenvergütung werden gemäß § 17 Abs. 5 Satz 1 BAT nach Ablauf des einmonatigen Ausgleichszeitraums fällig (BAG Urteil vom 7. Dezember 1982 - 3 AZR 1218/79 - AP Nr. 8 zu § 17 BAT; BAG Urteil vom 20. Juli 1989 - 6 AZR 774/87 - nicht veröffentlicht; BAG Urteil vom 18. Januar 1990 - 6 AZR 386/89 - EzA § 15 BAT Nr. 1, zur Veröffentlichung vorgesehen; ebenso PK-BAT Pieper, § 17 Rz 28; Uttlinger/ Breier/Kiefer/Hoffmann, aaO, § 17 Erl. 7 S. 98.21). Eine Ausnahme gilt allerdings dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Ausgleichszeitraumes beendet wird. Ein Freizeitausgleich setzt den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses voraus. In diesem Fall werden die Ansprüche mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

2. Die von den Klägern bei den Verwaltungen eingereichten Nachweise über die geleisteten Bereitschaftsdienst- und Überstunden stellen keine Geltendmachung im Sinne von § 70 BAT dar, weil die Ansprüche im Zeitpunkt der Einreichung noch nicht fällig waren (vgl. BAG Urteil vom 20. Juli 1989 - 6 AZR 774/87 - nicht veröffentlicht). Eine ordnungsgemäße Geltendmachung erfolgte somit erstmals mit den Abhilfegesuchen der Kläger.

3. Danach gilt im einzelnen für die Kläger folgendes:

a) Die Ansprüche des Klägers zu 1) sind verfallen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete zum 31. Januar 1986. Damit hätte der Kläger seine Ansprüche jedenfalls bis zum 31. Juli 1986 schriftlich geltend machen müssen. Die schriftliche und substantiierte Geltendmachung der Ansprüche erfolgte aber erst mit dem Abhilfegesuch.



such des Klägers vom 10. April 1987. Zu diesem Zeitpunkt war die Ausschußfrist des § 70 BAT abgelaufen.

b) Die Ansprüche des Klägers zu 2) aus seinem vom 1. August 1983 bis zum 31. Juli 1984 dauernden Arbeitsverhältnis sind verfallen. Die im zeitlichen Ablauf zuletzt fällig gewordenen Ansprüche auf Bezahlung der Überstunden für Juli 1984 sind am 1. September 1984 fällig geworden, so daß die Ausschußfrist insoweit am 28. Februar 1985 abgelaufen ist. Die Ansprüche auf Vergütung der Bereitschaftsdienststunden für den Monat Juli 1984 sind am 1. November 1984 fällig geworden, so daß hier die Ausschußfrist am 30. April 1985 abgelaufen ist. Eine schriftliche Geltendmachung gemäß § 70 BAT erfolgte aber erst mit dem Abhilfegesuch vom 21. Dezember 1985.

Die Ansprüche des Klägers aus dem in der Zeit vom 1. August 1984 bis zum 31. Juli 1985 bestehenden Arbeitsverhältnis sind zum Teil verfallen. Die Ansprüche auf Überstundenvergütung bis April 1985 wurden spätestens am 1. Juni 1985 fällig. Die Ausschußfrist war daher am 1. Dezember 1985 abgelaufen. Die Fälligkeit der Ansprüche auf Bereitschaftsdienstvergütung bis Februar 1985 begann am 1. Juni 1985 und endete somit ebenfalls am 30. November 1985. Der Kläger hat diese Ansprüche jedoch erst mit dem Abhilfegesuch vom 21. Dezember 1985 ordnungsgemäß geltend gemacht.

Die weitergehenden Ansprüche auf Zahlung der in den Monaten Mai, Juni und Juli 1985 geleisteten Überstunden sowie auf Bezahlung der in den Monaten März, April, Mai, Juni und Juli 1985 ge-



leisteten Bereitschaftsdienststunden sind begründet.

Durch die Klageerhebung vom 24. April 1987 sind diese nicht erloschenen Ansprüche des Klägers entgegen der Auffassung der Revision auch nicht verjährt. Die zweijährige Verjährungsfrist des § 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB beginnt nach § 201 Satz 1 BGB mit dem Schlusse des Jahres, in dem die Ansprüche entstanden sind. Die Ansprüche des Klägers sind allesamt im Jahre 1985 entstanden, so daß die Verjährungsfrist am 31. Dezember 1985 begann und rechnerisch bis zum 31. Dezember 1987 lief.

Über die nicht verfallenen Ansprüche des Klägers zu 2) konnte jedoch nicht abschließend entschieden werden, da es an den hierfür notwendigen tatsächlichen Feststellungen mangelt. Die dem Grunde nach für die angeführten Monate bestehenden Vergütungsansprüche sind der Höhe nach nicht bezifferbar. Es läßt sich nämlich nicht feststellen, wie die geltend gemachten und unstreitigen 36 Mehrarbeitsstunden den einzelnen Monaten zuzuordnen sind. Es steht daher nicht fest, wieviele Überstunden in die Monate Mai bis Juli 1985 und Bereitschaftsdienststunden in die Monate März bis Juli 1985 gefallen sind. Insoweit bedarf es weiterer Sachaufklärung.

c) Die Ansprüche des Klägers zu 3) aus dem in der Zeit vom 1. Juli 1984 bis zum 31. Dezember 1986 dauernden Arbeitsverhältnis sind teilweise verfallen. Die Ansprüche auf Überstundenvergütung bis August 1986 werden spätestens am 1. Oktober 1986 fällig. Die Ausschlußfrist war mithin am 1. April 1987 abgelaufen. Die Fälligkeit der Ansprüche auf Bereitschaftsdienstvergütung bis Juni 1986 begann am 1. Oktober 1986 und endete somit ebenfalls am 31. März



1987. Der Kläger hat diese Ansprüche jedoch erst mit dem Abhilfegesuch vom 15. April 1987 ordnungsgemäß geltend gemacht.

Die weitergehenden Ansprüche auf Zahlung der Überstundenvergütungen für die Monate September, Oktober, November und Dezember 1986 sowie auf Zahlung der geleisteten Bereitschaftsdienste für die Monate Juli, August, September, Oktober, November und Dezember 1986 sind begründet. Durch die Klage vom 29. Juni 1987 sind die nicht erloschenen Ansprüche des Klägers entgegen der Auffassung der Revision auch nicht verjährt. Die zweijährige Verjährungsfrist gemäß § 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB beginnt gemäß § 201 Satz 1 BGB mit dem Schlusse des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Die Überstundenvergütungsansprüche für die Monate September, Oktober und November 1986 sind nach Ablauf des einmonatigen Ausgleichszeitraumes, also noch im Jahre 1986 entstanden. Die Verjährungsfrist begann hinsichtlich dieser Ansprüche am 31. Dezember 1986. Die Überstundenvergütungsansprüche für den Monat Dezember 1986 sind mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 1. Januar 1987 entstanden, so daß insoweit die Verjährungsfrist am 31. Dezember 1987 begann.

Die Vergütungsansprüche für Bereitschaftsdienste aus den Monaten Juli und August 1986 sind nach Ablauf des dreimonatigen Ausgleichszeitraumes, also noch im Jahre 1986 entstanden, weshalb die Verjährungsfrist insoweit am 31. Dezember 1986 begann. Die Ansprüche für die Monate September, Oktober, November und Dezember 1986 sind mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 1. Januar 1987 entstanden, weshalb die Verjährungsfrist insoweit am 31. Dezember



1987 begann. Die am 31. Dezember 1986 begonnene Verjährungsfrist wäre am 31. Dezember 1988, die am 31. Dezember 1987 begonnene Verjährungsfrist am 31. Dezember 1989 abgelaufen.

Auch über die dem Kläger zu 3) zustehenden Ansprüche kann nicht abschließend entschieden werden, da die insoweit notwendigen tatsächlichen Feststellungen nicht getroffen wurden. Die dem Grunde nach für die oben angeführten Monate bestehende Ansprüche sind der Höhe nach nicht bezifferbar. Die Gesamtzahl der geltend gemachten Überstunden beträgt zwar unstreitig 149 Mehrarbeitsstunden. Diese Überstunden sind jedoch nicht den einzelnen Monaten zugeordnet. Es steht daher nicht fest, wieviele Überstunden auf die einzelnen Monate entfallen. Es bedarf daher insoweit weiterer Feststellungen, weshalb der Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen war.

d) Die Ansprüche des Klägers zu 4) sind verfallen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete zum 31. Juli 1985. Damit hätte der Kläger spätestens bis zum 31. Januar 1986 seinen Anspruch schriftlich geltend machen müssen. Die schriftliche und substantiierte Geltendmachung der Ansprüche erfolgte jedoch erstmalig mit dem Abhilfegesuch vom 15. April 1987. Die Ausschlußfrist des § 70 BAT war somit nicht gewahrt.

Dr. Jobs

Dörner

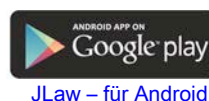
Schliemann

H. Schmidt

Marx



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](#)