Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 6 AZR 127/00

Bundesarbeitsgericht 6. Senat	Urteil vom 13. Dezember 2001 - 6 AZR 127/00 -
I. Arbeitsgericht Braunschweig	Urteil vom 2. Dezember 1998 - 6 Ca 452/98 -
II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen	Urteil vom 19. Januar 2000 - 9 Sa 341/99 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichworte:

Musikschullehrer - Ferienüberhang - Überstunden

Gesetze:

BAT § 15 Abs. 1 und 8, § 17 Abs. 1 Unterabs. 1 und Abs. 3 Satz 1, § 48 Abs. 4 Unterabs. 3, § 74 Abs. 2 Unterabs. 4; BAT SR 2 l II Nr. 2 und Nr. 3; ZPO §§ 233, 234, 256

Leitzsätze:

keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

6 AZR 127/00
9 Sa 341/99
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Dezember 2001

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 2001 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Peifer, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Dr. Brühler, die ehrenamtlichen Richter Schwarck und Klabunde für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 19. Januar 2000 - 9 Sa 341/99 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 2. Dezember 1998 - 6 Ca 452/98 - wird zurückgewiesen.

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

3. Die Klägerin hat die Kosten der Revision und der Berufung zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin verlangt die Vergütung von Überstunden und wendet sich dagegen, daß der Beklagte bei der Berechnung der im Jahresdurchschnitt zu leistenden wöchentlichen Unterrichtsstunden einen um drei Tage verkürzten Jahresurlaub zugrunde legt.

Die Klägerin ist seit dem 16. Oktober 1978 als Lehrkraft an der Musikschule des Beklagten tätig. In § 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 9. Oktober 1978 ist vereinbart, daß sich das Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vom 23. Februar 1961 und der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung richtet. Nach § 6 Satz 1 des Arbeitsvertrages beträgt die Pflichtstundenzahl "Vorbehaltlich einer anderen Regelung" wöchentlich 28 Unterrichtsstunden. Das Schuljahr beginnt jeweils am 1. Oktober und endet am 30. September des Folgejahres. Bis zum Schuljahr 1994/1995 zog der Beklagte die Klägerin auch während des Teils der allgemeinen Schulferien, der den tariflichen Jahresurlaub übersteigt (sog. Ferienüberhang), zur Arbeit heran. Seit dem Schuljahr 1995/1996 bleibt die Musikschule des Beklagten in den Schulferien geschlossen. Der Beklagte verteilt nunmehr die während des Ferienüberhangs ausgefallene Arbeitszeit auf die Unterrichtswochen des Schuljahrs.

Im Schuljahr 1997/1998 hatte die Klägerin insgesamt 39 Wochen Unterricht zu erteilen. Der Beklagte wies ihr wöchentlich 32,56 Unterrichtsstunden zu.

Die über die 28 Wochenstunden hinausgehenden 4,56 Unterrichtsstunden leitete er aus einem Ferienüberhang in Höhe von 179,2 Unterrichtsstunden her. Diesen hatte er berechnet, indem er von der Gesamtzahl der Schulferientage, die sich abzüglich der auf Werktage fallenden Feiertage sowie der Vorfesttage (§ 16 Abs. 2 Satz 1 BAT) auf 60 beliefen, den gemäß § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 BAT auf 27 Arbeitstage verminderten Erholungsurlaub und den freien Tag nach § 15 a Abs. 1 Satz 1 BAT abgezogen und die verbleibenden 32 Schulferientage in 6,4 Fünftagewochen umgerechnet

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

und mit der vereinbarten wöchentlichen Unterrichtsstundenzahl von 28 vervielfältigt hatte.

Die Klägerin hält diese Berechnung des Beklagten für nicht tarifgerecht. Sie hat die Auffassung vertreten, ihr Urlaub sei nicht nach § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 BAT zu vermindern. Bei 29 zusätzlich arbeitsfreien Tagen im Schuljahr 1997/1998, welche in der Fünftagewoche 5,8 Wochen entsprächen, errechne sich bei ihrer Unterrichtsverpflichtung im Umfang von wöchentlich 28 Unterrichtsstunden lediglich ein Ferienüberhang in Höhe von 162,4 Unterrichtsstunden. Werde dieser auf die 39 Unterrichtswochen verteilt, ergebe sich ein über das wöchentliche Stundenmaß von 28 Unterrichtsstunden hinaus zu erteilender Unterricht von wöchentlich 4,16 Stunden. Sie habe demnach in den Unterrichtswochen nur jeweils 32,16 Stunden Unterricht erteilen müssen. Im Vergleich zu den ihr in diesem Schuljahr zugewiesenen 32,56 Unterrichtsstunden wöchentlich habe sie somit in jeder Woche Überstunden in Höhe von 17,8 Minuten geleistet.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin Überstundenausgleich zuzüglich Zulage gemäß § 17 BAT für die im Schuljahr 1997/1998 geleistete Mehrarbeit in Höhe von wöchentlich 17,8 Minuten zu gewähren,

2. festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, bei der Berechnung der von der Klägerin wöchentlich zu leistenden Unterrichtsstunden den Jahresurlaubsanspruch der Klägerin mit 30 Tagen zugrunde zu legen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Er hält seine Berechnung des Ferienüberhangs für tarifgerecht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage durch sein dem Prozeßbevollmächtigten des Beklagten am Freitag, dem 21. Januar 2000, zugestelltes Urteil stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen, am Dienstag, dem 22. Februar 2000, beim Bundesarbeitsgericht eingegangenen Revision verfolgt der Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. In einem am 2. März 2000 beim Bundesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz seines Prozeßbevollmächtigten vom 1. März 2000 beantragt der Beklagte, ihm gegen die Ver-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

säumung der Frist zur Einlegung der Revision die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat Erfolg und führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und Wiederherstellung der klageabweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichts.

A. Die Revision ist zulässig.

Zwar ist die Revision des Beklagten gegen das ihm bereits am 21. Januar 2000 zugestellte Berufungsurteil erst am 22. Februar 2000 und damit verspätet (§ 74 Abs. 1 Satz 1 ArbGG) beim Bundesarbeitsgericht eingegangen. Dem nach § 233 ZPO statthaften Antrag des Beklagten vom 1. März 2000, ihm gegen die Versäumung der Revisionsfrist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren, war jedoch stattzugeben.

Einer Partei, die ohne ihr Verschulden verhindert war, eine Notfrist einzuhalten, ist auf ihren Antrag Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren (§ 233 ZPO). Der Beklagte hat die Revisionsfrist, eine Notfrist (§ 74 Abs. 1 Satz 1 ArbGG iVm. § 72 Abs. 5 ArbGG, § 552 Abs. 1 Satz 1 ZPO), versäumt. Ein Verschulden hieran trifft jedoch weder ihn noch seinen Prozeßbevollmächtigten, dessen schuldhaftes Verhalten seinem Verschulden gleichstünde (§ 85 Abs. 2 ZPO).

Bei der Entscheidung über die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand dürfen Verzögerungen der Briefbeförderung oder -zustellung durch die Deutsche Post AG einer Partei nicht als Verschulden angerechnet werden, wenn diese das zu befördernde Schriftstück ordnungsgemäß und so rechtzeitig zur Post gegeben hat, daß es nach den organisatorischen und betrieblichen Vorkehrungen den Empfänger bei normalem Verlauf der Dinge fristgerecht erreichen konnte *(st. Rspr. des Bundesverfassungsgerichts, vgl. BVerfG 25. September 2000 - 1 BvR 2104/99 - NJW 2001, 1566)*. Die ihm nach diesem Grundsatz obliegende Sorgfaltspflicht hat der Prozeßbevollmächtigte des Beklagten nicht verletzt. Der Prozeßbevollmächtigte des Beklagten durfte darauf vertrauen, daß die nach den organisatorischen und betrieblichen Vorkehrungen der Post für den Normalfall festgelegte Postlaufzeit eingehalten und die von ihm persönlich am Freitag, dem 18. Februar 2000, gegen 16.15 Uhr vor den angegebenen Leerungszei-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

ten 16.30 Uhr und 18.00 Uhr in Köln in den Briefkasten eingelegte Revisionsschrift vor Ablauf der Revisionsfrist am Montag, dem 21. Februar 2000, beim Bundesarbeitsgericht in Erfurt eingehen würde.

Der Wiedereinsetzungsantrag ist am 1. März 2000 gestellt und damit die Wiedereinsetzung innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis (26. Februar 2000) von dem verspäteten Eingang der Revisionsschrift beantragt worden (§ 234 Abs. 1 ZPO). Der Antrag enthält die Tatsachen, die die Wiedereinsetzung begründen. Diese sind durch anwaltliche Versicherung glaubhaft gemacht. Die versäumte Prozeßhandlung ist durch die Einreichung des Originals der Revisionsschrift nachgeholt worden. Der beim Revisionsgericht eingereichte Antrag ist somit ordnungsgemäß (§§ 236, 237 ZPO).

B. Die Revision des Beklagten ist begründet.

Der Klägerin stehen die geltend gemachten Ansprüche auf Überstundenvergütung und unverminderten Urlaub nicht zu. Auf die Revision war daher das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen.

I. Der Klageantrag zu 1 hat keinen Erfolg.

1. Der Antrag ist zulässig.

a) Der Antrag ist bei Berücksichtigung des zur Auslegung heranzuziehenden Vorbringens der Klägerin hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die begehrte Feststellung betrifft nach dem Vortrag der Klägerin Überstundenvergütung für jeweils 17,8 Minuten Überarbeit in den 39 Wochen des Schuljahrs 1997/1998, in denen die Klägerin jeweils 32,56 Unterrichtsstunden leisten mußte.

b) Der Feststellungsklage steht nicht entgegen, daß die Klägerin den Anspruch hätte beziffern können. Es ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, daß auch Zahlungsansprüche gegen einen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes mit einer Feststellungsklage verfolgt werden können, weil davon ausgegangen werden kann, daß einem entsprechenden Feststellungsurteil Folge geleistet wird, so daß sich eine Zwangsvollstreckung erübrigt. Das gilt auch, wenn es sich um Zahlungsansprüche für die Vergangenheit handelt, die an sich beziffert werden könnten. Entscheidend ist allein, daß der Streit der Parteien über die Voraussetzungen des geltend gemachten Anspruchs durch die gerichtliche Feststellung beseitigt wird *(vgl. BAG 5. Juni 1996 - 10 AZR 610/95 - AP BAT § 33 a Nr. 10)*.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2. Der Antrag ist unbegründet.

Die Klägerin hat auf Grund der von ihr behaupteten Tatsachen keinen Anspruch auf die Vergütung von Überstunden (§ 17 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1, § 35 Abs. 1 Satz 1 BAT).

a) Das Landesarbeitsgericht hat ohne nähere Begründung angenommen, die Klägerin habe die Anzahl der in den Schulferien ausgefallenen Unterrichtsstunden zutreffend ermittelt und auf die Unterrichtswochen verteilt. Es hat nur geprüft, ob der Beklagte zu Recht bei der Berechnung des Umfangs der Unterrichtsverpflichtung den Urlaub der Klägerin vermindert hat. Diese Frage hat es verneint und den Beklagten deshalb zum Ausgleich von 17,8 Überminuten pro Unterrichtswoche für verpflichtet gehalten. Dem ist nicht zu folgen.

b) Die Berechnung der Klägerin, die das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat, rechtfertigt nicht die Annahme, die Klägerin habe Überstunden geleistet.

aa) Nach § 17 Abs. 1 Unterabs. 1 BAT sind Überstunden die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 BAT und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitszeiten hinausgehen. Nach § 15 Abs. 8 Unterabs. 2 BAT ist dienstplanmäßige Arbeit die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist. Überstunden nach § 17 Abs. 1 Unterabs. 1 BAT fallen aber noch nicht an, wenn die vom Angestellten tatsächlich geleisteten und die nach § 17 Abs. 3 Satz 1 BAT mitzuzählenden Stunden die nach § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT geschuldete wöchentliche Arbeitszeit überschreiten. Überstunden liegen erst vor, wenn die vom Angestellten auf Anordnung des Arbeitgebers im Ausgleichszeitraum nach § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT geleisteten Arbeitsstunden über die geschuldete regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen. Diese Grenze hat der Beklagte dadurch, daß er von der Klägerin in den 39 Unterrichtswochen des Schuljahrs 1997/1998 die Ableistung von jeweils 32,56 Unterrichtsstunden gefordert hat, nicht überschritten.

bb) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, die sich auch für die den Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte an Musikschulen im Bereich der VKA (SR 2 l II BAT) unterfallenden Angestellten nach

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

§ 15 Abs. 1 Satz 2 BAT richtet *(BAG 13. Februar 1992 - 6 AZR 149/90 - BAGE 69, 348; 15. Mai 1997 - 6 AZR 170/96 - nv.)* ist das gesamte Schuljahr 1997/1998 heranzuziehen. Zwar beträgt nach der Kündigung vorgenannter Tarifvorschrift zum 28. Februar 1998 der Ausgleichszeitraum nur noch 26 Wochen. Für laufende Dienstpläne mit einer Laufzeit von mehr als 26 Wochen gilt jedoch gemäß § 74 Abs. 2 Unterabs. 4 Satz 2 BAT eine Auslauffrist bis zu deren Ende, längstens bis zum 29. Februar 1999. Da die Unterrichtswochen und der Umfang der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung der Klägerin für das gesamte Schuljahr 1997/1998 und damit "dienstplanmäßig" festgelegt waren, umfaßte der Ausgleichszeitraum gemäß § 74 Abs. 2 Unterabs. 4 Satz 2 BAT das gesamte Schuljahr, auch soweit es den Zeitraum von 26 Wochen überstieg.

cc) Die Klägerin hat im Ausgleichszeitraum keine Überstunden im Sinne von § 17 Abs. 1 Unterabs. 1 BAT geleistet. Sie wurde im Schuljahr 1997/1998 vielmehr nach ihrem eigenen Vortrag in geringerem Umfang zur Unterrichtserteilung herangezogen, als dies bei einem während der allgemeinen Schulferien durchgehenden Musikschulunterricht im Umfang von wöchentlich 28 Unterrichtsstunden der Fall gewesen wäre.

Bei der Berechnung des Durchschnitts im Ausgleichzeitraum darf der Arbeitgeber nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, an der festzuhalten ist, die nicht auf den Urlaub der Arbeitnehmer entfallende unterrichtsfreie Zeit (sog. Ferienüberhang) berücksichtigen. Soweit arbeitsvertraglich nichts anderes vereinbart ist, kann der kommunale Arbeitgeber demgemäß bei einer während der Schulferien geschlossenen Musikschule in den Grenzen des § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT von den Musikschullehrern die Ableistung einer solchen Gesamtzahl von Unterrichtsstunden fordern, wie sie bei einem während der Schulferien durchgehenden Musikschulunterricht anfallen würde *(BAG 13. Februar 1992 - 6 AZR 149/90 - aaO; 26. Januar 1995 - 2 AZR 371/94 - BAGE 79, 159)*.

Für die Berechnung der Gesamtzahl der im Ausgleichszeitraum zulässigen Unterrichtsstunden ist von der vertraglichen Vereinbarung in Höhe von 28 Wochenstunden auszugehen. Die Parteien haben trotz des Vorbehalts in § 6 Satz 1 ihres Arbeitsvertrages für das Schuljahr 1997/1998 weiterhin diese Unterrichtsverpflichtung zugrunde gelegt, obwohl seit 20. Februar 1987 in Nr. 2 Abs. 1 SR 2 I II BAT festgelegt ist, daß ein Musikschullehrer vollbeschäftigt ist, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 30 Unterrichtsstunden beträgt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Somit errechnen sich für 52 Wochen im Schuljahr 1.456 von der Klägerin zu erteilende Unterrichtsstunden. Nach dem Dienstplan sind der Klägerin im Schuljahr 1997/1998 vom Beklagten in den 39 Unterrichtswochen wöchentlich 32,56 Unterrichtsstunden zugewiesen worden, insgesamt also 1.269,84 Unterrichtsstunden. Stellt man in die Stundenaufstellung zur Berechnung des Ferienüberhangs einen nicht nach § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 BAT verminderten Erholungsurlaub im Umfang von 30 Arbeitstagen ein sowie den Anspruch der Klägerin auf einen freien Tag (§ 15 a Abs. 1 Satz 1 BAT), sind weitere 173,6 Stunden zu berücksichtigen. In der Fünftagewoche entsprechen diese 31 Arbeitstage 6,2 Wochen, so daß sich bei einer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung von 28 Unterrichtsstunden diese 173,6 Unterrichtsstunden errechnen. Sonstige Ausfallstunden sind gemäß § 17 Abs. 3 Satz 1 BAT nicht zu berücksichtigen.

Die 1.269,84 Unterrichtsstunden zuzüglich der 173,6 Unterrichtsstunden ergeben lediglich 1.443,44 und damit weniger als 1.456 Unterrichtsstunden. Die Klägerin hat somit im Schuljahr 1997/1998 keine Arbeitsstunden geleistet, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen (§ 17 Abs. 1 Unterabs. 1 BAT). Überstunden wären im Schuljahr 1997/1998 auch dann nicht angefallen, wenn der Beklagte der Klägerin gemäß seiner Berechnung des Ferienüberhangs statt wöchentlich 32,56 Unterrichtsstunden 32,59 Unterrichtsstunden zugewiesen hätte. Darauf, ob der Urlaub der Klägerin sich nach § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 BAT vermindert hat, kommt es also für die Entscheidung über den Klageantrag zu 1 nicht an.

II. Auch der Klageantrag zu 2 hat keinen Erfolg.

1. Der Antrag ist zulässig.

Der Antrag, der auf die Feststellung der Verpflichtung des Beklagten gerichtet ist, bei der Berechnung der von der Klägerin wöchentlich zu leistenden Unterrichtsstunden den Jahresurlaub der Klägerin mit 30 Tagen zugrunde zu legen, ist inhaltlich eindeutig. Bei Berücksichtigung des zur Auslegung dieses Antrags heranzuziehenden Vorbringens der Klägerin fehlt nicht das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Das Klagebegehren bezieht sich nicht auf die - unstreitige - Höhe des Anspruchs von jährlich 30 Arbeitstagen (§ 48 Abs. 1 BAT). Vielmehr betrifft es den Streit darüber, ob sich dieser Urlaub nach § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 BAT auf weniger als 30 Arbeitstage vermindert.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Mit der Klage wird die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO geltend gemacht. Die Feststellungsklage muß sich nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis im Ganzen erstrecken. Sie kann auch einzelne Beziehungen oder Folgen aus dem Rechtsverhältnis betreffen. Insofern kann sie auch auf die Feststellung eines Teilrechtsverhältnisses gerichtet sein. Einzelne rechtserhebliche Vorfragen, Elemente eines Rechtsverhältnisses oder bloße Grundlagen für die Berechnung eines Anspruchs können allerdings dann nicht zum Inhalt einer Feststellungsklage erhoben werden, wenn daraus keine anderen Ansprüche erwachsen als diejenigen Ansprüche, die mit gesonderter Leistungs- oder Feststellungsklage geltend gemacht werden *(vgl. BAG 19. September 1985 - 6 AZR 460/83 - BAGE 49, 370)*. Die Feststellung, die auf den Klageantrag zu 2 getroffen werden soll, reicht über die hinaus, die Gegenstand des auf das Schuljahr 1997/1998 beschränkten Klageantrags zu 1 ist. Aus der streitigen Frage der Verminderung des Urlaubs könnten im Hinblick auf den Umfang der Unterrichtsverpflichtung der Klägerin außerdem weitere Ansprüche erwachsen.

Schließlich sprechen im Entscheidungsfall auch prozeßwirtschaftliche Erwägungen dafür, den Antrag als zulässig anzusehen *(vgl. BAG 18. November 1968 - 3 AZR 255/67 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 134; 1. Juni 1970 - 3 AZR 166/69 - AP BGB § 242 Ruhegehalt Nr. 143)*. Denn die Parteien sind sich über die Erhöhung des Stundenmaßes auf Grund der Verteilung des Ferienüberhangs auf die Unterrichtswochen im Grundsatz einig. Sie streiten lediglich über die Frage, ob in die Berechnung des Ferienüberhangs ein nach § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 BAT verminderter Urlaub einzustellen ist. Durch die Entscheidung wird dieser Streit und damit der Streit im Ganzen beendet.

2. Der Antrag ist unbegründet.

Der Beklagte darf bei der Berechnung der von der Klägerin wöchentlich zu leistenden Unterrichtsstunden den nach § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 BAT verminderten Jahresurlaub zugrunde legen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, diese Bestimmung erlaube nicht die Kürzung des Urlaubs um 1/260 für jeden Tag, der während der Schulferien über den Urlaubsanspruch hinaus unterrichtsfrei ist. Denn durch die Verteilung dieser freien Tage auf die Unterrichtswochen werde die Klägerin so gestellt, als ob sie keine freien Tage habe. § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 BAT setze voraus, daß der Angestellte durch die

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Wahl der Urlaubstage an denjenigen Kalendertagen Arbeitsbefreiung erlangen könne, auf die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt sei.

b) Diese Ausführungen halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

aa) Nach dem Tarifwortlaut, auf den es für die Tarifauslegung zunächst ankommt *(st. Rspr. des Bundesarbeitsgerichts, vgl. 30. Januar 1997 - 6 AZR 784/95 - AP TVG § 4 Rationalisierungsschutz Nr. 22 = EzA TVG § 4 Personalabbau Nr. 8)*, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach § 48 Abs. 1 BAT zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs, wenn die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (§ 48 Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 1 BAT). Diese Voraussetzung ist im Gegensatz zur Auffassung des Berufungsgerichts erfüllt. Die Klägerin wird vom Beklagten seit dem Schuljahr 1995/1996 nur in den regelmäßig 39 Unterrichtswochen im Schuljahr, und zwar jeweils an fünf Arbeitstagen, zur Arbeitsleistung herangezogen. Während der allgemeinen Schulferien im Umfang von jährlich regelmäßig 13 Wochen erteilt die Klägerin keinen Unterricht. Ihre durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist somit dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahrs auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt. Da die Ferien deutlich länger sind als der Erholungsurlaub, ergeben sich für die Klägerin in jedem Schuljahr zusätzliche arbeitsfreie Tage im Sinne von § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 Satz 1 BAT. Diese Tarifvorschrift stellt zwar nicht auf das Schuljahr, also die Zeit vom 1. Oktober des Jahres bis zum 30. September des Folgejahres ab, sondern auf das Urlaubsjahr und damit auf das Kalenderjahr (§ 47 Abs. 1 Satz 2 BAT). Dies ist jedoch unerheblich. Dadurch, daß die Klägerin seit dem Schuljahr 1995/1996 ständig während der allgemeinen Schulferien nicht zu Arbeitsleistungen herangezogen wird, hat sie die zusätzlichen arbeitsfreien Tage in jedem Kalenderjahr.

bb) Die nicht näher begründete Annahme des Landesarbeitsgerichts, § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 BAT setze voraus, daß der Angestellte durch die Wahl der Urlaubslage an den Kalendertagen Arbeitsbefreiung erlangen könne, auf die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verteilt sei, läßt sich aus dem eindeutigen Wortlaut der Tarifnorm nicht ableiten.

cc) Vorstehendes gilt auch für die Erwägung, die Klägerin werde durch die Erhöhung ihrer Unterrichtsverpflichtung und die Verminderung ihres Urlaubs doppelt bela-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

stet. Bei der Bemessung des Erholungsurlaubs für die Angestellten haben die Tarifparteien in § 48 Abs. 1 BAT ausdrücklich auf die Fünftagewoche abgestellt und diese Regelung durch § 48 Abs. 4 Unterabs. 2 und 3 BAT für die Angestellten modifiziert, deren durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche verteilt ist. Für die Erhöhung oder Verminderung des Urlaubs ist dabei nur entscheidend, ob und gegebenenfalls wie viele zusätzliche Arbeitstage oder zusätzliche arbeitsfreie Tage anfallen. Aus welchen Gründen die zusätzlichen Arbeitstage oder die zusätzlichen arbeitsfreien Tage anfallen, ist nach dem Wortlaut der Tarifvorschriften unerheblich. Die Klägerin ist gegen eine Verminderung des Erholungsurlaubs nach § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 BAT nur geschützt, wenn sie, wie früher, während des Ferienüberhangs zur Arbeitsleistung herangezogen wird.

dd) Ob bei sehr kurzen regelmäßigen Arbeitszeiten die Kürzungsregelung einen unzulässigen Eingriff in den gesetzlich garantierten Urlaubsanspruch darstellen könnte, bedarf keiner Entscheidung.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Dr. Peifer Dr. Armbrüster Brühler

Klabunde R. Schwarck

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS