

Aktenzeichen: 9 AZR 566/96

Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 11. November 1997

- 9 AZR 566/96 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Urteil vom 31. August 1995

- 3 Ca 1383/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 08. Mai 1996

- 3 Sa 1771/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Überstunden in zentralen Bildungsstätten der ÖTV

Gesetz:

AAB ÖTV §§ 10, 11; Anhang 2

Leitsatz:

Eine Arbeitszeitregelung in einer von einer Gewerkschaft mit dem Gesamtbetriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung, nach der die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 38,5 Stunden im Jahresdurchschnitt beträgt, betrifft die vom Arbeitnehmer geschuldete Arbeitszeit. Soweit keine anderweitige Bestimmung getroffen wird leistet der Arbeitnehmer zuschlagspflichtige Überstunden regelmäßig erst dann, wenn die auf das Jahr bezogene Arbeitszeit von 38,5 Stunden/Woche überschritten wird und nicht bereits bei einer Mehrleistung in der einzelnen Woche, die durch Arbeitszeitverkürzung in der Folgezeit ausgeglichen wird.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 566/96

3 Sa 1771/95 Hamm

Verkündet am
11. November 1997

Brüne,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. November 1997 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, den Richter Böck und die Richterin Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Unger für Recht erkannt:



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



- 2 -

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. Mai 1996 - 3 Sa
1771/95 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf
Gewährung von Freizeitausgleich.

Der Kläger ist seit 1. Januar 1990 bei der beklagten Gewerk-
schaft in einer ihrer zentralen Bildungsstätten als Hausmeister
beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind die kol-
lektiven Verträge und Betriebsvereinbarungen für die Beschäftig-
ten der Gewerkschaft anzuwenden, die diese auf der Grundlage von
§ 32 ihrer Satzung mit dem bei ihr bestehenden Gesamtbetriebsrat
abgeschlossen hat. Hierzu gehören die allgemeinen Arbeitsbedin-
gungen (AAB) vom 31. Oktober 1985.

Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AAB beträgt die regelmäßige wöchent-
liche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen ab 1. April 1990
38,5 Stunden. Als Arbeitswoche gelten grundsätzlich die Tage von
Montag bis einschließlich Freitag, § 10 Abs. 1 Satz 2 AAB. Unter
der Überschrift "Überstunden, Zuschläge" bestimmt § 11 AAB u.a.:



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



§ 11 Überstunden, Zuschläge

(1) Überstunden sind auf Anordnung geleistete Arbeitsstunden, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 10 Abs. 1 oder eine vereinbarte geringere Arbeitszeit hinausgehen. ...

(2) Beschäftigte sind zur Leistung von Überstunden in den gesetzlich zugelassenen Grenzen verpflichtet.

(3) Beschäftigte erhalten für angeordnete und geleistete Überstunden einen Freizeitausgleich, der gegebenenfalls um den Prozentsatz der Zuschläge nach Abs. 4 zu verlängern ist.

Für Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit, die innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistet wird, erhalten Beschäftigte Freizeitausgleich in Höhe der Zuschläge nach Abs. 4.

Ist der Freizeitausgleich innerhalb von 13 Wochen nicht möglich, wird er abgegolten. Jede Stunde wird mit 1/172, ab 1. April 1989 mit 1/168 und ab 1. April 1990 mit 1/166 der Vergütung berechnet.

(4) Die Zuschläge betragen für angeordnete und geleistete

1. ...

ab 1. April 1990

Überstunden nach der 38,5.

Wochenarbeitsstunde 30 %

2. Nachtarbeit (20.00 bis 6.00 Uhr) 50 %

3. Arbeit an Sonntagen 50 %

4. Arbeit an gesetzlichen Feiertagen,
auch wenn sie auf einen Sonntag
fallen 100 %

Die Zuschläge nach Ziff. 3 und 4 werden
nicht nebeneinander gezahlt.

(5) ...

Der Anhang 2 zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen enthält
ergänzende Bestimmungen für Beschäftigte in zentralen Bildungs-



stätten. Danach gelten die AAB, soweit in § 3 Anhang 2 nichts anderes bestimmt ist. § 3 lautet:

§ 3

Abweichend gilt folgendes:

Zu § 10 AAB Arbeitszeit:

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen ... ab 1. April 1990 38,5 Stunden im Jahresdurchschnitt. Als Arbeitswoche gelten die Tage von Montag bis Sonntag.
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Pausen sowie die freien Tage werden grundsätzlich im Dienstplan festgesetzt.

Zu § 11 AAB Überstunden:

1. Der Freizeitausgleich kann auch über einen längeren Zeitraum als 13 Wochen erfolgen.
2. Die Zuschläge (§ 11 AAB) und Überstunden werden grundsätzlich durch Freizeit ausgeglichen.

Der Kläger hat geltend gemacht, um zuschlagspflichtige Überstunden handele es sich bereits, wenn in einer Woche die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden überschritten werde, also regelmäßig, wenn Sonntagsarbeit anfalle. Daraus errechneten sich für die Kalenderjahre 1990 bis 1994 Zeitzuschläge von 30 % pro geleisteter Überstunde, insgesamt Zeitzuschläge in Höhe von 110,746 Stunden.

Eine von dem Kläger bereits 1993 eingereichte Klage auf Zahlung von Überstundenzuschlägen für die Jahre 1990 bis 1992 ist durch Urteil des Arbeitsgerichts vom 19. Januar 1995 rechtskräftig abgewiesen worden, da Anhang 2 eine finanzielle Abgeltung von Überstunden nicht vorsehe.



- 5 -

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß ihm ein Anspruch auf bezahlten
Freizeitausgleich im Umfang von 110,746 Stunden
zusteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat gemeint, um Überstunden handele es sich
nur, wenn über die durch Dienstpläne festgelegte Arbeitszeit hin-
aus Arbeitszeit abverlangt werde und sich am Ende eines Kalender-
jahres durch eine Gegenüberstellung der Soll- und Ist-Stunden
Überstunden ergäben. Mögliche Ansprüche aus dem Jahre 1990 bis
1992 seien verjährt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesar-
beitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Berufungsgericht zu-
gelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des
erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte bittet um Zurückweisung
der Revision.

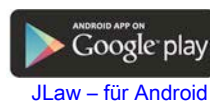
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

I. Der Feststellungsantrag ist zulässig.



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



a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann eine Feststellungsklage auch einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis betreffen, wie bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder den Umfang der Leistungspflicht (BAG Urteile vom 23. Juni 1992 - 1 AZR 57/92 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Arbeitszeit, zu I 2 a der Gründe; vom 12. Februar 1992 - 5 AZR 566/90 - AP Nr. 20 zu § 15 BAT, zu I der Gründe). Deshalb kann Gegenstand einer Feststellungsklage auch ein Anspruch auf Freizeitausgleich sein (vgl. BAG Urteil vom 30. Juli 1992 - 6 AZR 283/91 - AP Nr. 1 zu § 16 BAT).

b) Der Kläger hat auch ein rechtliches Interesse an alsbaldiger Feststellung. Er braucht sich nicht auf eine Leistungsklage verweisen zu lassen. Zwar ist ein auf Freistellung gerichteter Antrag möglich. Um dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO zu genügen, bedürfte es dann aber der genauen Angabe der Zeiträume, zu denen die Freistellung beansprucht wird. Ein so präzisierter Antrag birgt ein hohes Risiko der Unbegründetheit, weil der Termin der Freistellung dem Direktionsrecht der Beklagten unterliegt. Bei Bezeichnung bestimmter Freistellungszeiträume kann daher eine Leistungsklage bereits dann unbegründet sein, wenn der Arbeitgeber in Ausübung seines billigen Ermessens nach § 315 BGB zu den beantragten Terminen den begehrten Freizeitausgleich nicht gewähren kann. Ein entsprechendes Urteil müßte sich deshalb nicht zwingend mit der Berechnungsweise von Überstunden/Überstundenzuschlägen befassen. Der Kern des Streits würde keiner Klärung zugeführt.

II. Der Feststellungsantrag des Klägers ist unbegründet.



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



Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zuschläge für die Arbeitsstunden, die er innerhalb einer Woche über 38,5 Stunden hinaus gearbeitet hat.

Beschäftigte in zentralen Bildungsstätten der Beklagten können Überstundenzuschläge erst verlangen, wenn sie über die durch Dienstpläne festgelegte Arbeitszeit hinaus zu weiterer Arbeitsleistung herangezogen werden und im Jahresdurchschnitt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden überschritten wird.

1. Ein Anspruch auf Zuschläge für die bereits dienstplanmäßig ausgeglichenen Arbeitsstunden ergibt sich nicht aus § 11 Abs. 1 AAB. Danach sind Überstunden nur die Stunden, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 10 Abs. 1 AAB oder eine vereinbarte geringere Arbeitszeit hinausgehen. Zuschlagspflichtig sind diese Überstunden nach § 11 Abs. 4 AAB nur, wenn in der Woche mehr als 38,5 Stunden gearbeitet wird.

Entgegen der Auffassung des Klägers bestimmt sich seine Arbeitszeit jedoch nicht nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AAB. Damit fehlt es an der in § 11 Abs. 1 AAB genannten Bezugsnorm. Für ihn greifen vielmehr die Sonderregelungen des Anhangs 2 ein. Danach gilt für den Kläger zwar auch eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden. Diese Arbeitszeit ist aber nach der ausdrücklichen Formulierung in § 3 zu § 10 Arbeitszeit Nr. 1 auf den Jahresdurchschnitt bezogen. Wenn die Betriebspartner sowohl in § 10 Abs. 1 Satz 1 AAB wie auch in § 3 Anhang 2 zu § 10 AAB Nr. 1



den Begriff "regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit" verwenden, ergibt sich aus dem für die Beschäftigten in Bildungsstätten erweiterten Bezugszeitraum, daß die Betriebspartner deren Arbeitszeit insoweit eigenständig und von § 10 Abs. 1 Satz 1 AAB abweichend geregelt haben. Der Kläger übersieht, daß sich die Sonderregelung zur Arbeitszeit nicht darin erschöpft, die nach § 10 Abs. 1 Satz 2 AAB möglichen Arbeitstage Montag bis Freitag um die Wochenenden zu ergänzen.

2. Aus § 11 Abs. 4 AAB ergibt sich nichts anderes. Die Vorschrift enthält keine von § 11 Abs. 1 AAB unabhängige Begriffsbestimmung, daß sämtliche über 38,5 Stunden in der Woche liegenden Arbeitsstunden zuschlagspflichtig sind. Vielmehr ist sie im Zusammenhang mit § 11 Abs. 1 AAB zu verstehen. Danach leisten Teilzeitbeschäftigte bereits dann Überstunden, wenn sie über die mit ihnen vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten. Diese Überstunden lösen jedoch nur Zuschläge aus, wenn die für Vollzeitkräfte geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird. § 11 Abs. 4 AAB stellt für die Überstundenzuschläge Teilzeitkräfte mit Vollzeitkräften gleich.

3. Anhang 2 enthält keine ausdrückliche Regelung, wann Beschäftigte in zentralen Bildungsstätten Überstunden leisten. Die Bestimmungen in § 3 Anhang 2 zu § 11 Überstunden über den verlängerten Ausgleichszeitraum von mehr als 13 Wochen und die Beschränkung auf Freizeitansprüche statt Entgelt verdeutlichen nur, daß die Betriebspartner davon ausgegangen sind, daß auch in Bildungsstätten Überstunden anfallen können. Die Bezugnahme auf § 11 AAB in § 3 Anhang 2 zu § 11 Nr. 2 läßt aber nicht erkennen, daß



Überstunden bereits bei Überschreitung von 38,5 Stunden regelmäßiger Arbeitszeit in der einzelnen Woche vorliegen. Vielmehr ergeben Wortlaut und systematischer Zusammenhang, daß Überstunden erst bei Überschreitung einer auf das Jahr bezogenen Arbeitsleistung von mehr als 38,5 Stunden in der Woche gegeben sind und erst dann Zuschläge von 30 % anfallen.

a) Überstunden sind nach allgemeinem Verständnis die Arbeitsstunden, die über die Arbeitszeit hinausgehen, die für das jeweilige Arbeitsverhältnis aufgrund Tarifvertrags, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrags festgelegt sind (vgl. BAG Urteil vom 8. November 1989 - 5 AZR 642/88 - BAGE 63, 221 = AP Nr. 1 zu § 46 SchwbG, zu II 1 der Gründe). Die danach festgelegte Arbeitszeit bestimmt den zeitlichen Umfang, zu dem der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, also seine Arbeitsleistung schuldet. Gleichzeitig wird damit der Zeitraum abgesteckt, für den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Vergütung zu zahlen hat und zwar regelmäßig auch dann, wenn er die vom Arbeitnehmer angebotene Arbeitsleistung nicht in Anspruch nimmt und deshalb in Annahmeverzug (§ 615 BGB) gerät. Die nach der Betriebsvereinbarung vom Kläger geschuldete Arbeitszeit beläuft sich nach der Sonderregelung in Anhang 2 jedoch auf 38,5 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt und nicht auf 38,5 Stunden in der einzelnen Woche.

b) Die Auslegung des Klägers läßt außerdem § 3 des Anhangs 2 zu § 10 AAB Arbeitszeit Nr. 2 und seinen systematischen Zusammenhang zu § 3 des Anhangs 2 zu § 10 AAB Arbeitszeit Nr. 1 unberücksichtigt. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Pausen sowie



die freien Tage sind danach grundsätzlich im Dienstplan festzusetzen. Eine vergleichbare Bestimmung fehlt in den AAB. Die gesonderte Anordnung von Dienstplänen verdeutlicht, daß es um die Verteilung der Jahresarbeitszeit geht und nicht um die Verteilung der 38,5 Stunden in der einzelnen Woche. Arbeitszeit und Freizeit der Beschäftigten in zentralen Bildungsstätten sind dementsprechend zu planen. Ihrem Bedürfnis nach geregelter Arbeitszeit wird damit Rechnung getragen. Gleichzeitig wird dem Arbeitgeber das Mittel vorgeschrieben, mit dem die Arbeitszeit zu planen und zu verteilen ist.

c) Die Annahme des Klägers, um Überstunden handele es sich bereits bei jeder Überschreitung der Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden, läßt den Grund für die Erweiterung des Bezugszeitraums unbeachtet. Bezweckt wird eine größere Flexibilisierung der Arbeitszeit. Denn die Bildungsstätten sind nicht durchgehend geöffnet, sondern bleiben über mehrere Wochen im Jahr geschlossen. Ihre Auslastung bestimmt sich zudem nach dem Interesse an den angebotenen und durchgeführten Seminaren. Der Bedarf an Arbeitskapazität ist dementsprechend nicht gleichbleibend hoch und gewährleistet keine kontinuierliche Auslastung der Beschäftigten mit 38,5 Stunden in der Woche. Sinn macht der auf das Jahr erweiterte Bezugszeitraum vor diesem Hintergrund daher nur dann, wenn der Arbeitgeber damit die Möglichkeit erhält, die vom Arbeitnehmer geschuldete Arbeitszeit ohne Bindung an die 38,5 Stunden/Woche zu verteilen und Überschreitungen sowie Unterschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von vornherein auszugleichen.



d) Die Tatsache, daß die Beklagte dem Kläger für geleistete Sonntagsarbeit einen Zeitzuschlag von 50 % gewährt, ist für die Bestimmung unergiebig, ab wann Überstunden vorliegen. Denn Sonntagsarbeit wird für die Beschäftigten der zentralen Bildungsstätten nicht anders definiert als in § 11 Abs. 4 AAB. Die abweichende Regelung beschränkt sich vielmehr darauf, daß auch dieser Zuschlag nicht in Geld vergütet wird, sondern in Freizeit. Das hat der Kläger übersehen.

e) Die Hinweise des Klägers auf die historische Entwicklung stützen seine Auslegung ebenfalls nicht. Die Neuregelungen in §§ 10 und 11 AAB und des Anhangs 2 sind nach § 34 AAB zum 1. Juni 1988 in Kraft getreten. Bis dahin bestimmte Anhang 2 zu § 11 Überstunden Nr. 2 ausdrücklich, daß für die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit über die damals noch geltenden 40 Wochenstunden hinaus geleisteten Stunden Freizeitausgleich in Höhe der Überstundenzuschläge gewährt wird. Gerade diese Regelung ist jedoch nicht in die Neufassung der AAB übernommen worden. Daran ändern das Rundschreiben der Verhandlungskommission vom 31. Mai 1985 und die ihm anliegende Übersicht über das Ergebnis der Verhandlung nichts. Dort ist als Verhandlungsergebnis zwar der alte Text des Anhangs 2 zu § 11 Überstunden abgedruckt. In der zum 1. Juni 1988 in Kraft gesetzten Endfassung fehlt die Vorschrift jedoch.

f) Die Sonderregelungen der Arbeitszeit in Bildungsstätten benachteiligt die Beschäftigten nicht gegenüber den anderen Mitarbeitern der Beklagten. Die Regelarbeitszeit beträgt für beide Beschäftigungsgruppen im Jahr 38,5 Stunden pro Woche. Der größere



Bezugszeitraum für die Arbeitszeit und die dadurch mögliche Flexibilisierung in den Bildungsstätten wird durch deren unterschiedlichen Arbeitsbedarf sachlich gerechtfertigt. Damit ist auch eine Überstundenregelung sachlich begründet, die an diese zulässige Differenzierung anknüpft.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Leinemann

Reinecke

Böck

R. Schmidt

H. Unger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)