

Aktenzeichen: 6 AZR 359/07
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 8. Mai 2008
- 6 AZR 359/07 -

I. Arbeitsgericht
Paderborn

Urteil vom 11. August 2006
- 2 Ca 226/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 15. März 2007
- 11 Sa 1469/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Mehrarbeitsvergütung angestellter Lehrkräfte

Gesetze:

BAT SR 2I I Nr. 3; BGB §§ 242, 310 Abs. 4; Verordnung über die
Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV) §§ 3, 4 und
5; BBG § 72 Abs. 2

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 359/07
11 Sa 1469/06
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Mai 2008

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Mai 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die 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](#)

und Krasshöfer sowie den ehrenamtlichen Richter Oye und die ehrenamtliche Richterin Lorenz für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 15. März 2007 - 11 Sa 1469/06 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Vergütung von Mehrarbeit.

1

Die 1958 geborene Klägerin ist seit 1994 als angestellte Lehrkraft bei dem beklagten Land am Berufskolleg „N“ beschäftigt. Ihr ist die Aufgabe einer „Studiendirektorin - als Fachleiterin zur Koordinierung schulfachlicher Aufgaben -“ übertragen. Die Vergütung der Klägerin richtete sich im Streitzeitraum nach der VergGr. Ia BAT.

2

Während der mutterschutz- und elternzeitbedingten Abwesenheit einer Kollegin nahm die Klägerin ab Februar 2003 zusätzliche Aufgaben wahr. Hierfür fordert sie von dem beklagten Land für den Zeitraum von September 2004 bis Juni 2006 Mehrarbeitsvergütung.

3

Mit ihrer am 14. Februar 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, ihr seien vom Schulleiter erhebliche Zusatzaufgaben übertragen worden. Hierbei handele es sich insbesondere um die Kontrolle von Klassenbüchern, die Betreuung der Ausbildungsgänge „Arzt-helferin“, „Zahnmedizinische Fachangestellte“ und „Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte“, die Überprüfung der Prüfungslisten der Ärztekammer mit Recherche, die Ausstellung und Kontrolle von Zeugnissen, die schulinterne Lehrerfortbildung, Dienstbesprechungen, Einsatzplanung, Gespräche mit Schülern, Gespräche mit den Kollegen, die Organisation der

4



Einschulung inklusive vorläufiger Klasseneinteilung, die Bildungsgangskonferenz, den Abgleich der Auszubildendenliste der Ärztekammer mit Schuldaten aller Auszubildenden des Bildungsgangs, das Studium der neuen Lehrpläne „Medizinische Fachangestellte“, die Implementierungsveranstaltung der Lehrpläne „Medizinische Fachangestellte“, die Schlichtung zwischen einer Klasse und ihrer Fachlehrerin, Informationsveranstaltungen der Ärztekammer, vorläufige Stundenplanung und Einsatzplanung nach den neuen Lehrplänen der „Medizinischen Fachangestellten“, die Regionalkonferenz für den Bildungsgang „Medizinische Fachangestellte“, die Stundenplanung mit dem zuständigen pädagogischen Fachleiter sowie die Vorbereitung einer Rede für die Abschlussfeier. Nach Darstellung der Klägerin bewegte sich die geleistete Mehrarbeit im Streitzeitraum in einem Schwankungsbereich zwischen einer und 10,5 Stunden im Monat bei einem rechnerischen Monatsdurchschnitt von 5,9 Stunden.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

5

das beklagte Land zu verurteilen, an die Klägerin 2.595,65 Euro brutto für 100,49 Stunden Mehrarbeit nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszins ab 21. Januar 2006 zu zahlen;

hilfsweise,

das beklagte Land zu verurteilen, der Klägerin Freizeit- ausgleich im Umfang von 100,49 Stunden zu gewähren.

Das beklagte Land hat zur Begründung seines Klageabweisungsantrags geltend gemacht, die Klägerin könne keine Mehrarbeitsvergütung verlangen, weil nach dem maßgeblichen Runderlass über Mehrarbeit im Schuldienst vergütbare Mehrarbeit nur vorliege, wenn die Mehrbeanspruchung durch Unterrichtstätigkeit bedingt sei. Dienstliche Leistungen, die keine Unterrichtstätigkeit darstellten, seien keine vergütbare Mehrarbeit. Im Übrigen sei dem Vortrag der Klägerin nicht hinreichend klar zu entnehmen, ob tatsächlich Mehrarbeit angefallen sei.

6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

7



Entscheidungsgründe

- Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. 8
- I. Die Klage ist nicht begründet. 9
1. Auf das Arbeitsverhältnis findet nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts der BAT Anwendung. Der Anspruch auf Überstundenvergütung folgt allerdings nicht aus § 17 BAT, denn diese Regelung ist gem. Nr. 3 SR 21 I BAT auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin als angestellte Lehrkraft nicht anwendbar. 10
2. Nach Nr. 3 Satz 2 SR 21 I BAT gelten in Bezug auf die Überstundenvergütung die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. 11
- a) Ziel der Regelung ist, angestellte und beamtete Lehrer hinsichtlich der Arbeitsorganisation und der Dauer der Arbeitszeit gleichzustellen. Neben Nr. 3 SR 21 I BAT ordnen auch Nr. 5 und 6 SR 21 I BAT eine Geltung der Bestimmungen der entsprechenden Beamten an. Hierdurch soll eine ungleiche Behandlung in den Bereichen Arbeitszeit, Mehrarbeitsvergütung, Urlaub sowie beim Erreichen der Altersgrenze bei angestellten und beamteten Lehrern, die ggf. nebeneinander an einer Schule unterrichten, ungeachtet weiterer Differenzierungsgründe vermieden werden (*Senat 15. Dezember 2005 - 6 AZR 227/05 - BAGE 116, 346, 349*). 12
- b) Mit der Verweisung auf die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten wird nicht nur auf Gesetze und Rechtsverordnungen für Beamte Bezug genommen, sondern auch auf die einschlägigen Verwaltungsvorschriften, Anordnungen und Erlasse. Der Begriff „Bestimmungen“ iSd. Nr. 3 Satz 2 SR 21 I BAT umfasst mangels anderweitiger Begrenzung alle einschlägigen abstrakten Regelungen für Beamte (*BAG 9. Juni 1982 - 4 AZR 274/81 - BAGE 39, 138, 142*). 13



- c) Die tarifliche Verweisung auf das Beamtenrecht ist wirksam (*st. Rspr.*, vgl. zuletzt BAG 19. Dezember 2007 - 5 AZR 260/07 - Rn. 8, NZA-RR 2008, 275 mwN). In der Verweisung liegt keine unzulässige Delegation der Rechtssetzungsbefugnis, weil die Tarifvertragsparteien Herr des Verfahrens bleiben. Die äußeren Arbeitsbedingungen der Beamten und Angestellten sind weitgehend gleich. Da der Staat gegenüber seinen Beamten zur Fürsorge verpflichtet ist (§ 48 BRRG), hat er die Bedingungen, unter denen die Beamten ihre Dienste zu erbringen haben, sachgerecht zu regeln. Dazu gehört auch die Arbeitszeit. Die Tarifvertragsparteien dürfen deshalb davon ausgehen, dass die sachgerechte beamtenrechtliche Regelung auch für die angestellten Lehrer sachgerecht ist (*Senat 15. Dezember 2005 - 6 AZR 227/05 - BAGE 116, 346, 350*). 14
3. Die tarifliche Verweisung in Nr. 3 Satz 2 SR 2 I BAT und das durch sie eröffnete einseitige Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers unterliegen entgegen der Auffassung der Revision nicht der richterlichen Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Diese Vorschriften finden gem. § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB keine Anwendung auf Tarifverträge. Die beamtenrechtlichen Bestimmungen einschließlich der einschlägigen Verwaltungsvorschriften, Anordnungen und Erlasse kommen nicht auf Grund arbeitsvertraglicher Regelungen zur Geltung, sondern auf Grund der Tarifregelung in Nr. 3 Satz 2 SR 2 I BAT. Dies schließt eine Überprüfung der beamtenrechtlichen Bestimmungen am Maßstab der §§ 305 - 310 BGB aus. 15
4. In Anwendung dieser Rechtsgrundsätze steht der Klägerin die verlangte Überstundenvergütung nicht zu. 16
- a) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, nach Ziff. 2.2.2 Satz 1 des auf Grund des Verweises in Nr. 3 Satz 2 SR 2 I BAT auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Runderlasses des Kultusministeriums vom 11. Juni 1979 (GABl. NRW S. 296) liege vergütbare Mehrarbeit nur bei einer Mehrbeanspruchung durch Unterrichtstätigkeit vor. Dienstliche Leistungen, die keine Unterrichtstätigkeit darstellen, sind nach Ziff. 2.2.2 Satz 2 des Runderlasses keine vergütbare Mehrarbeit. Da die Klägerin keine Mehr- 17



beanspruchung durch Unterrichtstätigkeit hatte, sondern durch sonstige dienstliche Leistungen, besteht kein Anspruch auf die begehrte Mehrarbeitsvergütung.

- b) Entgegen der Auffassung der Revision folgt der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung nicht aus der zu § 48 BBesG ergangenen Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV), die auf Grund des Verweises in § 78a Abs. 2 Satz 2 LBG NRW auch auf Landesbeamte in Nordrhein-Westfalen Anwendung findet. Die Klägerin übersieht, dass § 4 Abs. 3 MVergV bei Mehrarbeit im Schuldienst eine Vergütung nur für Mehrarbeit in Form von zusätzlichen Unterrichtsstunden vorsieht. Dies ist in dem Runderlass des beklagten Landes klargestellt. 18
- c) Die Unterscheidung zwischen Unterrichtstätigkeit und übriger Arbeitszeit ist sachlich gerechtfertigt, denn die Arbeitszeit einer Lehrkraft ist nur hinsichtlich der eigentlichen Unterrichtsstunden zeitlich genau messbar. Die übrige Arbeitszeit, die entsprechend dem pädagogischen Auftrag der Lehrkräfte mit der erforderlichen Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Korrekturarbeiten, Konferenzen, Elterngesprächen usw. verbracht wird, kann nicht in messbarer und überprüfbarer Form bestimmt, sondern nur - grob pauschalierend - geschätzt werden (*BAG 8. November 2006 - 5 AZR 5/06 - Rn. 17, AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 177 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 10; Senat 15. Dezember 2005 - 6 AZR 227/05 - BAGE 116, 346, 351*). 19
- d) Entgegen der Auffassung der Revision verstößt die in der MVergV und dem Runderlass geregelte Vergütung von Mehrarbeit im Schuldienst nicht gegen Gemeinschaftsrecht. Die Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG (ABl. EG Nr. L 299 vom 18. November 2003) betrifft nur den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz und sieht keine finanziellen Ansprüche vor. Auch die hierzu ergangene Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs verhält sich nicht zur Frage der Vergütung (*vgl. BAG 28. Januar 2004 - 5 AZR 530/02 - BAGE 109, 254, 261 f. mwN*). 20



- e) Der Vergütungsanspruch ergibt sich auch nicht aus dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB). 21
- aa) Nach der zum Beamtenrecht ergangenen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist der Dienstherr zu einem Freizeitausgleich oder, falls dieser nicht möglich ist, zur Vergütung geleisteter Mehrarbeit verpflichtet, wenn er Beamte über die regelmäßige Dienstzeit hinaus zum Dienst heranzieht, ohne dass die Voraussetzungen für die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit erfüllt sind. Eine ohne jeden Ausgleich bleibende Mehrbeanspruchung des Beamten über einen langen Zeitraum widerspreche Grundwertungen, die in den Vorschriften des beamtenrechtlichen Arbeitszeitrechts zum Ausdruck kommen. Ein Wertungswiderspruch bestehe insbesondere zu § 72 Abs. 2 Satz 2 BBG, der bei einer über die Wochenarbeitszeit hinausgehenden Beanspruchung in der Form kurzzeitiger Mehrarbeit von mehr als fünf Stunden pro Monat einen Freizeitausgleich vorsehe. Auch wenn § 72 Abs. 2 Satz 2 BBG auf Fälle einer rechtswidrigen Heranziehung zu einer gesetzwidrig festgesetzten Wochenarbeitszeit nicht entsprechend anwendbar sei, lasse die Vorschrift doch erkennen, dass Überschreitungen der regelmäßigen Arbeitszeit den Beamten nicht prinzipiell ohne jeglichen Ausgleich durch Dienstbefreiung zugemutet werden sollen. Eine kompensationslose Benachteiligung der mehrbeanspruchten Beamten sei zudem mit dem sozialen Zweck der Arbeitszeitregelung einschließlich des Ausgleichs der Überbeanspruchung durch Dienstbefreiung schwerlich vereinbar. § 72 Abs. 2 BBG sei deshalb nach Treu und Glauben in einer Weise zu ergänzen, welche die beiderseitigen Interessen zu einem billigen Ausgleich bringe und dabei dem Sinn und Zweck der Arbeitszeitregelung gerecht werde (*BVerwG 28. Mai 2003 - 2 C 28.02 - ZTR 2003, 639*). 22
- bb) Unter Berücksichtigung dieser Rechtsgrundsätze hat das Landesarbeitsgericht eine treuwidrige Belastung der Klägerin und damit eine aus dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) folgende Pflicht zur Vergütung der geleisteten Mehrarbeit verneint. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 23



(1) Die Frage, ob ein Verstoß gegen Treu und Glauben vorliegt, hängt im Wesentlichen von den Umständen des Einzelfalls ab. Deren Feststellung und Würdigung ist vorrangig Sache des Tatrichters, der den vorgetragenen Sachverhalt eigenverantwortlich zu beurteilen hat. Sie ist in der Revisionsinstanz deshalb nur eingeschränkt nachprüfbar. Das Berufungsurteil kann vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden, ob das Tatsachengericht die von der Rechtsprechung entwickelten rechtlichen Voraussetzungen für eine Ausgleichspflicht beachtet hat, alle erheblichen Gesichtspunkte berücksichtigt hat und die Bewertung dieser Gesichtspunkte von den getroffenen tatsächlichen Feststellungen getragen wird (vgl. BAG 12. Dezember 2006 - 9 AZR 747/06 - Rn. 19, EzA BGB 2002 § 242 Verwirkung Nr. 1; Müller-Glöge in Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 6. Aufl. § 73 Rn. 9 mwN).

24

(2) Das Landesarbeitsgericht hat seiner Entscheidung die einschlägige Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zugrunde gelegt. Es hat des Weiteren zugunsten der Klägerin deren vom beklagten Land bestrittenen Tatsachenvortrag herangezogen und diesen bewertet. Soweit es daraus den Schluss gezogen hat, die Mehrbeanspruchung der Klägerin sei nicht so erheblich gewesen, dass es für die Klägerin unzumutbar wäre, wenn sie ohne zeitlichen oder finanziellen Ausgleich bliebe, hält sich dies im Rahmen des tatrichterlichen Beurteilungsspielraums. Insoweit ist insbesondere zu berücksichtigen, dass nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 MVergV eine Vergütung von Mehrarbeit ohnehin nur in Betracht kommt, wenn der Beamte mehr als fünf Stunden im Monat Mehrarbeit geleistet hat, wobei nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 MVergV bei Mehrarbeit im Schuldienst drei Unterrichtsstunden als fünf Stunden gelten. Da die Klägerin nach ihrem eigenen Vortrag im Durchschnitt 5,9 Stunden im Monat Mehrarbeit erbracht hat und damit nur 0,9 Stunden über der Fünf-Stunden-Grenze der MVergV lag, ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, eine unbillige treuwidrige Mehrbelastung liege nicht vor, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

25



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

Fischermeier

Linck

Krasshöfer

Oye

Lorenz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)