

Aktenzeichen: 4 AZR 274/81

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 9. Juni 1982

Az. 4 AZR 274/81

I. Arbeitsgericht Bonn

Urteil vom 18. November 1980

Az. 1 Ca 1693/80

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf (Köln)

Urteil vom 23. April 1981

Az. 3 Sa 722/80

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Verbandsklage über Arbeitszeit der Lehrer

Gesetz: TVG § 1 Durchführungspflicht; AZO § 13; BAT
SR 2 1

- Leitsätze:
1. Eine Feststellungsklage über Einwirkungspflichten einer Tarifvertragspartei auf ihre Mitglieder ist zulässig, weil die Gegenpartei keine bestimmten verbandsrechtlichen Maßnahmen der Einwirkung vorschreiben und damit keine Leistungsklage erheben kann.
 2. Durch Tarifvertrag kann auf die entsprechenden Bestimmungen für Beamte verwiesen werden.
 3. Eine auf Einhaltung der 40-Stunden-Woche gerichtete Einwirkungsklage muß im einzelnen darlegen, auf welche Weise dieses Ziel erreicht werden könnte.



4 AZR 274/81

3 Sa 722/80 Düsseldorf (Köln)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Juni 1982

Haut,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Juni 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Börner und Rudolf für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. April 1981 - 3 Sa 722/80 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die klagende Gewerkschaft GEW hat mit der Beklagten, der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder (TdL), am 21. Juni 1971 einen Anschlußtarifvertrag zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 in der Fassung des 22. Änderungstarifvertrages abgeschlossen. Dieser Anschlußtarifvertrag ist mit Wirkung vom 1. Juli 1971 in Kraft getreten. Durch den Anschlußtarifvertrag sind zwischen den Parteien auch die Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 1 BAT) vereinbart.

Nach SR 2 1 Nr. 1 BAT gelten diese Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen). SR 2 1 Nr. 3 BAT enthält folgende Regelung:

"Die §§ 15 - 17, § 34 Abs. 1 Satz 2 und 3 und § 35 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln."

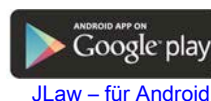
Aufgrund dieser tariflichen Regelung wenden die der Beklagten als Mitglieder angehörenden Länder Bayern, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Hamburg und Baden-Württemberg die durch Erlasse oder Rechtsverordnungen festgesetzte Pflichtstundenzahl (Unterrichtsstunden) für beamtete Lehrer auch auf die angestellten Lehrer an, deren Arbeitsverhältnis sich nach den Vorschriften des BAT richtet. Das hält die Klägerin für unzulässig, weil dadurch die zulässige Arbeitszeit für angestellte Lehrer überschritten werde.

Die Klägerin meint, durch die Verweisung in SR 2 1 Nr. 3 BAT auf die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten werde nur auf das in Gesetzen und Rechtsverordnungen nor-

- 3 -



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



- 3 -

mierte Arbeitszeitrecht der entsprechenden Beamten Bezug genommen, nicht jedoch auf innerdienstliche Vorschriften über die Arbeitszeit der beamteten Lehrer, also auch nicht auf sogenannte Regelstundenerlasse. Ferner verstoße die Anwendung der Erlasse und Verordnungen über die Pflichtstundenzahl für beamtete Lehrer auf Angestellte gegen die Arbeitszeitregelung für angestellte Lehrer, die aufgrund der Verweisung auf die Beamtengesetze durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich betrage. Bei Anwendung der festgesetzten Pflichtstundenzahlen betrage die wöchentliche Gesamtarbeitszeit der angestellten Lehrer im statistischen Mittel mindestens 53 Stunden; dies ergebe unter Anrechnung der Ferienzeiten der Lehrer eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 45,6 Stunden. Darüber hinaus dürften die Regelstundenerlasse auf die angestellten Lehrer auch deshalb nicht angewendet werden, weil sie ihrerseits unwirksam seien. Sie verstießen gegen höherrangiges Recht, weil sie auch dem beamteten Lehrer eine höhere Gesamtarbeitszeit abverlangten, als sie durch Gesetz mit durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich festgesetzt sei. Ein für Beamte unwirksamer Regelstundenerlaß werde auch von der Verweisungsvorschrift der SR 2 1 Nr. 3 BAT nicht erfaßt.

Die Klägerin hat demgemäß beantragt

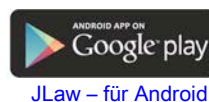
festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, auf ihre Mitgliedsländer Bayern, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Hamburg, Baden-Württemberg – notfalls durch Klage – dergestalt einzuwirken, daß diese die bisherige Pflichtstundenzahl der nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag Sonderregelung 2 1 tarifgebundenen Lehrer herabsetzen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, die Klage sei unzulässig, weil von der Beklagten nicht im Wege einer Verbandsklage etwas anderes verlangt werden könne als die Einhaltung tariflicher Regelungen. Die Klägerin verlange aber von ihr eine Rechtsänderung. Durch die

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

tarifliche Regelung in SR 2 1 Nr. 3 BAT seien die Mitglieder der Beklagten verpflichtet, die Arbeitszeitbestimmungen für beamtete Lehrer auch auf angestellte Lehrer anzuwenden. Die Klägerin trage selbst vor, daß die Länder diese Bestimmungen beachteten. Damit verhielten sich die Länder tariftreu.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, auf ihre Mitglieder Bayern, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Hamburg, Baden-Württemberg - notfalls durch Klage - dergestalt einzuwirken, daß diese die bisherigen Pflichtstundenzahlen für die nach BAT Sonderregelung 2 1 tarifgebundenen Lehrer so weit herabsetzen, daß deren wöchentliche Gesamtarbeitszeit den tariflich vereinbarten Rahmen von 40 Stunden nicht übersteigt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren in der Berufungsinstanz gestellten Klageantrag mit der Maßgabe weiter, daß im Klageantrag die Worte "notfalls durch Klage" entfallen. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben im Ergebnis mit Recht die Klage abgewiesen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, auf ihre im Klageantrag bezeichneten Mitglieder dahin einzuwirken, daß diese die bisherigen Pflichtstundenzahlen für die tarifgebundenen Lehrer so weit herabsetzen, daß deren wöchentliche Gesamtarbeitszeit den tariflich vereinbarten Rahmen von 40 Stunden nicht übersteigt.



- 5 -

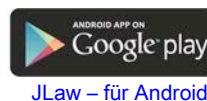
Die Klage ist zulässig. Die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen folgt aus § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG. Es handelt sich um eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit zwischen Tarifvertragsparteien aus einem Tarifvertrag. Die Klägerin macht mit der Klage eine aus einer tariflichen Regelung (SR 2 1 Nr. 3 BAT) abgeleitete Einwirkungspflicht der Beklagten geltend.

Das erforderliche Feststellungsinteresse nach § 256 Abs. 1 ZPO ist gegeben. Die Klägerin hat ein berechtigtes rechtliches Interesse daran, daß festgestellt wird, ob sie von der Beklagten verlangen kann, daß diese auf ihre Mitglieder einwirkt, die Pflichtstundenzahl der tarifgebundenen Lehrer so weit herabzusetzen, daß deren wöchentliche Gesamtarbeitszeit den tariflich vereinbarten Rahmen von 40 Stunden nicht übersteigt. Damit macht die Klägerin geltend, daß aus der festgesetzten Pflichtstundenzahl auf die wöchentliche Gesamtarbeitszeit geschlossen werden kann. Die Feststellungsklage ist auch das geeignete Mittel zur Geltendmachung des Rechts der Klägerin. Eine Leistungsklage könnte sie nicht erheben, da es der Beklagten freistehen muß, mit welchen Mitteln sie auf ihre Mitglieder einwirkt, um die Einhaltung der tariflichen Regelung zu erreichen. Es wäre eine sachlich nicht gerechtfertigte Einmischung in die Angelegenheiten des gegnerischen Verbandes, wenn die Klägerin der Beklagten bestimmte Sanktionen - etwa Klageerhebung oder Ausschluß aus dem Verband - gegen ihre Mitglieder vorschreiben könnte. Für die in Frage kommenden Sanktionen ist in erster Linie die Satzung oder sonstige Ordnung des gegnerischen Verbandes maßgebend (vgl. § 25 BGB). Darüber hat aber allein der Verband selbst zu entscheiden. Da die Klägerin somit keine bestimmte verbandsrechtliche Maßnahme von der Beklagten verlangen kann, kann sie auch keine Leistungsklage erheben; vielmehr ist die Feststellungsklage das geeignete Mittel, mit dem sie die Einwirkungspflicht der Beklagten auf deren Mitglieder geltend machen kann.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist es für die Zulässigkeit der Klage unerheblich, ob die Klägerin mit ihrem Klageantrag in Wahrheit eine Änderung des bestehenden Tarifrechts erstrebt. Der Senat hat nur über den tatsächlich gestellten Klageantrag zu entscheiden, der nach dem gesamten Klagevorbringen auszulegen ist. Danach will die Klägerin durch eine Herabsetzung der Pflichtstundenzahl die Einhaltung einer tariflichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und damit keine Änderung, sondern die Durchsetzung einer tariflichen Regelung erreichen. Ob dieses Klageziel berechtigt ist oder in Wahrheit auf eine Änderung des bestehenden Tarifrechts hinausläuft, ist eine Frage der Begründetheit der Klage. Für die Zulässigkeit der Klage reicht es aus, daß nach dem Klagevorbringen mit der Klage die Durchführung einer bisher angeblich nicht beachteten tariflichen Regelung erreicht werden soll. Das kennzeichnet die Klage als Klage aus einem Tarifvertrag zur Durchsetzung einer tariflichen Regelung.

Die Klage ist aber unbegründet. Hierbei ist davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien gegenseitig verpflichtet sind, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die tariflichen Vorschriften einzuhalten. Tarifverträge werden von den Tarifvertragsparteien in Wahrnehmung ihrer Aufgabe abgeschlossen, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern (Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG). Dieser Ordnungsaufgabe können die Tarifvertragsparteien aber nur gerecht werden, wenn sie dafür sorgen, daß ihre Mitglieder die tariflichen Vorschriften einhalten (vgl. RAG Urteil vom 19. September 1928 - RAG 108/28 - ARS 4, 53, 57; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl. 1977, § 1 Rz 354). Deshalb ist jede Tarifvertragspartei auch ohne ausdrückliche Vereinbarung gegenüber ihrem Vertragspartner verpflichtet, auf ihre Mitglieder entsprechend einzuwirken.

Zu den tariflichen Vorschriften, die die Mitglieder der Beklagten zu beachten haben und auf deren Einhaltung die Beklagte hinzuwirken hat, gehört auch die 40-Stunden-Woche für Lehrer. Die Parteien haben einen Anschlußtarif-



vertrag zum BAT abgeschlossen. Dadurch sind zwischen ihnen auch die SR 2 1 BAT vereinbart. SR 2 1 Nr. 3 BAT verweist hinsichtlich der Arbeitszeit auf die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Damit wird nicht nur auf Gesetze und Rechtsverordnungen für Beamte Bezug genommen, sondern auch auf die einschlägigen Verwaltungsanordnungen und Er-lasse (vgl. BAG Urteil vom 23. September 1981 - 4 AZR 569/79-, zur Veröffentlichung vorgesehen), in denen - wie in Hamburg - die 40-Stunden-Woche für Lehrer geregelt ist. Der Begriff "Bestimmungen" i. S. der SR 2 1 Nr. 3 BAT umfaßt mangels anderweitiger Begrenzung alle einschlägigen abstrakten Regelungen für Beamte.

Entgegen der in dem von der Klägerin vorgelegten Gutachten vertretenen Auffassung von Söllner kann eine solche Reichweite der SR 2 1 Nr. 3 BAT nicht deshalb verneint werden, weil diese Vorschrift sonst nur Selbstverständliches regelt, was sich bereits aus § 13 Abs. 2 AZO ergebe. Nach § 13 Abs. 2 AZO gelten für Angestellte, die von Körperschaften des öffentlichen Rechts gemeinsam mit Beamten beschäftigt werden, mangels abweichender Einzelabrede, Dienstordnung oder Tarifordnung die für Beamte gültigen Dienstvorschriften über die Arbeitszeit auch ohne ausdrückliche Übertragung. Vorliegend haben jedoch die Tarifvertragsparteien in §§ 15 ff. BAT eine abweichende Regelung für Angestellte getroffen und damit § 13 Abs. 2 AZO ausgeschaltet. Wenn nunmehr SR 2 1 Nr. 3 BAT die §§ 15 ff. BAT für Lehrer für unanwendbar erklärt, so könnte Streit darüber entstehen, ob dann § 13 Abs. 2 AZO wieder automatisch für Lehrer gilt. Deshalb war es zur Klarstellung angebracht, daß die Tarifvertragsparteien in SR 2 1 Nr. 3 BAT auf die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten verwiesen.

Aufgrund der Verweisung in SR 2 1 Nr. 3 BAT beträgt in den im Klageantrag benannten Ländern die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Lehrer 40 Stunden. Dies ergibt sich für das Land Baden-Württemberg aus § 1 der Arbeitszeitverordnung in der Fassung vom 31. Januar 1979 (GBl. S. 87), für den Freistaat Bayern aus § 2 der Arbeitszeit-



- 8 -

verordnung vom 20. September 1974 (GVBl. S. 476), für die Freie und Hansestadt Hamburg aus der Verwaltungsanordnung des Senatsamts für den Verwaltungsdienst vom 25. September 1974 (Mitteilungen, S. 217), für das Land Nordrhein-Westfalen aus § 78 Abs. 1 des Beamtengesetzes NW in der Fassung vom 1. Mai 1981 (GVBl. S. 245), für das Land Rheinland-Pfalz aus § 2 Abs. 1 der Arbeitszeitverordnung vom 12. Juli 1974 (GVBl. S. 304) und für das Land Schleswig-Holstein aus § 2 Abs. 1 der Arbeitszeitverordnung in der Fassung vom 16. September 1974 (GVBl. S. 348). Die so geregelte Arbeitszeit für die Beamten ist durch die Verweisung in SR 2 1 Nr. 3 BAT auch die tarifliche Arbeitszeit für die Angestellten.

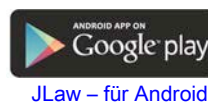
Die Verweisung auf die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten ist wirksam. Davon gehen auch beide Parteien aus. Die für den Tarifvertrag vorgeschriebene Schriftform (§ 1 Abs. 2 TVG) ist hinsichtlich der in Bezug genommenen Regelungen für Beamte gewahrt. Denn die beamtenrechtlichen Regelungen sind anderweitig schriftlich abgefaßt. Irrtümer über Art und Ausmaß der in Bezug genommenen Regelungen sind ausgeschlossen (vgl. hierzu BAG Urteil vom 9. Juli 1980 - 4 AZR 564/78 -, AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen). Aufgrund der Verweisung sollen die Vorschriften über die Arbeitszeit der entsprechenden Beamten gelten.

In der Verweisung liegt auch keine unzulässige Delegation der Rechtssetzungsbefugnis. Den Tarifvertragsparteien ist allerdings die Rechtssetzungsbefugnis nur im Hinblick auf die Herbeiführung einer wirtschaftlich sinnvollen und sozial gerechten Ordnung in eigener Verantwortung eingeräumt. Nach der Rechtsprechung des Senats sind sie aber berechtigt, auf jeweils geltende andere tarifliche Vorschriften zu verweisen, wenn der Geltungsbereich ihres Tarifvertrages mit dem Geltungsbereich der Tarifnormen, auf die verwiesen wird, in einem engen sachlichen Zusammenhang steht. Denn insoweit können die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, daß die

- 9 -



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



- 9 -

sachgerechte Regelung der Arbeitsbedingungen im Geltungsbereich des in Bezug genommenen Tarifvertrags auch für den Geltungsbereich des verweisenden Tarifvertrags sachgerecht ist (BAG Urteil vom 9. Juli 1980 - 4 AZR 564/78 -, AP Nr. 7 zu § 1 TVG Form, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

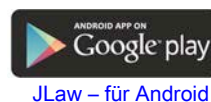
Entsprechendes gilt, wenn ein Tarifvertrag für angestellte Lehrer auf Bestimmungen für beamtete Lehrer verweist. Hier können die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, daß die beamtenrechtliche Regelung sachgerecht ist. Der Staat ist gegenüber seinen Beamten zur Fürsorge verpflichtet (vgl. § 79 Bundesbeamtengesetz, § 48 Beamtenrechtsrahmengesetz). Demgemäß hat er die Bedingungen, unter denen die Beamten ihre Dienste zu leisten haben, und dazu gehört auch die Arbeitszeit, sachgerecht zu regeln. Andererseits sind die äußeren Arbeitsbedingungen der beamteten und angestellten Lehrer weitgehend gleich. Beamtete und angestellte Lehrer arbeiten oft an derselben Schule nebeneinander und gleichzeitig. Deshalb dürfen die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, daß die sachgerechte beamtenrechtliche Regelung auch für die angestellten Lehrer sachgerecht ist. Wenn im Einzelfall die beamtenrechtliche Regelung nicht sachgerecht sein sollte, wie es vorliegend von der Klägerin behauptet wird, ändert dies nichts an der prinzipiellen Sachgerechtigkeit beamtenrechtlicher Regelungen. Dies rechtfertigt die Blankettverweisung in SR 2 1 Nr. 3 BAT.

Dennoch kann die Klägerin von der Beklagten nicht allgemein verlangen, daß diese auf ihre Mitglieder einwirkt, durch Herabsetzung der Pflichtstundenzahl die 40-Stunden-Woche einzuhalten. Dieser Anspruch geht vorliegend ins Leere. Die Beklagte und ihre im Klageantrag angeführten Mitglieder bestreiten nämlich nicht, daß auch für Lehrer die 40-Stunden-Woche gilt. Sie meinen nur, sie verlangten von den Lehrern keine höhere Arbeitszeit als durchschnittlich

- 10 -



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



40 Stunden wöchentlich. Deshalb ist es sinnlos, die Beklagte für verpflichtet zu erklären, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die 40-Stunden-Woche einzuhalten. Das würde an der bestehenden Praxis nichts ändern. Wenn die Beklagte aufgrund gerichtlicher Verurteilung ihre Mitglieder darauf hinweisen würde, die 40-Stunden-Woche für Lehrer einzuhalten, könnten diese erwidern, daß sie die 40-Stunden-Woche bereits beachteten. Damit hätte die Beklagte einerseits ihre Einwirkungspflicht erfüllt und könnte andererseits aufgrund der gerichtlichen Verurteilung von ihren Mitgliedern keine weiteren Maßnahmen verlangen und folglich auch keine verbandsrechtlichen Sanktionen androhen oder ergreifen. Eine sinnlose Einwirkungspflicht dient aber nicht der Durchsetzung der tariflichen Ordnung. Deshalb kann auch kein entsprechender Anspruch der Klägerin gegen die Beklagte, auf ihre Mitglieder entsprechend einzuwirken, bejaht werden.

Wenn nach der Behauptung der Klägerin infolge der in den einzelnen Ländern festgesetzten Pflichtstundenzahlen die 40-Stunden-Woche für Lehrer überschritten wird, kann sie zwar von der Beklagten verlangen, daß diese auf ihre Mitglieder einwirkt, die 40-Stunden-Woche einzuhalten. Hierbei muß die Klägerin aber im einzelnen darlegen, auf welche Weise dieses Ziel bei den einzelnen Lehrergruppen der unterschiedlichen Fachrichtungen in den einzelnen Ländern erreicht werden soll. Sie hätte daher für jede Lehrergruppe substantiiert darlegen müssen, mit welcher Pflichtstundenzahl einschließlich der erforderlichen Vor- und Nacharbeitszeit die 40-Stunden-Woche nach ihrer Auffassung erreicht wird. Die Verurteilung zur Einwirkung muß für die betreffende Tarifvertragspartei nämlich vollziehbar sein. Sie muß dem Urteilsspruch entnehmen können, auf welche Weise bei den einzelnen Lehrergruppen die 40-Stunden-Woche erreicht werden soll und was sie bei ihren Mitgliedern dazu zu veranlassen hat. Dementsprechend müßte der Klageantrag konkretisiert werden. Eine solche Konkretisierung hat die Klägerin nicht vorgenommen und konnte sie nicht vornehmen. Der von der Klägerin gestellte Klageantrag genügt nicht diesen Anforderungen, weil bei einer entsprechenden Verurteilung der Beklagten nicht feststehen würde, wie das Ziel der 40-Stunden-Woche erreicht werden könnte.



Die Klägerin kann hiergegen nicht einwenden, sie sei zu einer Konkretisierung des Klageantrags nicht in der Lage, weil es dem Direktionsrecht der Länder als Arbeitgeber überlassen bleiben müsse, die Pflichtstundenzahlen so festzusetzen, daß die 40-Stunden-Woche eingehalten werde. Es trifft zwar zu, daß es zum arbeitsvertraglichen Direktionsrecht des Arbeitgebers gehört, bei feststehender Gesamtarbeitszeit (40-Stunden-Woche) die Pflichtstundenzahl für Lehrer festzusetzen, wenn es an einer wirksamen beamtenrechtlichen Regelung fehlt, wie die Klägerin vorliegend meint. Dieses arbeitsvertragliche Direktionsrecht haben die Länder aber schon dadurch ausgeübt, daß sie die beamtenrechtliche Regelung der Pflichtstundenzahl auf die angestellten Lehrer anwenden. Deshalb wäre es jetzt Sache der Klägerin gewesen anzugeben, welche Pflichtstundenzahlen in den einzelnen Pflichtstundenverordnungen und Pflichtstundenerlassen in welchem Umfang zu ermäßigen sind, um für die betreffende Lehrergruppe die durchschnittliche 40-Stunden-Woche zu erreichen. Hierzu hätte die Klägerin dann entsprechend substantiiert vortragen und gegebenenfalls beweisen müssen, welche weiteren Arbeitszeiten bei den einzelnen Pflichtstundenzahlen in den Pflichtstundenregelungen anfallen, damit die Gerichte erkennen können, inwiefern bei den einzelnen Lehrergruppen die 40-Stunden-Woche überschritten wird. Dazu hätte die Klägerin innerhalb der einzelnen Lehrergruppen die Arbeitszeiten eines Lehrers bei durchschnittlicher Arbeitsweise darlegen müssen. Dazu ist die Klägerin jedoch nach ihren eigenen Einlassungen nicht in der Lage.

Die Verfahrensrüge der Revision, die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts sei nicht mit Gründen versehen, deshalb liege der absolute Revisionsgrund des § 551 Nr. 7 ZPO vor, ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil durch die Verweisung in SR 2 1 Nr. 3 BAT auch die Regelstundenerlasse erfaßt würden und diese Erlasse rechtmäßig seien. Dies genügt, um davon sprechen zu können, daß die Entscheidung "mit Gründen" versehen ist. Ob diese Gründe zutreffen oder die Bezugnahme auf Entschei-



- 12 -

dungen des Bundesverwaltungsgerichts gerechtfertigt ist,
ist lediglich eine Frage der Begründetheit der Revision.

Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Dr. Börner

Rudolf

