

Aktenzeichen: 5 AZR 566/04
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 25. Mai 2005
- 5 AZR 566/04 -

I. Arbeitsgericht
Detmold

Urteil vom 18. März 2004
- 3 Ca 1476/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 21. September 2004
- 12 (5) Sa 704/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Teilzeitbeschäftigte Lehrerin - Ganztägige Klassenfahrt

Gesetze:

TzBfG § 4; BGB § 315; ZPO § 256; BAT §§ 34, 36, SR 21 I Nr. 3; VO über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte §§ 3, 4, 5

Leitsatz:

Leistet der teilzeitbeschäftigte Lehrer anlässlich einer ganztägigen Klassenfahrt Arbeit wie eine Vollzeitkraft, steht ihm ein Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung oder auf zusätzliche anteilige Vergütung zu (Fortführung von BAG 22. August 2001 - 5 AZR 108/00 - BAGE 98, 368).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 566/04
12 (5) Sa 704/04
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Mai 2005

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 25. Mai 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Müller und die ehrenamtliche Richterin Reinders für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 21. September 2004 - 12 (5) Sa 704/04 - zum Teil unter Zurückweisung der Revision im Übrigen aufgehoben und wie folgt neu gefasst:

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 18. März 2004 - 3 Ca 1476/03 - zum Teil unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Das beklagte Land wird verurteilt, an die Klägerin 210,12 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16. Juni 2003 zu zahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Vergütung der teilzeitbeschäftigten Klägerin anlässlich von ganztägigen Klassenfahrten.

Die Klägerin ist als Lehrkraft bei dem beklagten Land angestellt. Sie unterrichtet wöchentlich zwölf Stunden am Städtischen Gymnasium B. Die Unterrichtsverpflichtung einer entsprechenden Vollzeitkraft beträgt 25,5 Stunden/Woche. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung, nach den Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 21 I BAT) und nach den für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträgen.

Vom 28. April bis zum 30. April 2003 nahm die Klägerin als verantwortliche Lehrerin an einer Klassenfahrt der Jahrgangsstufe 10 zur Jugendbildungsstätte Haus M in Me teil. Die Busreise begann am 28. April um 8.00 Uhr und endete am 30. April gegen 18.30 Uhr an der Schule. Gemäß dem Stundenplan hätte die Klägerin in dieser Zeit insgesamt acht Stunden unterrichtet.

Mit ihrer am 11. September 2003 erhobenen Klage verlangt die Klägerin für die Dauer der Klassenfahrt die Differenz zwischen der ihr gezahlten Teilzeitvergütung und der Vergütung einer Vollzeitkraft.



Die Klägerin hat, soweit in der Revision noch von Interesse, beantragt,

1. das beklagte Land zur Zahlung von 210,12 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16. April 2003 zu verurteilen,
2. festzustellen, dass das beklagte Land verpflichtet ist, die Klägerin für die Dauer zukünftiger, zumindest ganztägiger Klassenfahrten wie eine Vollzeitkraft zu vergüten.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Klägerin sei in der Vergangenheit nur unterdurchschnittlich zu Klassenfahrten herangezogen worden und werde hierfür auch künftig nur entsprechend ihrer Teilzeitquote eingesetzt. Ein Ausgleich müsse durch Freizeitausgleich und sonstige Freistellungen erfolgen können. Außerdem gebe es außerunterrichtliche Aufgaben, die von den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften nicht wahrgenommen würden. Die Richtlinien und Erlasse des Ministeriums berücksichtigten die Belange der Teilzeitbeschäftigten in hinreichendem Umfang.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision beantragt das beklagte Land weiterhin, die Klage abzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist hinsichtlich des Feststellungsantrags und im Übrigen nur hinsichtlich des Beginns der Verzinsung begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin für die Dauer der dreitägigen Klassenfahrt im April 2003 zutreffend eine zusätzliche Vergütung zugesprochen.

1. Die Klägerin hat für die zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden einen Vergütungsanspruch gem. § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT.

a) Der Arbeitsvertrag der Parteien verweist auf den BAT und die SR 21 I BAT. Nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 BAT können Arbeitsstunden, die der nichtvollbeschäftigte Angestellte über die mit ihm vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit hinaus leistet, durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Angestellte für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine



Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten (§ 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 Halbs. 1 BAT). Allerdings bestimmt Nr. 3 SR 21 I BAT, dass § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT für Angestellte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen keine Anwendung findet; stattdessen sollen die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten gelten. Im Arbeitsverhältnis der Parteien ist § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT gleichwohl anwendbar. Die Anwendung der beamtenrechtlichen Bestimmungen führt zu einer gesetzeswidrigen unterschiedlichen Behandlung von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Lehrkräften. Nach § 4 Abs. 3 der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Dezember 1998, geändert durch die Verordnung vom 8. August 2002 (BGBl. I S. 3177 f.), hätten der Klägerin je Unterrichtsstunde 24,74 Euro zugestanden. Das ist deutlich weniger als der anteilige Betrag je Unterrichtsstunde in Höhe von 35,79 Euro bei einer unstreitigen Vollzeitvergütung von 3.968,60 Euro/Monat, einer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung von 25,5 Stunden und einem Faktor von 4,348 gem. § 34 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT. Die unterschiedliche Vergütung verstieß schon gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 (*Senat 21. April 1999 - 5 AZR 200/98 - BAGE 91, 262, 267; 22. August 2001 - 5 AZR 108/00 - BAGE 98, 368, 371 f.*). Nichts anderes gilt für den am 1. Januar 2001 in Kraft getretenen § 4 Abs. 1 TzBfG. Nach dessen Satz 1 darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG konkretisiert das allgemeine Benachteiligungsverbot des Satzes 1 (*vgl. Senat 5. November 2003 - 5 AZR 8/03 - AP TzBfG § 4 Nr. 6 = EzA TzBfG § 4 Nr. 6, zu II 1 der Gründe*). Danach ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Die Teilzeitarbeit ist proportional entsprechend der Teilzeitquote zu vergüten. Arbeitet der Teilzeitbeschäftigte vereinbarungsgemäß zeitweise über seine Teilzeitquote hinaus bis hin zur regelmäßigen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers (§ 2 Abs. 1 TzBfG), steht ihm auch insoweit eine anteilige Vergütung bis hin zur vollen Vergütung zu.

b) Die Voraussetzungen des § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 iVm. Satz 3 BAT sind erfüllt. Die Klägerin hat vom 28. bis zum 30. April 2003 über ihre persönliche Ar-



beitszeit hinaus wie eine Vollzeitkraft gearbeitet. Ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung ist nicht erfolgt.

aa) Der Lehrer leistet während der Zeit einer Klassenfahrt Arbeit (*ebenso BVerwG 23. September 2004 - 2 C 61.03 - DVBl. 2005, 453, zu 1 der Gründe*). Allerdings ist eine Klassenfahrt nicht notwendig insgesamt mit Arbeitsleistung verbunden. Pausen fallen insbesondere an, wenn die Schüler zeitweise nicht beaufsichtigt werden müssen oder wenn mehrere Lehrer einander ablösen können. Die Arbeit lässt sich in Stunden bemessen. Zwar ist die wöchentliche Arbeitszeit eines Lehrers nicht nach Arbeitsstunden, sondern nach Unterrichtsstunden geregelt. Gleichwohl kann der Lehrer über seine persönliche Arbeitszeit hinaus zusätzliche Arbeitsstunden auch außerhalb der Unterrichtstätigkeit erbringen. Hiervon gehen § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 und 2 BAT und die Mehrarbeitsvergütungsverordnung für Beamte aus, wonach Mehrarbeitsstunden an einzelnen Tagen unter bestimmten Voraussetzungen ausgeglichen bzw. vergütet werden. Die Mehrarbeitsvergütungsverordnung bietet in § 5 Abs. 2 einen Anhaltspunkt dafür, wie Unterrichtsstunden und Arbeitsstunden einander entsprechen. Bei der nicht vergütungspflichtigen Mehrarbeit und für die Bestimmung der Höchstgrenze der vergütungspflichtigen Mehrarbeit gelten drei Unterrichtsstunden als fünf Arbeitsstunden. Hiernach entsprechen die wöchentlich 25,5 Unterrichtsstunden einer Vollzeitkraft 42,5 Arbeitsstunden. Wer in diesem Umfang zur Arbeit herangezogen wird, arbeitet „wie eine Vollzeitkraft“. Ein voller Arbeitstag kann demnach mit 8,5 Arbeitsstunden angesetzt werden, auch wenn eine entsprechende tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit tariflich nicht festgelegt ist.

bb) Die Belastung und Verantwortung der Lehrkräfte während einer ganztägigen Klassenfahrt gebietet es, teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte für die Dauer der Teilnahme an der Klassenfahrt wie Vollzeitbeschäftigte zu vergüten. Ordnet der Arbeitgeber die Teilnahme einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft an einer Klassenfahrt an, so entspricht diese Anordnung bei einer mindestens ganztägigen Klassenfahrt nur dann billigem Ermessen iSv. § 315 Abs. 1 BGB, wenn die teilzeitbeschäftigte Lehrkraft an diesem Tag wie eine vollzeitbeschäftigte Lehrkraft vergütet wird. Dies gilt unabhängig davon, ob die Anordnung auf Wunsch oder gegen den Willen des Lehrers erfolgt. Damit wird das Verbot der Diskriminierung wegen Teilzeitarbeit wirksam zur Geltung gebracht. Zugleich wird für jeglichen Umfang von Teilzeitarbeit eine klare handhabbare Vergütungsregelung gewährleistet. An dieser im Urteil vom 22. August 2001 (*Senat - 5 AZR 108/00 - BAGE 98, 368, 373*) vertretenen Auffassung hält der Senat fest.



cc) Die Klägerin hätte vom 28. bis zum 30. April 2003 ohne die Heranziehung zu der Klassenfahrt insgesamt acht Unterrichtsstunden erteilt. Ihre tatsächliche Arbeitszeit entsprach demgegenüber derjenigen einer Vollzeitkraft. Das beklagte Land verlangt bei Vollzeitkräften nicht etwa eine zusätzliche Arbeitsleistung als Ausgleich, sondern sieht die Teilnahme an entsprechenden ganztägigen Klassenfahrten ohne weiteres als Erfüllung der vollen Arbeitspflicht an. Entsprechendes hat dann auch bei teilzeitbeschäftigten Lehrern zu gelten. Die Klassenfahrt währte an allen drei Tagen jeweils mindestens 16 Stunden. Auch wenn die Klassenfahrt nur zwei Nächte umfasste, ist danach im Streitfall eine Vollzeitarbeit an allen drei Tagen, also eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden anzunehmen. Das macht gerade auch der von der Klägerin vorgelegte Zeitplan der Klassenfahrt deutlich, den das beklagte Land nicht substantiiert bestritten hat. Hiernach wurden umfängliche ganztägige Programme mit den Schülern absolviert.

dd) Das beklagte Land hat keinen Ausgleich gewährt. Eine Arbeitsbefreiung wäre zwar nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 BAT möglich gewesen. Das beklagte Land hat die Klägerin aber zu keiner Zeit von ihrer vertraglichen Arbeit freigestellt. Es will das auch nicht tun. Die von ihm angesprochene verminderte Heranziehung zu Klassenfahrten stellt keinen Ausgleich dar; denn die Klägerin arbeitet bei jeder ganztägigen Klassenfahrt, die an solchen Tagen stattfindet, an denen sie nicht entsprechend einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft zu arbeiten hätte, über die geschuldete Arbeitszeit hinaus. Wird die Klägerin gegenüber Vollzeitbeschäftigten nur entsprechend ihrer Teilzeitquote für Klassenfahrten eingesetzt, arbeitet sie an den entsprechenden Tagen gleichwohl wie eine Vollzeitkraft.

2. Die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 23. September 2004 (- 2 C 61.03 - DVBl. 2005, 453) steht der hier vertretenen Auffassung nicht entgegen. Nach dieser Entscheidung begründet die Teilnahme an mehrtägigen Klassenfahrten für teilzeitbeschäftigte beamtete Lehrer keinen Anspruch auf zusätzliche Besoldung. Dem liegt zugrunde, dass die einschlägigen beamtenrechtlichen Regelungen nach der Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts geeignet sind, einen Ausgleich zugunsten des teilzeitbeschäftigten Lehrers zu gewährleisten (23. September 2004 - 2 C 61.03 - aaO, zu 4 b der Gründe). Demgegenüber verlangt § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 BAT eine Arbeitsbefreiung. So weist das Bundesverwaltungsgericht zutreffend darauf hin, dass bei Angestellten das Synallagma zwischen Dienstleistung und Bezahlung im Vordergrund steht, während sich der Beamte mit voller Hingabe seinem Beruf widmen muss



und dafür von seinem Dienstherrn alimentiert wird (23. September 2004 - 2 C 61.03 - aaO, zu 4 a der Gründe).

3. Der Anspruch besteht in der von der Klägerin geforderten Höhe.

a) Nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 und Satz 3 BAT sind die zusätzlichen Arbeitsstunden des teilzeitbeschäftigten Angestellten je Arbeitstag zu bestimmen. Bei einer mehrtägigen Klassenfahrt erstreckt sich die Berechnung pauschal auf die gesamte Dauer der Fahrt; denn hinsichtlich einer einheitlich angeordneten Mehrleistung sind etwaige Unterbelastungen an einzelnen Tagen mit Mehrbelastungen an den anderen Tagen zu verrechnen. Für die Dauer der Klassenfahrt wird der ansonsten geltende Stundenplan des Lehrers außer Kraft gesetzt.

b) Danach hat die Klägerin, anstatt insgesamt acht Stunden zu unterrichten, an drei Tagen jeweils 8,5 Stunden gearbeitet. Sie hat nach dem Faktor des § 5 Abs. 2 Mehrarbeitsvergütungsverordnung eine 15,3 Unterrichtsstunden entsprechende Arbeitsleistung erbracht. Bei anteiliger Vergütung der zusätzlich erbrachten Stunden (oben 1 b) steht der Klägerin mindestens der eingeklagte Betrag zu.

4. Gemäß den § 286 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB in Verb. mit § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 BAT nebst der Protokollnotiz Nr. 3 kann die Klägerin die geltend gemachten Zinsen erst ab dem 16. Juni 2003 verlangen.

II. Der Feststellungsantrag ist unzulässig.

1. Gemäß § 256 Abs. 1 ZPO kann auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Rechtsverhältnis ist eine aus dem vorgetragenen Sachverhalt abgeleitete rechtliche Beziehung von Personen untereinander oder zu einer Sache. Zwar können Gegenstand einer Feststellungsklage nicht bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses sein. Jedoch kann sich die Feststellungsklage auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (st. Rspr., vgl. nur BAG 25. Oktober 2001 - 6 AZR 718/00 - BAGE 99, 250, 252 f.; BGH 19. April 2000 - XII ZR 332/97 - NJW 2000, 2280, zu 1 a der Gründe, jeweils mwN). Die Feststellung muss auf ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis gerichtet sein (BGH



13. März 2001 - VI ZR 290/00 - MDR 2001, 829, zu II 1 der Gründe; 7. Juni 2001 - I ZR 21/99 - NJW 2001, 3789, zu II 1 der Gründe). Dieses muss so genau bezeichnet sein, dass über seine Identität und damit über den Umfang der Rechtskraft des begehrten Feststellungsanspruchs keinerlei Ungewissheit herrschen kann. Ein Feststellungsantrag, der diesem Erfordernis nicht genügt, ist unzulässig (BGH 4. Oktober 2000 - VIII ZR 289/99 - NJW 2001, 445, zu II 3 a der Gründe).

2. Der Feststellungsantrag der Klägerin betrifft kein gegenwärtiges Rechtsverhältnis.

a) Es ist schon ungewiss, ob das beklagte Land die Klägerin noch einmal zu einer ganztägigen Klassenfahrt wie bisher heranziehen wird. Hierzu ist es nicht verpflichtet. Möglicherweise kann es die Heranziehung der Klägerin auch im Hinblick auf deren Stundenplan so gestalten, dass keine zusätzliche Arbeit anfällt. Nicht absehbare künftige Ansprüche können nicht zum Gegenstand einer Feststellungsklage gemacht werden.

b) Die etwaigen Rechtsbeziehungen der Parteien bzgl. künftiger zumindest ganztägiger Klassenfahrten entstehen nicht aus einem konkreten greifbaren Sachverhalt, sondern können auf ganz unterschiedlich gestalteten Lebenssachverhalten beruhen. Wann eine ganztägige Klassenfahrt anzunehmen ist, erscheint nicht in jedem Falle zweifelsfrei. Ein für künftige Fälle bestimmbares Rechtsverhältnis liegt deshalb nicht vor. Klassenfahrten, die sich über einen oder mehrere Tage erstrecken, sind nicht notwendig mit einer vollen Arbeitsleistung an allen Tagen verbunden. Zu prüfen ist im Einzelfall gerade die rechtliche Voraussetzung der Arbeitsleistung wie eine Vollzeitkraft. Dies für die Vielzahl der denkbaren Fälle zu klären, würde auf die Erstattung eines Rechtsgutachtens hinauslaufen.

c) Die Vergütungspflicht hängt zudem nach § 3 der Mehrarbeitsvergütungsverordnung von weiteren Voraussetzungen ab. Die entscheidungserheblichen Gesichtspunkte hierfür lassen sich im Rahmen einer Feststellungsklage nicht abschließend bestimmen. Insbesondere kommt ein längerfristiger Zeitausgleich für Mehrarbeitsstunden in Betracht. Wie das beklagte Land einen derartigen Zeitausgleich bewerkstelligt, bleibt ihm überlassen.



III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO.

Müller-Glöge Mikosch Linck

Müller Reinders



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)