

Aktenzeichen: 6 AZR 144/08
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 28. Mai 2009
- 6 AZR 144/08 -

I. Arbeitsgericht
Bautzen Kammer Görlitz

Urteil vom 12. Oktober 2006
- 8 Ca 8041/06 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 16. Januar 2008
- 9 Sa 821/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Aufhebungsvertrag - Tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzung zur
Beschäftigungssicherung

Gesetze:

BGB §§ 305c, 307; GG Art. 3 Abs. 1, Art. 9 Abs. 3; Bezirkstarifvertrag zur
Regelung von besonderen regelmäßigen Arbeitszeiten für angestellte
Lehrkräfte der allgemeinbildenden Gymnasien und der Mittelschulen des
Freistaates Sachsen vom 21. Juni 2005 (BTV)

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 144/08
9 Sa 821/06
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Mai 2009

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge sowie die ehrenamtliche Richterin Markwat und den ehrenamtlichen Richter Klapproth für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 16. Januar 2008 - 9 Sa 821/06 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Arbeitsvergütung und in diesem Zusammenhang über die Frage, ob die Arbeitszeit der Klägerin durch eine tarifvertragliche Arbeitszeitregelung wirksam verkürzt wurde.

Die 1947 geborene Klägerin war beim beklagten Freistaat seit 1974 als Lehrerin beschäftigt, zuletzt an einer Mittelschule in Z. Im Änderungsvertrag vom 3. September 1991 ist bestimmt:

”

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.

“

Nach einer Informationsveranstaltung über die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Altersrente ohne Abzüge teilte die Klägerin dem Beklagten mit Schreiben vom 7. Januar 2003 mit, sie beabsichtige bis zur



Vollendung ihres 60. Lebensjahres voll zu arbeiten und zum Schuljahr 2007/2008 mit der angebotenen Ausgleichszahlung in Altersrente zu gehen.

Am 13. März 2003 schlossen die Parteien folgende Vereinbarung:

4

„Aufhebungsvertrag

§ 1

Aufhebung des Arbeitsverhältnisses

Das am 25.06.1974 in der Fassung des letzten Änderungsvertrages vom 03.09.1991

mit Frau H, geboren 1947, begründete

bestehende Arbeitsverhältnis wird im gegenseitigen Einvernehmen auf arbeitgeberseitige Veranlassung aus Bedarfsgründen mit Ablauf des **31.07.2007** aufgelöst.

§ 2

Rentenminderungsausgleich

Als Ausgleich für die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters eintretende Rentenminderung hat Frau H Anspruch auf Zahlung der auf Antrag vom Rentenversicherungsträger nach § 109 SGB VI ermittelten zusätzlichen Beiträge gemäß § 187a SGB VI durch den Arbeitgeber bis zu einer Höhe von maximal 50.000,- Euro.

Die zusätzliche Beitragszahlung wird vom Arbeitgeber unmittelbar an den zuständigen Rentenversicherungsträger geleistet. Bei rechtzeitiger Vorlage des vom Rentenversicherungsträger über die Rentenminderungen gemäß § 109 SGB VI erteilten Bescheides erfolgt die Zahlung unter Beachtung des § 187a Absatz 1 SGB VI zu dem vom Rentenversicherungsträger mitgeteilten Zahlungsziel.

“

Nach Abschluss dieser Vereinbarung bezahlte der Beklagte an den zuständigen Sozialversicherungsträger zum Ausgleich von Rentenminderungen durch das vorzeitige Ausscheiden der Klägerin einen Betrag in Höhe von 50.000,00 Euro.

5



Am 1. August 2005 trat auf der Grundlage von § 3 des Tarifvertrags zur sozialen Absicherung vom 6. Juli 1992 und des Rahmentarifvertrags zur Regelung einer besonderen regelmäßigen Arbeitszeit für den Freistaat Sachsen vom 3. November 1998 der zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der dbb tarifunion sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) vereinbarte Bezirkstarifvertrag „zur Regelung von besonderen regelmäßigen Arbeitszeiten für angestellte Lehrkräfte“ vom 21. Juni 2005 in Kraft (BTV). Darin ist bestimmt:

”

Präambel

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, zur Beschäftigungssicherung und zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen im Bereich der Mittelschulen und allgemein bildenden Gymnasien vom tariflichen Instrument einer vorübergehenden besonderen regelmäßigen Arbeitszeit Gebrauch zu machen. Es besteht Einigkeit, dass bei Umsetzung des Tarifvertrages die Unterrichtsversorgung nicht gefährdet werden darf. Insofern wird die Gewerkschaft den Freistaat Sachsen im Bedarfsfall bei Abordnungen und Versetzungen von Lehrkräften unterstützen.

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Lehrkräfte (einschließlich der Funktionsstelleninhaber) der allgemein bildenden Gymnasien (einschließlich Abendgymnasien und Kollegs) und der Mittelschulen (einschließlich Abendmittelschulen) des Freistaates Sachsen, die unter den allgemeinen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrages zur Regelung einer besonderen regelmäßigen Arbeitszeit für den Freistaat Sachsen fallen.

(2) Der Tarifvertrag gilt nicht für

- Schulleiter sowie für die Lehrkräfte denen vorübergehend oder vertretungsweise die Tätigkeit eines Schulleiters übertragen wird bzw. worden ist, für die Dauer der Übertragung,
- die Lehrkräfte, die aufgrund besonderer zwischenstaatlicher Absprachen am Annen-Gymnasium Görlitz oder am Schiller-Gymnasium Pirna in den Sprachen Polnisch und Tschechisch unterrichten,



- die Lehrkräfte, die bis zum 31.01.2006 die Voraussetzungen für Altersteilzeitarbeit nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 erfüllen, beim zuständigen Regionalschulamt bis zum 15.07.2005 einen Antrag auf Altersteilzeitarbeit gestellt haben und deren Altersteilzeitarbeitsverhältnis spätestens am 01.02.2006 beginnt.

...

§ 3

Besondere regelmäßige Arbeitszeit der Lehrkräfte der Mittelschulen

(1) Die besondere regelmäßige Arbeitszeit für Lehrkräfte der Mittelschulen beträgt

- in der Zeit vom 1. August 2005 bis 31. Juli 2006 85,00 %
- in der Zeit vom 1. August 2006 bis 31. Juli 2007 77,00 %
- in der Zeit vom 1. August 2007 bis 31. Juli 2008 77,00 %
- in der Zeit vom 1. August 2008 bis 31. Juli 2009 77,00 %
- in der Zeit vom 1. August 2009 bis 31. Juli 2010 79,00 %

der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Lehrkraft ohne Anwendung dieses Tarifvertrages.

(2) Abweichend von Absatz 1 beträgt die besondere regelmäßige Arbeitszeit der stellvertretenden Schulleiter und der Lehrkräfte, denen vorübergehend oder vertretungsweise die Tätigkeit eines stellvertretenden Schulleiters übertragen worden ist, 90,00 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Lehrkraft ohne Anwendung dieses Tarifvertrages.

(3) Zum Ausgleich regionaler und fächerspezifischer Unterschiede bei der Unterrichtsversorgung kann das Sächsische Staatsministerium für Kultus für Lehrkräfte fächerspezifisch für die Dauer eines Schuljahres im Gesamtumfang von 3 % der zugewiesenen Stellen des Stellenplanes eine höhere als die besondere regelmäßige Arbeitszeit festlegen. Für davon 2 % ist ab 2007 Benehmen mit der Gewerkschaft herbeizuführen.

Die hierdurch festgelegte höhere Arbeitszeit gilt als besondere regelmäßige Arbeitszeit.



§ 5

Vergütung

(1) Die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Lehrkräfte erhalten von der Summe der Vergütung (§ 26 BAT-O) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die ohne Anwendung dieses Tarifvertrages gezahlt würde, den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die für sie geltende besondere regelmäßige Arbeitszeit zu der Arbeitszeit steht, die für sie ohne Anwendung dieses Tarifvertrages gelten würde.

§ 6

Kündigungsschutz

(1) Lehrkräften, für die eine besondere regelmäßige Arbeitszeit nach § 2 oder § 3 gilt, kann während der Laufzeit dieses Tarifvertrages nicht mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses betriebsbedingt gekündigt werden.

“

Ab dem 1. August 2005 arbeitete die Klägerin entsprechend der verringerten besonderen regelmäßigen Arbeitszeit für Lehrkräfte an Mittelschulen.

Die Klägerin hat geltend gemacht, der BTV sei aufgrund des Aufhebungsvertrags vom 13. März 2003 auf ihr Arbeitsverhältnis nicht anwendbar. Die vertragliche Bezugnahme auf die beim Beklagten geltenden Tarifregelungen halte einer Inhaltskontrolle nicht stand. Durch die Reduzierung der Arbeitszeit und der Vergütung durch den BTV werde sie doppelt benachteiligt, weil sie bereits durch den Abschluss des Aufhebungsvertrags finanzielle Nachteile erlitten habe. Der Vorteil des tariflichen Kündigungsschutzes komme ihr nicht zugute, denn sie sei bereits aufgrund des Aufhebungsvertrags, der eine nachträgliche Befristung ihres Arbeitsverhältnisses darstelle, nicht ordentlich betriebsbedingt kündbar. Das ihr tarifvertraglich auferlegte Vergütungsoffer könne sie aufgrund des bevorstehenden Endes des Arbeitsverhältnisses nicht mehr durch Überstunden kompensieren. Des Weiteren verletze der Tarifvertrag zwingende kündigungsschutzrechtliche Bestimmungen. Der BTV verstoße



gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, weil die Besserstellung der Schulleiter nicht zu rechtfertigen sei. Im Übrigen werde sie gegenüber einer Kollegin ungleich behandelt, die aufgrund ihres Widerspruchs gegen die Arbeitszeitverkürzung vollzeitbeschäftigt werde.

Die Klägerin hat beantragt,

9

den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 12.207,36 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz in gestaffelter Höhe zu zahlen.

Der Beklagte hat zur Begründung seines Klageabweisungsantrags geltend gemacht, der BTV sei auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anwendbar. Er enthalte für Lehrkräfte, die bereits Aufhebungsverträge abgeschlossen hatten, keinen Anwendungsausschluss. Eine Ungleichbehandlung zu der von der Klägerin benannten Kollegin bestehe nicht, weil für diese Kollegin ein Bedarf für eine Vollzeitbeschäftigung bestanden habe.

10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Zahlungsantrag weiter.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

12

I. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf weitere Vergütung wegen Annahmeverzugs aus § 615 iVm. § 611 BGB. Der Beklagte befand sich in den Schuljahren 2005/2006 und 2006/2007 nicht in Annahmeverzug. Die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin wurde durch die Regelungen des BTV wirksam verkürzt.

13



1. Der BTV ist von den Arbeitsvertragsparteien in § 2 des Änderungsvertrags vom 3. September 1991 wirksam in Bezug genommen worden. 14
- a) Nach § 2 des Änderungsvertrags vom 3. September 1991 bestimmte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Außerdem sollten die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung finden. Der BTV ist ein für den beklagten Freistaat geltender Tarifvertrag, denn der Beklagte ist auf Arbeitgeberseite selbst Tarifvertragspartei. Der BTV stellt eine nach § 3 Abs. 7 des Tarifvertrags zur sozialen Absicherung und nach § 4 des Rahmentarifvertrags zur Regelung einer besonderen regelmäßigen Arbeitszeit für den Freistaat Sachsen vom 3. Oktober 1998 zulässige besondere Arbeitszeitregelung für angestellte Lehrkräfte dar. Er geht in seinem Anwendungsbereich als speziellere Tarifregelung dem BAT-O und der SR 21 I BAT-O vor (vgl. Senat 28. Juni 2001 - 6 AZR 114/00 - BAGE 98, 175, 185). 15
- b) Entgegen der Auffassung der Klägerin ist die Bezugnahmeklausel in § 2 des Änderungsvertrags vom 3. September 1991 nicht überraschend iSv. § 305c Abs. 1 BGB. Öffentliche Arbeitgeber wie der Beklagte wenden auf die bei ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisse regelmäßig die jeweils einschlägigen Tarifregelungen des öffentlichen Dienstes an. Solche arbeitsvertraglichen Bezugnahmen sind den im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmern nicht nur üblicherweise bekannt, sondern entsprechen geradezu deren Erwartung (Senat 28. Juni 2007 - 6 AZR 750/06 - BAGE 123, 191). Auch die äußere Form der Klausel birgt keinen Überraschungseffekt. Der Änderungsvertrag umfasst lediglich eine Seite und ist in sieben Paragraphen unterteilt. Er ist übersichtlich gegliedert und sieht für die Bezugnahmeklausel einen eigenen Paragraphen vor, der beim Lesen unmittelbar ins Auge springt (vgl. BAG 17. Oktober 2007 - 4 AZR 778/06 - AP BAT-O § 15 Nr. 4). 16



- c) Die Bezugnahme Klausel verstößt nicht gegen das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB). Bezugnahme Klauseln sind eine Besonderheit im Arbeitsrecht, die nach § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB angemessen zu berücksichtigen ist. Der Gesetzgeber hat in arbeitsrechtlichen Gesetzen die Bezugnahme auf Tarifverträge ausdrücklich erlaubt (vgl. zB § 622 Abs. 4 Satz 2 BGB, § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG, § 7 Abs. 3 ArbZG, § 4 Abs. 4 Satz 2 EFZG, § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG, § 9 Nr. 2 AÜG). Selbst das Nachweisgesetz lässt einen allgemeinen Hinweis auf Tarifverträge genügen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG). Die Notwendigkeit einer dynamischen Ausgestaltung von Bezugnahme Klauseln ergibt sich aus der Zukunftsgerichtetheit der Arbeitsverhältnisse (Senat 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - mwN, AP BGB § 305c Nr. 11 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 15). 17
- d) Etwas anderes folgt entgegen der Auffassung der Klägerin auch nicht aus der in § 4 des Änderungsvertrags vom 3. September 1991 vereinbarten Vollzeitbeschäftigung der Klägerin. Allein aus der Vereinbarung einer Vollzeitbeschäftigung lässt sich nicht ein bestimmtes Arbeitszeitvolumen herleiten. Eine Vollzeitbeschäftigung kann je nach Branche in ganz unterschiedlichem Umfang erfolgen. Die Klägerin war auch nach Inkrafttreten des BTV in den Schuljahren 2005/2006 und 2006/2007 vollzeitbeschäftigt, für sie galt in dieser Zeit lediglich eine andere regelmäßige Arbeitszeit als zuvor. 18
2. Die Klägerin fällt in den persönlichen Anwendungsbereich des BTV. 19
- a) Sie war als Lehrkraft an einer Mittelschule des Freistaates Sachsen beschäftigt, die in den allgemeinen Geltungsbereich des Rahmentarifvertrags zur Regelung einer besonderen regelmäßigen Arbeitszeit für den Freistaat Sachsen fällt. 20
- b) Entgegen der Auffassung der Klägerin folgt aus der Präambel des BTV nichts anderes. Danach soll das tarifliche Instrument einer vorübergehenden besonderen regelmäßigen Arbeitszeit zwar der Beschäftigungssicherung und der Abwendung betriebsbedingter Kündigungen dienen. Hieraus lässt sich jedoch nicht entnehmen, dass Personen, die wie die Klägerin mit dem Ab- 21



schluss eines „Aufhebungsvertrags mit Übernahme der Ausgleichsbeträge zur Abwendung von Rentenabschlägen“ bereits einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung geleistet haben, nicht in den Geltungsbereich des BTV fallen. Der BTV bestimmt vielmehr in § 1 Abs. 2 BTV abschließend den Personenkreis, für den der Tarifvertrag nicht gilt. Hierzu gehört die Klägerin nicht.

c) Die Vorschrift des § 1 Abs. 2 BTV über den Personenkreis, auf den der BTV keine Anwendung findet, enthält keine unbewusste Tariflücke. Den Tarifvertragsparteien des BTV war bekannt, dass der Beklagte in den Jahren vor Abschluss des BTV versucht hat, mit angestellten Lehrern Vereinbarungen wie die mit der Klägerin vom 13. März 2003 abzuschließen. Dies ergibt sich mit hinreichender Deutlichkeit aus der Niederschriftserklärung Nr. 8 zum BTV, in der die diesen Vereinbarungen zugrunde liegende Richtlinie des Beklagten ausdrücklich angesprochen ist.

22

d) Die Tarifvertragsparteien waren nicht verpflichtet, Personen, die bereits eine Vereinbarung über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses geschlossen hatten, vom Geltungsbereich des BTV auszuschließen. Dabei kann offenbleiben, ob die Vereinbarung vom 13. März 2003 im Hinblick auf die Rentenausgleichszahlung einen Aufhebungsvertrag darstellt oder wegen der langen Beendigungsfrist von vier Jahren eine nachträgliche Befristung (*vgl. hierzu Senat 28. November 2007 - 6 AZR 1108/06 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 36 = EzA BGB 2002 § 123 Nr. 7*). Auch wenn man zugunsten der Klägerin von einer nachträglichen Befristung ausgeht und annimmt, das Recht zur ordentlichen Kündigung sei ausgeschlossen gewesen, weil ein solches jedenfalls nicht ausdrücklich vereinbart wurde und sich auch nicht aus dem Gesamtzusammenhang der Vereinbarung ergibt (§ 15 Abs. 3 TzBfG), waren die Tarifvertragsparteien nicht verpflichtet, den Kreis der solchermaßen ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer von der im BTV vereinbarten Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit auszunehmen. Dabei ist berücksichtigen, dass es neben diesen - wenn man der Ansicht der Klägerin folgt - rechtlich unkündbaren Arbeitnehmern auch zahlreiche Lehrkräfte gab, die wegen ihres Alters und ihrer Dienstzeit unter Auswahlgesichtspunkten faktisch nicht ordentlich betriebs-

23



bedingt kündbar waren. Soweit die Tarifvertragsparteien zwischen diesen Personengruppen nicht differenziert haben und letztlich mit Ausnahme der in § 1 Abs. 2 BTV aufgeführten Personen für alle Lehrkräfte gleichermaßen die Arbeitszeit verringert haben, ist dies unter Berücksichtigung des grundsätzlich weiten Beurteilungsspielraums der Tarifvertragsparteien sachlich gerechtfertigt und mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar.

3. Die Herausnahme der Schulleiter aus dem Geltungsbereich des BTV verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Die Tarifvertragsparteien konnten insoweit berücksichtigen, dass der Arbeitsanfall im Bereich der Schulleiter nicht in gleichem Maße von der Schüleranzahl abhängig ist wie bei Lehrkräften ohne besondere Leitungsfunktion. 24
4. Die Regelungen des BTV verstoßen nicht gegen zwingendes gesetzliches Kündigungsschutzrecht. 25
- a) Das Kündigungsschutzgesetz schützt gegen Änderungen des Arbeitsvertrags, die der Arbeitgeber einseitig vornimmt, nicht jedoch gegen Änderungen der Arbeitszeit und/oder der Höhe des Arbeitsentgelts durch tarifliche Regelungen (*Senat 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - AP BGB § 305c Nr. 11 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 15*). Unwirksam wegen Verstoßes gegen zwingendes Kündigungsschutzrecht sind jedoch tarifliche Regelungen, die eine Verringerung der Arbeitszeit durch Einführung von Kurzarbeit durch den Arbeitgeber zulassen, ohne die dafür erforderlichen Voraussetzungen in dem Tarifvertrag zu regeln (*vgl. Senat 27. Januar 1994 - 6 AZR 541/93 - BAGE 75, 327, 331; BAG 18. Oktober 1994 - 1 AZR 503/93 - AP BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 11 = EzA BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 2*). 26
- b) Vorliegend erfolgt der Eingriff in Arbeitszeit (§ 3 Abs. 1 BTV) und Vergütung (§ 5 Abs. 1 BTV) unmittelbar durch den Tarifvertrag. Dieser regelt die Voraussetzungen einer Verringerung von Arbeitszeit und Vergütung grundsätzlich abschließend. Lediglich in § 3 Abs. 3 BTV ist für Lehrer an Mittelschulen - ebenso wie nach § 2 Abs. 3 BTV für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Gymnasien - bestimmt, dass zum Ausgleich regionaler und fächerspezifischer 27



Unterschiede bei der Unterrichtsversorgung das Sächsische Staatsministerium für Kultus für Lehrkräfte fächerspezifisch für die Dauer eines Schuljahres im Gesamtumfang von 3 % der zugewiesenen Stellen des Stellenplans eine höhere als die besondere regelmäßige Arbeitszeit festlegen kann. Für davon 2 % ist ab 2007 das Benehmen mit der Gewerkschaft herbeizuführen. Lediglich in diesem Umfang besteht ein einseitiges Gestaltungsrecht des Arbeitgebers. Jedoch ist die Möglichkeit der Einführung einer höheren als der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit auf 3 % der zugewiesenen Stellen begrenzt, so dass eine Erhöhung der Arbeitszeit die absolute Ausnahme darstellt. Darüber hinaus ist im Tarifvertrag bestimmt, dass die Erhöhung der Arbeitszeit nur zum Ausgleich regionaler und fächerspezifischer Unterschiede erfolgen darf. Hierdurch sind die zulässigen Gründe für eine mögliche Erhöhung der Arbeitszeit hinreichend konkretisiert.

5. Der zeitliche Umfang der im BTV geregelten Verringerung der Arbeitszeit und die damit einhergehende Absenkung der Vergütung verstoßen nicht gegen Verfassungsrecht. 28
- a) Die Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden (*Senat 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - BAGE 111, 8, 13*). Allerdings verpflichtet die Schutzfunktion der Grundrechte dazu, den einzelnen Grundrechtsträger vor einer unverhältnismäßigen Beschränkung seiner Freiheitsrechte und einer gleichheitswidrigen Regelbildung auch durch privatautonom legitimierte Normsetzung zu bewahren. Tarifvertragsparteien sind als Vereinigungen privaten Rechts ihrerseits Träger des Grundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG. Als solche gestalten sie die Rechte und Pflichten der tarifunterworfenen Arbeitnehmer weitgehend autonom. Das ist wesentlicher Teil der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Betätigungsfreiheit der Tarifvertragsparteien (*Senat 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - BAGE 111, 8, 15; BVerfG 26. Juni 1991 - 1 BvR 779/85 - BVerfGE 84, 212*). Tarifvertragliche Arbeitszeit- und Entgeltregelungen unterliegen nur sehr eingeschränkt einer gerichtlichen Überprüfung. Sie sind nur in Ausnahmefällen zu beanstanden, etwa wenn sie auch unter Berücksichtigung der Besonderheiten der von dem 29



jeweiligen Tarifvertrag erfassten Beschäftigungsbetriebe und der dort zu verrichtenden Tätigkeiten gegen elementare Gerechtigkeitsanforderungen aus den Art. 2 Abs. 1, Art. 20 Abs. 1 GG verstoßen (vgl. BAG 24. März 2004 - 5 AZR 303/03 - BAGE 110, 79, 85).

- b) Daran gemessen ist die im BTV geregelte Arbeitszeit und Vergütung nicht zu beanstanden. Auch wenn die mit der Absenkung der Arbeitszeit auf 85 % bzw. 77 % einhergehende Verringerung der Arbeitsvergütung durchaus erheblich ist, verletzt die Tarifregelung keineswegs elementare Gerechtigkeitsvorstellungen. Dagegen spricht bereits, dass der BTV der Beschäftigungssicherung und Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen dient. Ob auch andere Lösungsmöglichkeiten bestanden hätten, unterliegt nicht der gerichtlichen Kontrolle. 30
- c) Die Annahme der Klägerin, die Arbeitszeit- und Vergütungsregelungen des BTV verletzen den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG, weil sie wegen Renteneintritts nach Ende der Arbeitszeitabsenkung die entgangene Arbeitszeit nicht durch Überstunden ausgleichen könne, ist unzutreffend. Dem steht entgegen, dass dies für alle Arbeitnehmer gilt, die während der Laufzeit des BTV in den Ruhestand eintreten, gleichviel, ob eine Vereinbarung über die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen wurde oder das Arbeitsverhältnis wegen Erreichens der Altersgrenze endet. Hinzu kommt, dass ein Anspruch auf bezahlte Überstunden nicht besteht und Überstunden grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden. 31
- d) Ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG kann auch nicht darin erblickt werden, dass die Klägerin zusätzlich zu der durch den Aufhebungsvertrag bereits erlittenen Rentenminderung in Höhe von monatlich 21,93 Euro durch die Arbeitszeitverkürzung eine weitere Rentenminderung von monatlich 19,01 Euro hinnehmen muss. Die Rentenminderung infolge früheren Renteneintritts - die ohne Ausgleichszahlung des Beklagten um ein Vielfaches höher ausgefallen wäre - hat die Klägerin durch Abschluss der Vereinbarung vom 13. März 2003 bewusst in Kauf genommen. Sie ist dadurch in den Genuss eines um fünf Jahre vorgezogenen Ruhestandes gekommen. Die weitere Rentenminderung infolge 32



der Arbeitszeitverkürzung durch den BTV trifft auch Arbeitnehmer, die eine solche Vereinbarung nicht abgeschlossen haben.

6. Der Beklagte hat den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht dadurch verletzt, dass er einer an einer anderen Mittelschule beschäftigten Lehrkraft, die gleichfalls einen Auflösungsvertrag geschlossen hatte, eine Beschäftigung mit der nicht tarifvertraglich abgesenkten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angeboten hat und der Klägerin nicht. Der Beklagte hat dies mit einem befristet bestehenden Bedarf iSv. § 3 Abs. 3 BTV begründet, der bei der Klägerin nicht festgestellt werden konnte. Diesen Vortrag hat die Klägerin nicht entkräftet. Sie hat nicht dargelegt, dass auch bei ihr aufgrund regionaler oder fächerspezifischer Besonderheiten iSv. § 3 Abs. 3 BTV ein erhöhter Beschäftigungsbedarf bestanden hat. Der von ihr vorgetragene gelegentliche Vertretungsbedarf wegen Krankheit oder anderweitiger Abwesenheit von Kollegen stellt keine regionale oder fächerspezifische Besonderheit dar.

II. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.

Fischermeier

Linck

Spelge

H. Markwat

Klapproth



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

