

Aktenzeichen: 5 AZR 319/93
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 15. Dezember 1993
- 5 AZR 319/93 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 04. Dezember 1991
- 4 Ca 1273/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 11. Juni 1992
- 4 Sa 241/92 -

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

Entscheidungsstichwort:

Arbeitszeitverkürzung kraft Direktionsrechts

Gesetz:

BGB § 242 Gleichbehandlung, §§ 611, 315 Abs. 1 und 3; ZPO
§ 256

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 319/93
4 Sa 241/92 Hamm

Verkündet am
15. Dezember 1993

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 15. Dezember 1993 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Frey und Kähler für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. Juni 1992
- 4 Sa 241/92 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

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 in der Revisionsinstanz nur noch über
den zeitlichen Umfang des vom Kläger zu erteilenden Unterrichts.

Der am 26. August 1951 geborene Kläger ist seit dem 1. Juni
1985 bei der Beklagten, einem Software-Unternehmen, als EDV-In-
strukteur in deren Niederlassung D beschäftigt. Sein Ge-
halt betrug zuletzt monatlich 5.450,00 DM.

Der Anstellungsvertrag der Parteien vom 23. Juli 1985 be-
stimmt zur Arbeitszeit des Klägers u.a. folgendes:

"§ 2
Arbeitszeit

Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden,
die auf die fünf Werktage Montag mit Freitag ver-
teilt werden.

Ihre tägliche Arbeitszeit richtet sich nach den
betrieblichen Erfordernissen. Sie wird unter wei-
testgehender Berücksichtigung Ihrer Wünsche zwi-
schen 7.30 Uhr und 18.30 Uhr festgelegt. Gleit-
zeitregelungen sind im Anhang festzulegen.



...

§ 9 Schlußbestimmungen

Soweit nicht in diesem Vertrag besonders festgelegt, gelten die CDI-Richtlinien bzw. die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen. Anhänge sind Vertragsbestandteil.

..."

In Anhang Nr. 1 für Instruktoren zum Arbeitsvertrag heißt es u.a.:

"zu § 1

Ihre wesentlichen Aufgaben sind:

1. Unterricht in den Fächergruppen -Programmieren in COBOL, ASSEMBLER und FORTRAN, -EDV - Planungs- und Organisationstechniken, Programmier- und Testtechniken, -IBM - Betriebssysteme (MVS)
2. Zusatzaufgaben
 - Verwaltung und Beschaffung Bildungsmittel (gemeinsam mit Lagerverwaltung)
 - Verwaltung und Pflege Dozenten-Bibliothek
 - interne Bildungsmittelprüfung

Als Zielrichtung Ihrer Fortbildung wird angestrebt:

Grundlagen DV und Programmierung, Programmieren in PL/1 und BASIC, IBM - Datenbanken, IBM - Systemprogrammierung, sonstige Bereiche in Absprache mit Institutsleitung.

zu § 2

- a) Ihr Unterrichtssoll beträgt 1.200 Unterrichtsstunden à 45 Minuten, das sind 900 / -- Zeitstunden jährlich. Die täglichen Pausenzeiten werden mit 100 / -- Zeitstunden jährlich als Arbeitszeit angerechnet. Unterrichtsinhalte (Bausteine), -termine, -zeiten werden vom Institutsleiter quartalsweise, in ihrem Instruktorenplan vorausgeplant. Änderungen sind vorbehalten.
- b) Als Vorbereitungs-, Nachbereitungs- und Korrekturstunden werden 400 Zeitstunden jährlich als Arbeitszeit angerechnet.



- c) Zu Ihrer persönlichen Fortbildung stehen Ihnen jährlich 160 / ____-- Zeitstunden Ihrer Arbeitszeit zur Verfügung. Mit dem Institutsleiter vereinbaren Sie jährlich bis Ende Februar in Ihrem Fortbildungsplan Bildungsziele, -wege, -termine. Ihre Fortbildungszeiten tragen Sie in Ihren Fortbildungsplan ein.
- d) Die verbleibenden Arbeitsstunden (1985: 176 Zeitstunden) gelten als Verfügungsstunden, d. h. Sie stehen dem Institutsleiter für Besprechungen, Betreuungsaufgaben, Unterrichtsvertretungen (außerhalb des Unterrichtssolls), sonstige Veranstaltungen etc. zur Verfügung.
- e) Je Krankheitstag reduzieren sich die Vorgabestunden um 5/12 Unterrichtsstunden (entspricht incl. Vor- und Nachbereitung und Korrekturen ca. 6 1/2 Zeitstunden), 45 Minuten Fortbildung und 45 Minuten Verfügungszeit.
- f) Für Unterrichtsleistung im Geschäftsbereich Produkttraining werden pro Seminartag 10 Unterrichtsstunden verrechnet. Erfordert der Unterricht erheblichen Vorbereitungsaufwand, werden 12 Unterrichtsstunden verrechnet.
- g) Für über das Unterrichtssoll hinausgehende Unterrichtsleistungen beträgt die Vergütung DM 45,-- pro Unterrichtsstunde."

In einer Richtlinie der Beklagten über die Arbeitszeitregelung für Instruktoren und die Abrechnung der Instruktorenstunden ist u.a. ausgeführt:

"1.2 Jahresarbeitszeit-/Gleitzeitmodell

Für Instruktoren wurde ein Jahresarbeitszeit-Modell geschaffen, das jedem Instruktor eine an den betrieblichen Notwendigkeiten und den persönlichen Interessen orientierte Arbeitszeitplanung und -festlegung erlaubt.

Die jährliche Arbeitszeit eines Instructors wird in erforderliche

- Instruktionsstunden
- Fortbildungsstunden
- Nicht-Instruktionsstunden



unterschieden.

1.2.1 Instruktionsstunden

Die Instruktionsstunden werden in Unterrichts-, Vor- und Nachbearbeitungsstunden und Verfügungsstunden unterschieden.

Die Anzahl der jährlichen Soll-Unterrichtsstunden wird durch die Instruktionserfahrung, die Kenntnistiefe und -breite sowie das unter anderem daraus resultierende Gehalt bestimmt (s. Anlage 1). Entsprechend werden die zur Vor- und Nachbereitung usw. notwendigen Stunden geringfügig gekürzt.

Es gelten die folgenden Jahresarbeitszeit-Modelle, die grundsätzlich von 160 Fortbildungsstunden (20 Tage) und 240 Urlaubsstunden (30 Tage) ausgehen:

	Unterrichts- stunden-Soll	Vor-/ Nachberei- tungsstunden	Verfügungs- stunden
Instruktor mit in der Regel weniger als 2 bis 3 Jahren Instruktionserfahrung (und/oder adäquater Erfahrung in Gehaltsgruppe B)	1.200 U'Std. (15 Bausteine) = 900 Zeitstunden (plus tägl. Pausenzeiten von 100 Zeitstunden) Monatssoll = 12 x 100	400 Zeitstunden	werden jährlich berechnet, in 1989 z.B. 184 Zeitstunden
Instruktor mit mehr als zwei bis drei Jahren Praxis im EDV-Unterricht (und/oder adäquater Erfahrung) in Gehaltsgruppe C	1.280 U'Std. (16 Bausteinen) = 960 Zeitstunden (plus tägl. Pausenzeiten von 110 Zeitstunden) Monatssoll = 11 x 107 1 x 103	330 Zeitstunden	werden jährlich berechnet, in 1989 z.B. 184 Zeitstunden

Für Computer-Trainer gilt ausschließlich die 40-Stunden-Woche ohne Unterrichts- oder Computer-Trainingssoll und die Gehaltsgruppe A.



1.2.2. Definition der Instruktionsstunden

Die oben genannten Instruktionsstunden beinhalten die folgenden Tätigkeiten:

a) Instruktionsstunden

Eigener Unterricht in Theorie und Praxis (Computer-Training) in Berufe- oder Seminar- o.a. Bereichen. Ein voller Unterrichtstag hat 8 Unterrichtsstunden (Ausnahme: Teilzeitunterricht).

b) Vor- und Nachbereitungsstunden

- Vorbereitung
- Unterrichtsverlaufsplan erarbeiten
- Folien erstellen
- Übungsaufgaben, Praxisbeispiele ausarbeiten
- Computer-Training mit dem eventuellen Computer-Trainer abstimmen, Computer-Training vorbereiten
- Unterrichtsschnittstellen (was hat sich ergeben?, Welches ist der Stand? usw.) klären, mit "Vorgänger"- Instruktor abstimmen
- Anwesenheitsliste abholen und führen
- Bildungsmittel-Bestellung und Anlieferung (Anzahl, Version) prüfen oder klären
- ... und ähnliche Aufgaben
- Nachbereitung
- Baustein-Unterrichts-Bericht erstellen und abliefern
- Anwesenheitsliste abgeben
- Institutsverwaltung über Vorkommnisse informieren
- Bewertungsbogen verteilen und Abgabquote positiv beeinflussen
- inhaltliche Unterrichtsbewertung durchführen
- Unterrichtsbewertungs- oder -beobachtungsgespräche mit IL und/oder Instruktorbetreuer führen
- abschließende Abstimmung mit dem Computer-Trainer
- Korrekturen laut Prüfungsordnung durchführen
- ... und ähnliche Aufgaben

c) Verfügungsstunden

- eigene Nachprüfungen und -korrekturen durchführen



- mit einem IL oder Instruktorenbetreuer wegen Einsatzplanung, Unterrichtsplanung, Klassensprecher-Terminen absprechen
- an Instruktoren- und allgemeinen Mitarbeiter-Meetings teilnehmen
- Teilnehmerfragen bezüglich Unterricht klären
- stunden weise Prüfungsververtretungen (als Aufsicht) durchführen
- Unterrichtsvertretungen bis zu 2 Tage/Baustein und bis zu 80 Unterrichtsstunden/Jahr übernehmen
- Patenschaftsaufgaben für Computer-Trainer übernehmen
- ... und ähnliche Aufgaben

1.2.2 Fortbildungsstunden

Der Jahresarbeitszeitrechnung für jeden Instruktor liegt die Annahme zugrunde, daß er eine besonders umfangreiche fachliche und/oder didaktische Fortbildung benötigt, um den Anforderungen der Datenverarbeitung und der EDV-Instruktion entsprechen zu können. Es werden daher jährlich 20 Fortbildungstage für einen EDV-Instruktor gerechnet. Fortbildungsmaßnahmen können sowohl interne als auch externe Seminarbesuche sein. Außerdem zählen die Hospitation von Unterricht, das Literaturstudium sowie eigenes Computer-Training dazu. Zu Beginn des Geschäftsjahres muß mit dem Institutsleiter die Fortbildungsplanung besprochen werden.

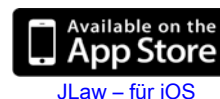
...

1.5 Erfassung der Arbeitszeit

Bei der Erfassung der Arbeitszeit wird, soweit es die Instruktionsstunden, d. h., die eigentlichen Unterrichtsstunden, die Verfügungs- und Vor-/Nachbereitungsstunden, betrifft, nur die Tatsache registriert, daß der Instruktor Unterricht für die Dauer eines Bausteins gehalten hat. Beginn, Ende des Unterrichts, Beginn, Ende oder Dauer von Vor- bzw. Nachbereitungsarbeiten, Anzahl der Verfügungsstunden werden nicht gesondert aufgezeichnet. Sie gelten durch die Tatsache des eigentlichen Unterrichts als ebenfalls erbracht.

Fortbildungsstunden werden nicht erfaßt. Es empfiehlt sich eine jährliche Fortbildungsplanung zu vereinbaren.

...



1.6 Krankheitsstunden

Je Krankheitstag reduzieren sich die Unterrichtssollstunden um 5,5 Unterrichtsstunden (die einschl. Vor-/Nachbereitung und Verfügungszeit 6,5 Zeitstunden ergeben), um 45 Fortbildungs- und 45 Minuten Verfügungszeit, d. h. insgesamt 8 Zeitstunden. Krankheitszeiten von mehr als drei Kalendertagen Dauer müssen durch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung belegt werden.

...

2.2 Abrechnung von Mehr- oder Minder-Instruktions- und "Nicht-Instruktions"-Stunden

Die geleisteten Unterrichtsstunden (entspr. Baustein-Festlegung) und "Nicht-Instruktionsstunden" werden monatlich erfaßt. Dabei werden die Nicht-Instruktionsstunden zunächst im "Planzeiten, Istzeiten"-Formular erfaßt und für die Addition zu den Instruktionsstunden bzw. Berücksichtigung bei der Abrechnung mit dem

Faktor 0,69

in das Abrechnungsformular übernommen."

Die geleisteten Unterrichtsstunden wurden monatlich aufgrund eines vom Arbeitnehmer auszufüllenden Formulars erfaßt. Zum Ende des Geschäftsjahres am 30. November wurde die Summe der Unterrichtsstunden festgestellt. Die über 1.200 Unterrichtsstunden hinausgehenden Unterrichtszeiten wurden von der Beklagten mit zuletzt 50,00 DM je Stunde zusätzlich vergütet. Eine Unterrichtsstunde betrug 45 Minuten. Die Mehrarbeitsvergütung für die anderen Tätigkeiten war geringer. Mit Schreiben vom 8. Mai 1990 informierte die Beklagte sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u.a. über die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit ab dem 1. Juni 1990 von 40 auf 39 Stunden.



In dem Schreiben heißt es unter PS:

"Die Reduzierung der Arbeitszeit auf 39 Stunden pro Woche kann bei Instruktoren und Computertrainern leider nicht zur Reduzierung der Unterrichtszeiten führen. Vor allem der hohe Instruktionkostenanteil ist in diesem Jahr dafür verantwortlich, daß wir nicht unwesentliche Kostenüberschreitungen hinnehmen müssen."

Zur Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung für 1990 teilte die Beklagte den Mitarbeitern mit Schreiben vom 16. Mai 1990 mit, daß sich die tägliche Soll-Arbeitszeit auf 7,8 Stunden verkürze. Den Instruktoren teilte sie die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung mit Schreiben vom 25. Juli 1990 mit. Sie kürzte dabei die Verfügungsstunden von jährlich 176 auf 131,6 sowie die Fortbildungszeit von 160 auf 158 Stunden. Die Unterrichtszeiten von jährlich 1.000 Zeitstunden einschließlich Pausen, die Vor- und Nachbereitungszeit von 400 Stunden sowie die Urlaubszeit von 240 Stunden sollten dagegen unverändert bleiben.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte hätte im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung sein Unterrichtsstundensoll um 2,5 % kürzen müssen. Dies entspreche nämlich der Verkürzung der Arbeitszeit von wöchentlich 40 auf 39 Stunden. Danach errechne sich ein monatliches Unterrichtssoll von 97,5 und ein Jahresoll von 1.170 Stunden. Nach dem von der Beklagten für Instruktoren geübten Jahresarbeitszeitmodell seien allein die Unterrichtsstunden für die Vergütung maßgeblich. Von ihrer Erbringung hänge es ab, ob er sein Grundgehalt beziehe. Seine eigentliche Arbeitszeit sei daher nicht verkürzt worden. Das sei unbillig, weil es



gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoße. Im Gegensatz zu den anderen Arbeitnehmern habe die Beklagte bei den Instruktoren nämlich nur die Arbeitszeiten reduziert, die nicht vergütungsrelevant seien. Er verlange auch keine höhere Mehrarbeitsvergütung. Zwar setze die Mehrarbeitsvergütung für die das Jahressoll überschreitenden Unterrichtsstunden früher ein, dies sei aber auch bei allen anderen Arbeitnehmern der Fall. Bei diesen führe die Arbeitszeitverkürzung ebenfalls dazu, daß die zusätzliche Vergütung für Mehrarbeit früher beginne.

Der Kläger hat, soweit für die Revisionsinstanz noch von Bedeutung, beantragt

festzustellen, daß seine Arbeitszeit seit dem
1. Juni 1990 97,5 Unterrichtsstunden pro Monat
betrage.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, hilfsweise festzustellen, daß durch die Anweisung vom 8./16. Mai 1990 das Soll der Verfügungsstunden des Klägers mit einer Stunde pro Woche reduziert worden ist. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger könne keine Verkürzung der ihm angenehmen Leistungsbereiche verlangen, um so eine Erhöhung seiner Vergütung zu erreichen. Eine Billigkeitsprüfung der gewährten Arbeitszeitverkürzung nach § 315 BGB sei nicht vorzunehmen, weil es sich hierbei nicht um eine die Stellung des Arbeitnehmers verschlechternde Maßnahme handele. Zudem habe sie nach billigem Ermessen gehandelt. Der Kläger sei einseitig begünstigt worden. Durch die Kürzung der Verfügungsstunden habe er eine geringere Arbeitszeit. Es seien auch nicht nur die Unterrichtsstunden vergütungsrelevant. Sie er-



fasse alle Arbeitsstunden und rechne sie nach einem internen Zeiterfassungssystem in Unterrichtsstunden um. So erhalte sie einen einheitlichen Berechnungsmodus. Damit würden nicht nur die Unterrichtsstunden erfaßt. Für die Bemessung der Arbeitszeit zählten somit alle Stunden, die der Kläger über die eigentliche Unterrichtszeit hinaus zu erbringen habe. Maßgeblicher Beweggrund des Klägers sei lediglich, daß die Mehrarbeitszeit für Unterrichtsstunden wesentlich höher vergütet werde als für die andere Arbeit. Der Kläger habe auch nicht dargelegt, daß er mit der Neuregelung unangemessen belastet werde. Der Grundsatz der Gleichbehandlung greife nicht ein. Der Kläger wolle keine Gleichbehandlung, sondern eine Besserstellung. Erbringe ein anderer Mitarbeiter Mehrarbeit, erhalte er lediglich den nach dem Gehalt einheitlichen Vergütungssatz pro Stunde. Der Kläger wolle aber nur Mehrarbeit auf die am besten bezahlten Stunden erbringen.

Das Arbeitsgericht hat die begehrte Feststellung abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter.

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

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine zeitliche Verkürzung des von ihm zu erteilenden Unterrichts.



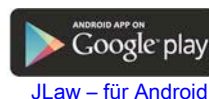
I. Die Feststellungsklage ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Der Kläger will festgestellt wissen, daß er monatlich regelmäßig nur 97,5 Unterrichtsstunden zu erteilen braucht. Streitgegenstand ist damit das Bestehen einer Leistungspflicht in einem bestimmten, begrenzten Umfang. Die Feststellungsklage muß sich nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis im ganzen erstrecken. Sie kann auch einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis betreffen, wie bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder - wie hier - den Umfang der Leistungspflicht (BAG Urteil vom 19. Juni 1985 - 5 AZR 57/84 - AP Nr. 11 zu § 4 BAT, zu A I der Gründe).

Der Kläger hat auch ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung, in welchem genauen zeitlichen Umfang er seine Unterrichtstätigkeit schuldet.

II. Die begehrte Feststellung ist jedoch unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe keinen Anspruch auf Kürzung der Unterrichtsstunden aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Gruppenbildung zwischen Instruktoren und sonstigen Mitarbeitern führe nicht zu einer Schlechterstellung des Klägers. Er komme durch die Kürzung der Verfügungsstunden in den Genuß der Arbeitszeitverkürzung. Eine Reduzierung der Unterrichtstätigkeit (einschließlich Vor- und Nachbearbeitungszeit) sei hierzu nicht notwendig.

2. Diesem Ergebnis ist beizupflichten. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Grup-



pen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleichzubehandeln. Er verbietet eine sachfremde Guppenbildung (BAG Urteil vom 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 - AP Nr. 102 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu II 3 a der Gründe). In diesem Sinne hat die Beklagte den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt.

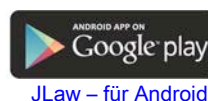
a) Der Kläger begehrt keine Gleichbehandlung mit den anderen Mitarbeitern. Die Beklagte hat bei den nicht unterrichtenden Mitarbeitern eine einheitliche Kürzung der regelmäßigen Arbeitszeit von wöchentlich 40 auf 39 Stunden vorgenommen, ohne nach einzelnen Arbeitstätigkeiten zu unterscheiden. Das ist auch nicht erforderlich, da der Arbeitgeber durch Ausübung seines Direktionsrechts bestimmen kann, welche Arbeitsleistung in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit zu erbringen hat. Der Kläger verlangt eine ausschließliche Reduzierung seiner Unterrichtstätigkeit. Er übersieht dabei, daß diese ohne Pausenzeiten nur 900 Zeitstunden im Jahr ausmachen. Darüber hinaus sind nach § 2 des Anhangs Nr. 1 zu seinem Arbeitsvertrag jährlich 400 Stunden Vorbereitungs-, Nachbereitungs- und Korrekturstunden sowie 176 Verfügungsstunden und 160 Fortbildungsstunden Bestandteil seiner regelmäßigen Arbeitszeit. Nur aus der Summe dieser Stunden errechnet sich die in § 2 des Arbeitsvertrages vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden. Hierfür haben die Parteien im Sinne des § 611 BGB die monatliche Vergütung vereinbart. Eine förmliche Gleichbehandlung der Instruktoren könnte daher allenfalls so aussehen, daß sämtliche Tätigkeiten entsprechend ihrem zeitlichen Verhältnis anteilmäßig gekürzt würden. Andernfalls würden die Instruktoren nämlich doppelt entlastet. Der



geringere Unterrichtsumfang führt regelmäßig auch zu einem geringeren Aufwand im Rahmen der Vor- und Nachbereitung. Von einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Unterrichts- und Vor- bzw. Nachbereitungszeiten sind auch die Parteien ausgegangen. Gemäß Ziffer 1.2.1 der Arbeitszeitregelung für Instruktoren in Verbindung mit dem Anhang 1 zum Arbeitsvertrag führt eine Erhöhung der regelmäßigen jährlichen Unterrichtsstunden auf jährlich 1.280 Stunden (einschließlich Pausen) zu einer höheren regelmäßigen Vergütung. Gleichzeitig werden die Vor- und Nachbereitungsstunden gekürzt. Dies kann nur den Sinn haben, trotz der höheren Unterrichtsstunden die regelmäßige Arbeitszeit einhalten zu können. Bei den erfahreneren und besser bezahlten Instruktoren wird in der Arbeitszeit- und Vergütungsregelung vorausgesetzt, daß sie den Unterricht mit einem vergleichsweise geringeren Vor- und Nachbereitungsaufwand halten können.

b) Die verweigerte Reduzierung der Unterrichtstätigkeit stellt die Instruktoren auch nicht aus anderen Gründen schlechter als die sonstigen Mitarbeiter.

Der Kläger verkennt, daß er seine regelmäßige Vergütung nicht ausschließlich für die Unterrichtstätigkeit erhält. Auch die Vor- und Nachbereitungs- sowie die Verfügungsstunden und die sonstigen Tätigkeiten sind von ihm geschuldete Gegenleistungen im Sinne des § 611 BGB. Nur mit deren Erbringung im vereinbarten zeitlichen Umfang leistet er seine vertraglich geschuldete Tätigkeit. Dies wird auch durch die Regelung im Anhang Nr. 1 zum Arbeitsvertrag zu § 2 unter e) deutlich. Danach reduzieren sich je



Krankheitstag nicht nur die Vorgabestunden für den Unterricht, sondern auch anteilig die Fortbildung und die Verfügungszeit. Sie gelten dann als erbracht.

Das Vertragsverhältnis der Parteien entspricht im wesentlichen dem eines Lehrerarbeitsverhältnisses. Nach Ziffer 1.5 der Arbeitszeitregelung erfolgt keine umfassende Kontrolle der geleisteten Arbeitszeit durch die Beklagte. Weder Beginn und Ende des Unterrichts noch Ende oder Dauer der Vor- bzw. Nachbereitungsarbeiten oder die Anzahl der Verfügungs- und Fortbildungsstunden sollen erfaßt werden. Soweit die Beklagte pauschal unter Vorlage der nicht ausgefüllten Zeiterfassungsbögen vorgetragen hat, es sei eine interne Zeiterfassung erfolgt, widerspricht das der von ihr vorformulierten und vom Kläger akzeptierten Regelung. Zudem hat der Kläger unstreitig nur die Formulare über die Abrechnung der Instruktorenstunden ausgefüllt und monatlich eingereicht. Die Bestimmung der persönlichen Arbeitszeit eines Arbeitnehmers bereitet dann Schwierigkeiten, wenn die Arbeitsleistung von ihm hinsichtlich der zeitlichen Lage, des zeitlichen Umfangs und z.T. des Ortes ganz oder teilweise selbst bestimmt wird (vgl. BAGE 57, 96, 101 = AP Nr. 62 zu § 37 BetrVG 1972, zu II 2 b der Gründe). Auch bei Instruktoren gliedert sich die Arbeitszeit wie bei den Lehrern in Unterrichtszeit und unterrichtsfreie Zeit, wobei der zeitliche Umfang der Arbeitsleistung während der unterrichtsfreien Zeit nicht kontrolliert wird. Unterrichtsfreie Zeit bedeutet aber nicht arbeitsfreie Zeit. Auch der Instruktor erbrächte eine Minderleistung, würde er seine unterrichtsfreie Tätigkeit nicht im vereinbarten Umfang leisten. Die Instruktoren werden von der Beklagten daher gegenüber den sonstigen Mitarbei-



tern arbeitszeitmäßig gleichbehandelt. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, daß sich die Verfügungsstunden (d.h. die Besprechungszeiten wegen Einsatz- oder Unterrichtsplanung und Klassensprecherterminen, die Mitarbeitersprecherterminen, die Mitarbeitermeetings oder Unterrichtsvertretung und die Patenschaftsaufgaben für Computertraining) so verringern müssen, daß der Kläger insgesamt in den Genuß der Arbeitszeitverkürzung kommt. Der Kläger hat nicht behauptet, daß dies nicht der Fall sei. Ebensowenig bestreitet er, daß seine Arbeitszeit nach der vorgenommenen Verkürzung rechnerisch der 39-Stunden-Woche entspricht.

c) Es bedeutet entgegen der Auffassung des Klägers auch keine Benachteiligung der Instruktoren, wenn die zeitliche Grenze, bei der sie für jede Unterrichtsstunde eine Zusatzvergütung in Höhe von 50,00 DM erhalten, nicht um die begehrten 2,5 % herabgesetzt wird. Der Kläger will auch insoweit eine Besserstellung der Instruktoren erreichen. Bei Überschreitung des jährlichen Unterrichtssolls erhält er eine Mehrvergütung von 50,00 DM je Mehrstunde. Bei Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit aufgrund seiner anderen Arbeitspflichten erhält er gemäß § 2 des Arbeitsvertrages einen Freizeitausgleich oder eine Mehrarbeitsvergütung aufgrund einer internen Richtlinie. Diese Vergütung ist geringer als 50,00 DM. Die Beklagte hat aber auch bei den anderen Mitarbeitern nicht nur die Aufgaben arbeitszeitmäßig reduziert, bei denen sie möglicherweise eine höhere Mehrarbeitsvergütung schuldet.



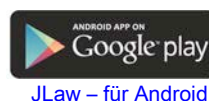
3. Der Kläger hat keinen Anspruch auf entsprechende richterliche Bestimmung gemäß § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB. Denn die von der Beklagten einseitig vorgenommene Reduzierung der Verfügungsstunden entspricht billigem Ermessen nach § 315 Abs. 3 BGB.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das Recht zur Leistungsbestimmung der Beklagten sei deshalb gegeben, weil sie den Kläger mit der Arbeitszeitverkürzung einseitig begünstigt habe. Es sei aber eine gerichtliche Kontrolle der Ermessensausübung der Beklagten vorzunehmen, da sie eine neue betriebliche Ordnung geschaffen habe. Bei einer ohne Rechtspflicht gewährten Arbeitszeitverkürzung sei es nicht ermessensfehlerhaft, diese auf die Verfügungsstunden als unproduktivste Zeit anzurechnen.

Dem ist im Ergebnis zuzustimmen.

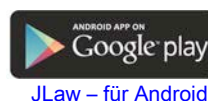
a) Das Direktionsrecht des Arbeitgebers umfaßt das Recht, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Arbeitnehmers im einzelnen nach Zeit, Ort und Art zu bestimmen (BAGE 33, 71, 75 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht, zu III 1 der Gründe). Er hat damit auch die Befugnis, den zeitlichen Anteil bestimmter, vom Arbeitnehmer geschuldeter Arbeitsleistungen im Rahmen der Gesamtarbeitszeit zu reduzieren.

aa) Diesem Weisungsrecht der Beklagten steht nicht entgegen, daß sie mit der einseitigen Verkürzung der Arbeitszeit das arbeitsvertraglich festgelegte Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung, wenn auch zugunsten des Klägers, verändert hat. In



der Rechtsprechung ist bisher nur anerkannt, daß der Umfang der Arbeitspflicht dann nicht im Wege des Direktionsrechts geregelt werden kann, wenn hiervon die Vergütung abhängt (BAGE 47, 314, 322 = AP Nr. 6 zu § 2 KSchG 1969, zu II 3 b der Gründe; BAG Urteil vom 31. Januar 1985 - 2 AZR 393/83 -, nicht veröffentlicht, zu II 1 a der Gründe). Die Beklagte hat die Arbeitszeitverkürzung ohne Veränderung der Vergütung vorgenommen. Ob auch für diesen Fall das Direktionsrecht des Arbeitgebers eingeschränkt ist, muß nicht entschieden werden. Der Kläger wendet sich nicht gegen die Reduzierung seiner Arbeitszeit als solche. Er begehrt lediglich eine andere Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung.

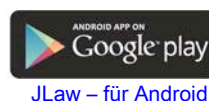
bb) Das Direktionsrecht der Beklagten wird auch nicht durch den Arbeitsvertrag sowie deren Anhang Nr. 1 ausgeschlossen. Die einzelnen Jahressollstunden sind im Anhang Nr. 1 zwischen den Parteien vereinbart worden. Die Beklagte hat sich lediglich unter a) zu § 2 des Arbeitsvertrages im Anhang Nr. 1 das Recht vorbehalten, quartalsweise Planungen und Änderungen hinsichtlich der Unterrichtsinhalte, -termine und -zeiten vorzunehmen. Die zeitlichen Sollvorgaben der einzelnen klägerischen Aufgaben waren damit grundsätzlich einer einseitigen Bestimmung durch die Beklagte entzogen. Dies gilt jedoch nicht für die aufgrund der vom Kläger anerkannten Arbeitszeitverkürzungen notwendigerweise vorzunehmende Kürzung der Jahressollstunden. Hierfür sieht der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien keine bindende Verteilung vor, da er noch auf der 40-Stunden-Woche beruht. Die Beklagte konnte die Verteilung der Arbeitszeitverkürzung daher auf der Grundlage ihres Direktionsrechts nach § 315 Abs. 1 BGB vornehmen.



b) Es widerspricht nicht billigem Ermessen, daß die Beklagte nicht die Unterrichtsstunden reduziert hat. Regelt der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit, wozu auch die Änderung der bisherigen Arbeitszeit gehört, durch einseitige Leistungsbestimmung, muß er bei der Ausübung seines Direktionsrechts die Grundsätze billigen Ermessens gemäß § 315 Abs. 1 BGB wahren. Die Leistungsbestimmung entspricht nach ständiger Rechtsprechung billigem Ermessen, wenn sie die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat. Sie unterliegt nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB der gerichtlichen Kontrolle und ist in der Revisionsinstanz unbeschränkt nachprüfbar (BAGE 47, 238, 249 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Bestimmungsrecht, zu II 2 der Gründe).

Die Verkürzung der Verfügungs- und Fortbildungsstunden führt nicht zu einer Belastung des Klägers. Es sind auch keine sonstigen Nachteile ersichtlich. Hierauf beruft sich der Kläger auch nicht. Er meint lediglich, seine eigentliche Arbeitsleistung sei der Unterricht. Dieser sei aber nicht gekürzt worden. Das ist, wie dargelegt, unzutreffend. Der Kläger ist nach seinem Arbeitsvertrag ebenso zur Fortbildung und zur Leistung der Verfügungsstunden verpflichtet. Nur so erreicht er überhaupt die regelmäßige Arbeitszeit. Er hat nicht vorgetragen, daß nur die Kürzung der Unterrichtsstunden zu der mit der Arbeitszeitverkürzung beabsichtigten Arbeitsentlastung führen könne.

4. Schließlich kommt es nicht darauf an, ob bei der Beklagten ein Betriebsrat bestanden hat und das Mitbestimmungsverfahren nach § 87 BetrVG eingehalten worden ist. Aus der Verletzung von



Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates kann sich kein individualrechtlicher Anspruch ergeben, der zuvor nicht bestanden hätte (BAG Urteil vom 20. August 1991 – 1 AZR 326/90 – AP Nr. 50 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung, zu II 2 e der Gründe).

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Reinecke

Kähler

Dr. Frey



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)