

Aktenzeichen: 4 AZR 778/06
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 17. Oktober 2007
- 4 AZR 778/06 -

I. Arbeitsgericht
Cottbus

Urteil vom 23. Februar 2005
- 7 Ca 1622/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 3. März 2006
- 5 Sa 297/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Arbeitszeitverkürzung für angestellten Hochschulprofessor

Gesetze:

Tarifvertrag zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen in der Landesverwaltung Brandenburg; Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal nach § 33 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes; Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG) § 40 Abs. 2; BAT-O § 15; BGB § 305c Abs. 1

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 778/06
5 Sa 297/05
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Oktober 2007

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsklagendes Land,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Oktober 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wolter und Creutzfeldt sowie die ehrenamtlichen Richter Jürgens und Rupprecht für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 3. März 2006 - 5 Sa 297/05 - wird zurückgewiesen.



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



2. Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsdivergenzansprüche des Klägers gegen- 1
über dem beklagten Land.

Der Kläger ist auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 7. Oktober 1999 als 2
Universitätsprofessor im Angestelltenverhältnis bei dem beklagten Land beschäftigt. Er
ist an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus tätig und hat einen
Lehrstuhl in der Fachrichtung A inne.

§ 2 des Arbeitsvertrags der Parteien enthält die folgende Regelung: 3

„Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich, soweit in diesem Vertrag
nicht anders geregelt, nach dem BAT-O und den diesen
ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in
der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder
(TdL) jeweils geltenden Fassung, nach den für Angestellte des
Arbeitgebers im Gebiet nach Artikel 3 des Einigungsvertrages
sowie nach den §§ 35 ff. des Gesetzes über die Hochschulen
des Landes Brandenburg (BbgHG) geltenden sonstigen
Regelungen. Im übrigen ist § 41 Abs. 1 BbgHG entsprechend
anzuwenden.“

Mit Datum vom 3. Februar 2004 vereinbarte das beklagte Land, vertreten 4
durch die Ministerin der Finanzen, mit der Gewerkschaft ver.di, der Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft, der Gewerkschaft der Polizei und der Industriegewerk-
schaft Bauen-Agrar-Umwelt für die Laufzeit vom 1. Februar 2004 bis zum 31. Januar
2007 einen „Tarifvertrag zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen in der Lan-
desverwaltung Brandenburg“ (im Folgenden: Sozial-TV-BB). Der Sozial-TV-BB gilt
gem. § 1 Abs. 1 für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landesverwaltung
Brandenburgs. § 1 Abs. 3 enthält eine Aufzählung bestimmter Gruppen von Arbeit-
nehmern, für die der Tarifvertrag keine Anwendung findet, darunter nach § 1 Abs. 3
Buchst. e „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die die Regelungen der mantel-
tariflichen Vorschriften wegen der Ausnahmen vom Geltungsbereich aus dem



BAT-O bzw. MT Arb-O nicht anzuwenden sind“. Die §§ 2 und 3 Sozial-TV-BB beinhalten eine nach Vergütungsgruppen gestaffelte Absenkung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger entsprechender Absenkung der Vergütung bzw. des Lohnes. § 5 Sozial-TV-BB lautet:

„§ 5

Sonderregelungen für die Lehrkräfte des Brandenburgischen Hochschulgesetzes

Dieser Tarifvertrag findet sinngemäß auch für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal nach § 33 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes Anwendung.

Die konkrete Umsetzung wird zwischen den Gewerkschaften und der Landesregierung Brandenburg, vertreten durch die Ministerin der Finanzen, in einer gesonderten Vereinbarung geregelt.“

Entsprechend dieser Regelung vereinbarten das beklagte Land und die Gewerkschaft ver.di sowie die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Brandenburg gleichfalls mit Datum vom 3. Februar 2004 einen „Tarifvertrag zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal nach § 33 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes“ (im Folgenden: Sozial-TV-BB-Hochschulen). § 2 Abs. 1 Sozial-TV-BB-Hochschulen lautet:

5

„§ 2

Besondere regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Für die von § 1 erfassten Angestellten gilt folgende besondere regelmäßige Arbeitszeit:

für Angestellte der Vergütungsgruppen Vb bis III 93,75 v.H. (2,5 Std.*),

für Angestellte der Vergütungsgruppen ab II b, für Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis, die eine Vergütung in Höhe der Besoldung eines Beamten der Besoldungsgruppen C2, W2 und W3 erhalten und für Angestellte mit einer über die höchste Vergütungsgruppe hinausgehenden Vergütung, 92,50 v.H. (3,0 Std.*)

der nach den jeweiligen tariflichen Vorschriften maßgebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Im übrigen gelten die Bestimmungen von § 2 Sozial-TV-BB



entsprechend.

* Absenkung bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche“

Nach § 3 Abs. 1 Sozial-TV-BB-Hochschulen kann die Lehrverpflichtung für hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische vollbeschäftigte Angestellte im gegenseitigen Einvernehmen prozentual abgesenkt werden. Wird die Lehrverpflichtung nicht abgesenkt, kann der betreffende Angestellte nach § 3 Abs. 2 Sozial-TV-BB-Hochschulen iVm. § 3 Abs. 4 Sozial-TV-BB und § 3 Abs. 2 Sozial-TV-BB Ausgleichstage beanspruchen.

Beginnend mit dem Monat Februar 2004 kürzte das beklagte Land die Bezüge des Klägers um 7,5 %. Dies entsprach einem Kürzungsbetrag von 371,57 Euro brutto.

Mit seiner Klage macht der Kläger die Zahlung der Kürzungsbeträge für den Zeitraum von Februar 2004 bis Oktober 2005 geltend. Er hat die Auffassung vertreten, der Sozial-TV-BB-Hochschulen finde auf sein Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Er sei wegen Verstoßes gegen höherrangiges Recht unwirksam. Die Anwendbarkeit des Sozial-TV-BB-Hochschulen scheitere auch daran, dass der Tarifvertrag selbst Hochschullehrer über § 1 Abs. 2 und die darin enthaltene Verweisung auf § 1 Abs. 3 Buchst. e Sozial-TV-BB gerade von seinem Anwendungsbereich ausnehme. Außerdem begründe § 2 des Arbeitsvertrags trotz der enthaltenen Bezugnahme auf den BAT-O für ihn, den Kläger, keine regelmäßige Arbeitszeit. Aus den ebenfalls in Bezug genommenen §§ 35 ff. BbGHG ergebe sich vielmehr, dass auch für angestellte Professoren keine Arbeitszeitvorgaben bestünden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, an den Kläger 7.732,50 Euro brutto nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinsatz auf 371,57 Euro seit 17. Februar 2004 und 16. März 2004, auf 375,29 Euro seit 16. April 2004, 16. Mai 2004, 16. Juni 2004 und 16. Juli 2004, auf 379,04 Euro seit 16. August 2004, 16. September 2004, 16. Oktober 2004, 16. November 2004 und 1. Januar 2005 sowie aus 359,30 Euro jeweils seit 1. Februar 2005, 1. März 2005, 1. April 2005, 1. Mai 2005, 1. Juni 2005, 1. Juli 2005, 1. August 2005, 1. September 2005, 1. Oktober 2005 und 1. November 2005 zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat den Standpunkt eingenommen, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die Anwendbarkeit der Sozialtarifverträge ergebe sich aus der Bezugnahmeregelung in § 2 des Arbeits-



vertrags. Ein etwaiger Widerspruch zwischen § 15 BAT-O und den §§ 35 ff. BbgHG sei durch Auslegung zu Gunsten der Regelungen des BAT-O aufzulösen. Ein Verstoß gegen die grundgesetzlich garantierte Freiheit von Lehre und Forschung sei nicht gegeben. Diese werde durch den Sozial-TV-BB-Hochschulen nicht eingeschränkt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil abgeändert und der Klage, soweit diese nicht zurückgenommen worden war, stattgegeben. Mit der Revision strebt das beklagte Land die Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils erster Instanz an. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage im Ergebnis zu Recht entsprochen. Es gibt keine rechtliche Grundlage für die Reduzierung der Vergütung. Weder ist die Arbeitszeit des Klägers wirksam in einem entsprechenden Umfang herabgesetzt worden noch sind seine Arbeitsverpflichtungen wirksam entsprechend reduziert worden. Deshalb hat das beklagte Land die vom Kläger geltend gemachten und in der Höhe unstreitigen Differenzbeträge nebst Zinsen zu zahlen.

12

I. Durch den Sozial-TV-BB-Hochschulen, dessen Anwendbarkeit auf das Arbeitsverhältnis des Klägers nur kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme in Betracht kommt, ist die Arbeitszeit des Klägers nicht wirksam reduziert worden. Zwar handelt es sich bei diesem Tarifvertrag um einen den BAT-O im Land Brandenburg - auf Zeit - ändernden Tarifvertrag im Sinne von § 2 des Arbeitsvertrags des Klägers. Die Inbezugnahme erfasst diesen Tarifvertrag jedoch zumindest nicht in den vorliegend allein entscheidungserheblichen Regelungen zum Umfang der Arbeitszeit. Die Verweisung auf das Tarifvertragsrecht des Landes ist insoweit durch die Inbezugnahme der §§ 35 ff. BbgHG eingeschränkt. Für den Kläger als Professor im Angestelltenverhältnis gibt es keine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, die einer Verkürzung zugänglich wäre. Mit Wirkung für ihn konnte deshalb durch den Sozial-TV-BB-Hochschulen eine Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht erfolgen.

13



1. Der Sozial-TV-BB-Hochschulen gilt wegen der fehlenden Tarifgebundenheit des Klägers für dessen Arbeitsverhältnis nicht nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG. Er wird aber an sich von der arbeitsvertraglichen Bezugnahme in § 2 des Arbeitsvertrags erfasst. 14
- a) Der Arbeitsvertrag verweist zulässigerweise auf den BAT-O und die ihn ändernden, ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträge. Dem steht nicht entgegen, dass dieser Tarifvertrag auch bei beiderseitiger Tarifgebundenheit gem. § 3 Buchst. g BAT-O im Arbeitsverhältnis der Parteien nicht nach § 4 Abs. 1 TVG normativ wirkte. 15
- aa) § 40 Abs. 1 BbgHG sieht ausdrücklich vor, dass mit Professorinnen und Professoren auch Angestellten- und damit Arbeitsverhältnisse begründet werden können. Für solche Arbeitsverhältnisse gilt grundsätzlich das Privatrecht (*Reich HRG 10. Aufl. § 46 Rn. 1*). Im Bereich des Privatrechts ist es trotz des Ausschlusses der Hochschullehrer aus dem Geltungsbereich des BAT-O nach § 3 Buchst. g BAT-O rechtlich möglich und im Rahmen der Vertragsfreiheit rechtswirksam, mit Angehörigen des von der Geltung des BAT-O ausgeschlossenen Personenkreises einzelvertraglich die Geltung des gesamten BAT-O oder einzelner seiner Vorschriften zu vereinbaren. 16
- bb) Die Bezugnahme Klausel ist auch dahingehend zu verstehen, dass die Arbeitsvertragsparteien die Anwendbarkeit des BAT-O auf das Arbeitsverhältnis unter Außerachtlassung des Ausschlussstatbestandes in § 3 Buchst. g BAT-O begründen wollten. Anderenfalls wäre die Verweisung auf den BAT-O inhaltslos. 17
- b) Die Bezugnahme Klausel ist entgegen der Auffassung des Klägers keine überraschende Klausel im Sinne des § 305c Abs. 1 BGB. 18
- aa) § 305c Abs. 1 BGB findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung, weil es sich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um einen Formulararbeitsvertrag handelt. Dem steht nicht entgegen, dass diese Feststellung nicht im formellen Tatbestand (§ 313 Abs. 1 Nr. 5 ZPO), sondern in den Entscheidungsgründen wiedergegeben ist (*Senat 14. Juni 1967 - 4 AZR 282/66 - BAGE 19, 342; BAG 21. Januar 1982 - 2 AZR 759/79 -*). 19
- bb) Bei der Bezugnahme auf den BAT-O handelt es sich jedoch nicht um eine überraschende Klausel. 20



- (1) Nach § 305c Abs. 1 BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbestandteil. Auch der ungewöhnliche äußere Zuschnitt der Klausel, ihre Unterbringung an unerwarteter Stelle, kann die Bestimmung zu einer ungewöhnlichen und damit überraschenden Klausel machen (*BAG 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - BAGE 115, 372; 29. November 1995 - 5 AZR 447/94 - BAGE 81, 317; BGH 17. Mai 1982 - VII ZR 316/81 - BGHZ 84, 109, 112 f.*). 21
- (2) Gemessen an diesen Anforderungen ist die streitgegenständliche Bezugnahmeklausel keine überraschende Klausel im Sinne des § 305c Abs. 1 BGB. Im öffentlichen Dienst ist die Inbezugnahme des BAT üblich und keineswegs überraschend. Auch die äußere Form der Klausel birgt keinen Überraschungseffekt. Der Arbeitsvertrag umfasst lediglich fünf Paragraphen auf insgesamt zwei Seiten. Er ist übersichtlich gegliedert und sieht für die Bezugnahmeklausel einen eigenen Paragraphen vor, welcher beim Lesen des Vertrags unmittelbar ins Auge springt. 22
- c) Der Sozial-TV-BB sowie der Sozial-TV-BB-Hochschulen sind den BAT-O abändernde Tarifverträge im Sinne der Bezugnahmeklausel. 23
- aa) Der Sozial-TV-BB enthält eine den BAT-O ändernde Regelung für den beschränkten Geltungszeitraum vom 1. Februar 2004 bis zum 31. Januar 2007. Der Sozial-TV-BB-Hochschulen setzt diese Regelung entsprechend § 5 Sozial-TV-BB für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal um. 24
- bb) Entgegen der Auffassung des Klägers steht der Anwendbarkeit des Sozial-TV-BB sowie des Sozial-TV-BB-Hochschulen nicht entgegen, dass diese Tarifverträge gem. § 1 Abs. 2 Sozial-TV-BB-Hochschulen iVm. § 1 Abs. 3 Buchst. e Sozial-TV-BB nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten, auf die die Regelungen der manteltariflichen Vorschriften wegen der Ausnahmen vom Geltungsbereich aus dem BAT-O bzw. MT Arb-O nicht anzuwenden sind. § 5 Sozial-TV-BB schränkt nämlich von vornherein die Geltungsbereichsbeschränkung durch § 1 Abs. 3 Buchst. e Sozial-TV-BB wieder ein. Aus dieser Bestimmung ergibt sich zweifelsfrei, dass die Gruppe des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in das tarifvertragliche Arbeitsplatzsicherungsprogramm einbezogen werden soll. Dies ist durch den Sozial-TV-BB-Hochschulen geschehen. 25



2. Der Sozial-TV-BB-Hochschulen führt aber nicht zur Verringerung der Arbeitszeit des Klägers und damit zu einer entsprechenden Reduzierung der Vergütung. Dieser Tarifvertrag mit seinen Bestimmungen über die Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 BAT-O ist nicht von der arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel umfasst. Die Verweisung in § 2 des Arbeitsvertrags des Klägers auf den BAT-O ist durch die gleichzeitige Verweisung auf die §§ 35 ff. BbgHG eingeschränkt. Denn nach dem damit ebenfalls in Bezug genommenen § 40 Abs. 2 BbgHG finden die Vorschriften über die regelmäßige Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten auf Professorinnen und Professoren keine Anwendung. Dementsprechend gibt es auch für Professoren/innen im Angestelltenverhältnis zumindest dann, wenn in diesem Arbeitsverhältnis die Bestimmungen der §§ 35 ff. BbgHG kraft einzelvertraglicher Bezugnahme gelten, nach § 40 Abs. 1 BbgHG keine regelmäßige Arbeitszeit. Danach kann die Verweisung in § 2 des Arbeitsvertrags nur so verstanden werden, dass sie weder auf die Bestimmungen des BAT-O zur regelmäßigen Arbeitszeit, insbesondere auf § 15 BAT-O, noch auf den diese Bestimmung ändernden Sozial-TV-BB-Hochschulen verweist. 26
- a) Der Ausschluss der Vorschriften über die regelmäßige Arbeitszeit durch § 40 Abs. 2 BbgHG bezieht sich nach zutreffender Auslegung der Vorschrift nicht nur auf Ort und Zeit der Arbeitsleistung, also den Aspekt der freien Zeiteinteilung, sondern auch auf den Umfang der Arbeitszeit. Er gilt grundsätzlich nicht nur für beamtete, sondern auch für angestellte Hochschullehrer. 27
- aa) Die Auslegung von Gesetzen hat zunächst vom Wortlaut auszugehen und sich dann an dem systematischen Zusammenhang, der Gesetzesgeschichte und dem Normzweck auszurichten, soweit er im Gesetz erkennbaren Ausdruck gefunden hat (*BAG 6. Juli 2000 - 2 AZR 695/99 - BAGE 95, 216; 27. Oktober 2005 - 6 AZR 27/05 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 151*). 28
- bb) Hiervon ausgehend gilt der Ausschluss der Vorschriften über die regelmäßige Arbeitszeit auch für die Bestimmungen über deren Umfang. 29
- (1) § 40 Abs. 2 Satz 1 BbgHG entspricht seinem Regelungsgehalt nach § 50 Abs. 1 Satz 3 HRG. Auch diese Bestimmung nimmt Professoren von der Anwendung der Arbeitszeitregelungen aus. Als Arbeitszeitregelungen kommen Bestimmungen mit unterschiedlichem Regelungsgehalt in Betracht. Arbeitszeitvorschriften können die Frage betreffen, wann der Beamte zum Dienst erscheinen muss und wann er den Dienst verlassen darf. Es ist aber auch eine Frage der Arbeitszeit, wie viele Stunden in 30



der Woche ein Hochschullehrer Dienst tun muss. Auch dieser Aspekt ist von der Bestimmung über die Nichtanwendbarkeit der Arbeitszeitvorschriften erfasst (*BVerwG 11. Mai 2000 - 1 DB 35/99 - BVerwGE 111, 153; Thieme Deutsches Hochschulrecht 3. Aufl. Rn. 706; Reich § 50 Rn. 3*). Das bedeutet zum einen, dass keine Mindestzahl von Stunden festgesetzt werden kann, zum anderen, dass sich Professoren nicht darauf berufen können, sie hätten schon 38 Stunden in der Woche gearbeitet; sie könnten deshalb ihre weitere Hochschullehrtätigkeit einstellen (*Thieme aaO*). Dies ergibt sich auch daraus, dass mit dem Ausschluss der beamtenrechtlichen Regelungen zur Arbeitszeit auch die Regelungen in § 44 Satz 2 und 3 BRRG, die für geleistete Mehrarbeit einen Freizeitausgleich oder unter näher bestimmten Voraussetzungen eine Mehrarbeitsvergütung vorsehen, ausgeschlossen sind (*Waldeyer in Hailbronner/Geis HRG Stand Juni 2007 § 50 Rn. 9 aE*). Grund hierfür kann nur sein, dass nicht nur die Bestimmungen über Ort und Zeit der Arbeitsleistung eines Beamten, sondern auch über deren Dauer für Professoren nicht gelten.

(2) Dieser Interpretation der hochschulrechtlichen Regelung der Arbeitszeit von Hochschullehrern stehen auch nicht die gesetzlich vorgesehenen, hier nicht einschlägigen Durchbrechungen dieser Regel in § 50 Abs. 1 Satz 3 Halbs. 2 HRG und § 50 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 HRG, § 40 Abs. 2 Satz 2 BbgHG entgegen. Diese Ausnahmen bestätigen nur die Regel. 31

cc) § 40 Abs. 2 Satz 1 BbgHG schließt grundsätzlich auch für angestellte Professorinnen und Professoren die Anwendbarkeit der Vorschriften über die regelmäßige Arbeitszeit aus. 32

Dies ergibt sich schon aus dem systematischen Zusammenhang mit § 40 Abs. 1 BbgHG, welcher ausdrücklich regelt, dass mit Professorinnen und Professoren Angestellten- oder Beamtenverhältnisse begründet werden können. Mangels einer dies ausschließenden Einschränkung gilt dann auch § 40 Abs. 2 Satz 1 BbgHG sowohl für beamtete wie auch angestellte Professoren. Diese Auslegung entspricht den verfassungsrechtlichen Vorgaben. Grund für die Nichtanwendbarkeit der Arbeitszeitregelungen auf Professoren ist, dass die Bestimmung der äußeren Forschungsbedingungen einschließlich der Bestimmung von Ort und Zeit der Forschung Teil der durch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG garantierten Forschungsfreiheit ist und die Hochschullehrer wissenschaftlich selbständig tätig sind (*Reich aaO; Epping ZBR 1997, 383, 389*). Diesem Sinn und Zweck entspricht es, die Vorschrift grundsätzlich auch auf angestellte Professoren anzuwenden, da sich deren Tätigkeit von derjenigen der beamteten 33



Hochschullehrer nicht unterscheidet. Demzufolge sind auf der Grundlage von HRG und BbgHG weder die beamtenrechtlichen noch sonstige Arbeitszeitregelungen anzuwenden.

b) Es kann dahinstehen, ob sich bereits hieraus ergibt, dass die Festlegung einer regelmäßigen Arbeitszeit in § 15 BAT-O und ein diese Bestimmung ändernder Tarifvertrag wie der Sozial-TV-BB-Hochschulen im Arbeitsverhältnis des Klägers keine Anwendung finden können, und eine dahingehende Verweisung im Arbeitsvertrag des Klägers wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot unwirksam wäre (§ 134 BGB). Auch wenn man unterstellt, dass § 40 Abs. 2 BbgHG einzelvertraglich abdingbar ist, finden § 15 BAT-O und der Sozial-TV-BB-Hochschulen im Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Die arbeitsvertragliche Bezugnahme in § 2 des Arbeitsvertrags bedingt § 40 Abs. 2 BbgHG gerade nicht ab, sondern bezieht diese Bestimmung in das Arbeitsverhältnis ein und schließt damit die Anwendbarkeit der tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen aus. Das ergibt die Vertragsauslegung. Es kann deshalb auch offenbleiben, ob eine Verweisung im Arbeitsvertrag eines Hochschullehrers auf ein Tarifwerk, das dessen Regelungen zur Arbeitszeit mit umfassen soll, durchgreifenden Bedenken aus den §§ 305 ff. BGB, insbesondere § 305c Abs. 2 und § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB begegnete.

34

aa) Bei der Bezugnahmeklausel handelt es sich um eine typische Vertragsklausel, deren Auslegung durch das Berufungsgericht der uneingeschränkten Prüfung durch das Revisionsgericht zugänglich ist (*st. Rspr. zB BAG 20. Juni 1985 - 2 AZR 427/84 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 33 = EzA KSchG § 4 Ausgleichsquittung Nr. 1; Senat 19. März 2003 - 4 AZR 331/02 - BAGE 105, 284; BAG 19. Oktober 2004 - 9 AZR 647/03 - BAGE 112, 214; Senat 13. September 2006 - 4 AZR 803/05 - ZTR 2007, 151*). Bei der Vertragsauslegung sind nach den Regeln der §§ 133, 157 BGB zwar zunächst die Vorstellungen der Erklärenden zugrunde zu legen. Das Revisionsgericht hat die Auslegung typischer Vertragsbedingungen dann aber selbständig nach den Grundsätzen der Auslegung von Normen vorzunehmen, wenn sich aus den Begleitumständen bei Vertragsschluss keine Hinweise auf einen besonderen übereinstimmenden Vertragswillen ergeben. Typische Vertragsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu

35



legen sind (*Senat 21. Oktober 1992 - 4 AZR 156/92 - AP BAT § 23a Nr. 27; BAG 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 - BAGE 116, 185*).

bb) Danach ergibt die Auslegung der Bezugnahme Klausel, dass für die Arbeitszeit des Klägers nicht § 15 BAT-O, sondern § 40 Abs. 2 BbgHG gilt. 36

(1) Die Nichtanwendbarkeit des § 15 BAT-O folgt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht bereits daraus, dass in § 3 des Arbeitsvertrags eine an das Beamtenrecht und nicht an das Tarifrecht anknüpfende Sonderregelung für die Vergütung des Klägers getroffen worden ist. Diese bezieht sich ihrem Wortlaut nach ausschließlich auf die Vergütung und enthält keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass sich neben der Vergütungsabsprache auch die Arbeitszeit nach den beamtenrechtlichen Vorschriften richten sollte. Zwar stehen der Umfang der Arbeitsleistung und die hierfür zu zahlende Vergütung in einem Gegenseitigkeitsverhältnis. Beide Pflichten müssen sich aber nicht zwingend nach denselben Regelwerken richten. 37

(2) Umgekehrt ist § 15 BAT-O nicht - wie das beklagte Land meint - bereits deshalb vorrangig anwendbar, weil der BAT-O in der Bezugnahme Klausel an erster Stelle genannt ist. Bei der Inbezugnahme des BAT-O einerseits und der §§ 35 ff. BbgHG andererseits handelt es sich um eine gleichordnende und nicht - wie das beklagte Land meint - um eine unterordnende Verweisung. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Regelung, welcher keine Anhaltspunkte dafür bietet, dass zwischen den in Bezug genommenen Regelwerken eine Rangfolge besteht. Die Aufzählung der verschiedenen Regelwerke ist verbunden durch ein Komma und das Wort „sowie“. Die Konjunktion „sowie“ dient der Verknüpfung von Gliedern einer Aufzählung und ist insoweit gleichbedeutend mit dem Wort „und“ (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl.*). Die Konjunktion „und“ wiederum verbindet nebenordnend einzelne Wörter, Satzteile und Sätze; sie kennzeichnet eine Aufzählung, Anreihung, Beiordnung oder eine Anknüpfung (*Duden aaO*). Im Falle der Verbindung von Elementen einer Aufzählung durch die Worte „und“ und „sowie“ lässt sich damit allein aus der Reihenfolge der Aufzählung eine Rangordnung zwischen den Elementen nicht entnehmen. 38

(3) Die Nichtanwendbarkeit des § 15 BAT-O für das Arbeitsverhältnis ergibt sich vielmehr aus dem Verhältnis des nur allgemein in Bezug genommenen BAT-O zu den Spezialbestimmungen der §§ 35 ff. BbgHG. 39



Dadurch haben die Arbeitsvertragsparteien zum Ausdruck gebracht, dass zum einen dem Angestelltenstatus des Klägers Rechnung getragen, zum anderen aber auch die Rechtsstellung als Professor berücksichtigt werden sollte. §§ 35 ff. BbgHG enthalten Sonderregelungen für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal, insbesondere zur Lehrverpflichtung, zu den dienstlichen Aufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, den Einstellungs Voraussetzungen und der dienstrechtlichen Stellung der Professorinnen und Professoren. Mangels entgegenstehender Anhaltspunkte ist davon auszugehen, dass die Arbeitsvertragsparteien im Falle sich widersprechender Regelungen in beiden Bezugnahmeobjekten den Vorschriften des BbgHG als den spezielleren Normen den Vorzug einräumen wollten. Entgegen der Auffassung der Revision kann die Frage nach der Spezialität nicht anhand der Rechtsnatur des Regelwerkes beantwortet werden. Es gibt keinen Grundsatz, dass ein Tarifvertrag gegenüber dem Gesetz stets spezieller ist. Vielmehr ist das speziellere Regelwerk unter Berücksichtigung der Regelungsinhalte zu ermitteln. Während der BAT-O bzw. nunmehr der TV-L für sämtliche Angestellten des Landes gilt, gelten die §§ 35 ff. BbgHG speziell für die Dienstverhältnisse mit dem hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal. Sie tragen den speziellen Belangen dieser Verhältnisse Rechnung. Dies war ganz offensichtlich auch das Anliegen der Arbeitsvertragsparteien, denn andernfalls wäre die Inbezugnahme der §§ 35 ff. BbgHG überflüssig gewesen. Umgekehrt ist die Verweisung auf den BAT-O nicht dadurch inhaltslos, dass im Falle der Kollision von Vorschriften die §§ 35 ff. BbgHG vorrangig anzuwenden sind. Denn insbesondere zu den Fragen der Kündigung, des Urlaubs, der Sozialbezüge sowie auch der Ausschlussfristen enthalten die in Bezug genommenen Normen des BbgHG keine Vorschriften, so dass insoweit die Regelungen des BAT-O bzw. nunmehr des TV-L gelten.

40

II. Auch die Arbeitsverpflichtungen des Klägers sind durch den Sozial-TV-BB-Hochschulen nicht reduziert worden. Deshalb besteht auch unter diesem Gesichtspunkt keine rechtliche Grundlage für eine Kürzung der Vergütung.

41

1. Trotz fehlender Verpflichtung zur Ableistung einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind die Professoren im beamtenrechtlichen Dienstverhältnis ebenso wie im arbeitsrechtlichen Anstellungsverhältnis zur Erbringung von Dienst- bzw. Arbeitsleistung verpflichtet, welche anhand der anfallenden Dienstaufgaben auch konkretisierbar sind. So hat der Hochschullehrer eine Lehrverpflichtung zu erfüllen, deren Ausgestaltung in Lehrverpflichtungsverordnungen - im Falle des beklagten

42



Landes in der Verordnung über den Umfang der Lehrverpflichtung des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den staatlichen Hochschulen des Landes Brandenburg vom 6. September 2002 (GVBl. II S. 568) - geregelt ist. Weitere hauptberufliche Aufgaben der Hochschullehrer bestehen darin, sich an Aufgaben der Studienreform und Studienberatung zu beteiligen, an der Verwaltung der Hochschule mitzuwirken und Prüfungen abzunehmen (§ 43 Abs. 1 Satz 2 HRG aF). Die ordnungsgemäße Erfüllung der Dienstaufgaben steht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Zahlung der Dienstbezüge. Dies zeigt sich in der Tatsache, dass die Feststellung des Verlustes der Dienstbezüge nach § 9 BBesG in Betracht kommt, wenn die Erfüllung von Dienstaufgaben des Professors ihrer Natur nach seine Anwesenheit an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit oder für eine bestimmte Zeitspanne erfordert und er dem nicht Rechnung trägt, indem er die Aufgaben an dem dafür vorgesehenen Ort in der Zeit oder in der erforderlichen Zeitspanne nicht erfüllt (*BVerwG 11. Mai 2000 - 1 DB 35/99 - BVerwGE 111, 153*).

2. Der Umfang der Dienstaufgaben eines Hochschullehrers ist auch grundsätzlich einer Verringerung zugänglich. § 40 Abs. 2 Satz 2 BbgHG ordnet die entsprechende Anwendung der Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung von Beamten auf Professorinnen und Professoren an. Gem. § 39 Abs. 1 BbgLBG kann Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Auch die Vereinbarung von Altersteilzeit ist über eine entsprechende Anwendung von § 39 Abs. 7 BbgLBG möglich. Diese Teilzeitbeschäftigungen sind, da die Vorgabe bestimmter einzuhaltender Arbeitszeiten für Professoren nach dem Ausgeführten nicht zulässig ist, wirksam, insbesondere mit Hilfe eines entsprechend verringerten Umfangs der zu erfüllenden Aufgaben umzusetzen.

3. Durch § 3 Sozial-TV-BB-Hochschulen („Einzelheiten zur Umsetzung der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit“) sind aber die Arbeitsverpflichtungen des Klägers nicht wirksam reduziert worden.

a) Nach § 3 Abs. 1 Sozial-TV-BB-Hochschulen kann die Lehrverpflichtung für hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische vollbeschäftigte Angestellte im gegenseitigen Einvernehmen entsprechend § 2 Sozial-TV-BB abgesenkt werden. Es fehlt jedoch an der notwendigen verbindlichen Anordnung des Wegfalls konkreter Arbeitsaufgaben durch die tarifvertragliche Regelung selbst. Auch eine konkrete



Vereinbarung mit dem Kläger über die Absenkung der Lehrverpflichtung oder den Wegfall sonstiger Hochschullehreraufgaben ist nicht getroffen worden.

b) Entsprechendes gilt für § 3 Abs. 2 Sozial-TV-BB-Hochschulen, wonach die Angestellten, deren Lehrverpflichtung nicht abgesenkt wird, nach im Einzelnen geregelten Bedingungen Ausgleichstage beanspruchen können. Mit der Zuerkennung von „Ausgleichstagen“ allein wird aber der Umfang der Arbeitsaufgaben eines Hochschullehrers nicht reduziert. Die neben den Lehrverpflichtungen bestehenden Aufgaben eines Professors, wie die Korrektur von Seminararbeiten, die Abnahme von Prüfungen, die Beteiligung an Aufgaben der Studienreform und Studienberatung, die Mitwirkung an der Verwaltung der Hochschule und die Bewältigung der am Lehrstuhl anfallenden Verwaltungstätigkeit bleibt nach Art und Umfang unverändert geschuldet. Die Gewährung von Ausgleichstagen, also Tagen zulässiger Abwesenheit vom Arbeitsplatz, bei gleichzeitigem, sich aus der Natur der Sache ergebenden Zwang zur Arbeitsverdichtung, für deren tatsächliche Umsetzbarkeit es zudem keinerlei Gewähr gibt, ist kein Sachgrund für eine Entgeltkürzung.

46

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

47

Bepler

Creutzfeldt

Wolter

Jürgens

Rupprecht



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

