

Aktenzeichen: 6 AZR 417/85  
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 15. Oktober 1987  
- 6 AZR 417/85 -

I. Arbeitsgericht  
Lüneburg

Urteil vom 5. Oktober 1984  
- 1 Ca 742/84 -

II. Landesarbeitsgericht  
Niedersachsen

Urteil vom 21. Mai 1985  
- 6 Sa 148/84 -

---

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

---

Entscheidungsstichwort:

Wöchentliche Arbeitszeit von Erzieherin an Sonderschule

Gesetz:

BAT § 15 Abs. 1 Satz 1 und 2

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 417/85

-----

6 Sa 148/84 Niedersachsen

Verkündet am  
15. Oktober 1987

# Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Oktober 1987 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhslers, die Richter Schneider



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Ostkamp und Scheerer für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 21. Mai 1985 - 6 Sa 148/84 - teilweise aufgehoben und wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß die in § 5 des Arbeitsvertrages vom 5. Oktober/17. November 1983 vereinbarte Nebenabrede insoweit unwirksam ist, als dadurch für einzelne Wochen innerhalb eines Zeitraumes von jeweils acht Wochen eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.

Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen das beklagte Land zu 1/4 und die Klägerin zu 3/4.

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 darüber, ob das beklagte Land berechtigt ist, die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin während der Unterrichtszeit zum Ausgleich für die den Urlaubsanspruch übersteigende Freizeit während der Schulferien anzuheben.

Das beklagte Land unterhält in B eine Sonderschule für geistig Behinderte. Dort ist die Klägerin, die staatlich anerkannte Erzieherin ist, seit dem 1. Februar 1983 als pädagogische Mitarbeiterin mit unterrichtsbegleitender Funktion tätig.

Die Klägerin ist tarifgebunden. Seit dem 1. Januar 1984



liegt dem Arbeitsverhältnis der Parteien der Arbeitsvertrag vom 5. Oktober/17. November 1983 zugrunde, in dem die Parteien in § 2 u.a. den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und die diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträge in Bezug genommen haben. In § 15 Abs. 1 und 4 BAT heißt es:

"(1) die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen. Bei Angestellten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

....

(4) In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich)."

In § 5 des Arbeitsvertrages haben die Parteien folgende Nebenabrede getroffen:

"Während der den tariflichen Erholungsurlaub (§ 48 BAT) übersteigenden Schulferienzeiten wird Befreiung von der Arbeitsleistung erteilt. Dafür wird die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit (§ 1) während des Schulbetriebes (Unterrichtszeit) auf wöchentlich 46,6 Stunden festgesetzt (erhöht), wobei die Zeiten für die Teilnahme an Dienstbesprechungen, Konferenzen, Vor- und Nacharbeit hierin enthalten sind."



Das Aufgabengebiet der Klägerin ist durch Erlaß vom 28. September 1982 (Schulverwaltungsblatt für Niedersachsen 1982 S. 297 f.) des Niedersächsischen Kultusministers beschrieben worden.

Mit Verfügung vom 3. Februar 1984 versuchte das beklagte Land die Wochenarbeitszeit einverständlich in der Weise zu regeln, daß während der nichtunterrichtsfreien Zeit des Schuljahres die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin einschließlich der weiterbestehenden Achtstundenpauschale 46,4 Stunden betragen sollte. Dadurch sollte die den Urlaubsanspruch übersteigende Freizeit während der Ferien ausgeglichen werden. Nachdem eine gütliche Einigung nicht zustande kam, setzte das beklagte Land die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin während der Unterrichtszeit mit Verfügung vom 1. August 1984 nach Zustimmung des zuständigen Personalrats einseitig auf 46 Stunden pro Woche fest.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Nebenabrede in § 5 des Vertrages vom 5. Oktober/17. November 1983 sowie die als Änderungskündigung anzusehende Verfügung des beklagten Landes vom 1. August 1984 seien wegen Verstoßes gegen zwingendes Tarifrecht und der Arbeitszeitordnung unwirksam. Nebenabrede und Verfügung vom 1. August 1984 seien zudem nicht mit Art. 3 GG vereinbar.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß die in § 5 des Arbeitsvertrages zwischen der Bezirksregierung  
L und der Klägerin vom 5. Oktober/



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

17. November 1983 vereinbarte Nebenabrede unwirksam ist,

2. festzustellen, daß die Änderungskündigung des beklagten Landes, vertreten durch die Bezirksregierung L , vom 1. August 1984 unwirksam ist und sich das Arbeitsverhältnis gemäß den bisherigen Regelungen fortsetzt.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen und vorgetragen, die Nebenabrede im Arbeitsvertrag sei ebenso wirksam, wie die Verfügung vom 1. August 1984, da die festgelegten neuen Anwesenheitszeiten an der tatsächlichen Arbeitszeit der Klägerin nichts geändert haben. Die einzelvertragliche Vereinbarung einer regelmäßigen Arbeitszeit von 46,6 Stunden wöchentlich während der Unterrichtszeit sei mit § 15 BAT vereinbar. Dieser gestatte nämlich die Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit auf der Grundlage eines über acht Wochen hinausgehenden Zeitraumes in Ausnahmefällen. Ein solcher läge vor, weil nur während eines Teils des Kalenderjahres in der Schule, in der die Klägerin tätig ist, unterrichtet werde. Im übrigen werde durch die über den Urlaubsanspruch hinausgehende Freizeit in den Schulferien der Ausgleichszeitraum des § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT wegen deren Verteilung über das Schuljahr in der Regel eingehalten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Klageantrag zu 1) stattgegeben und festgestellt, daß § 5 des Arbeitsvertrages vom 5. Oktober/ 17. November 1983 unwirksam ist. Im übrigen hat es die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen klageabweisenden Antrag weiter, während



die Klägerin darum bittet, die Revision zurückzuweisen.

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

-----

Die Revision des beklagten Landes mußte teilweise Erfolg haben, da die nach § 256 ZPO zwar zulässige Feststellungsklage der Klägerin sachlich nur insoweit begründet ist, als durch die Nebenabrede für einzelne Wochen innerhalb eines Zeitraumes von jeweils acht Wochen eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, § 5 des Arbeitsvertrages verstoße gegen § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT, der die regelmäßige Arbeitszeit ausdrücklich auf durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich festsetze. Die dann folgende redaktionelle Erläuterung der Begriffe durchschnittliche, regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in Satz 2 der Vorschrift sei nicht dahin zu verstehen, die in Satz 1 auf durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich begrenzte "regelmäßige Arbeitszeit" könne im Rahmen eines Zeitraums von acht Wochen zeitweise auf Null reduziert und vollständig auf andere Wochen verteilt werden. Damit werde der Begriff "regelmäßige Arbeitszeit" in sein Gegenteil verkehrt. Die vom beklagten Land vertretene Auslegung überschreite die nach dem Tarifwortlaut mögliche Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, denn unter dem Begriff "regelmäßig" sei ein grundsätzliches Gleichbleiben des Umfangs bzw. eine Gleichförmigkeit des Geschehens über eine bestimmte Dauer hinweg zu verstehen. Diese Gleichförmigkeit des Geschehens sei nicht mehr gegeben, wenn während voller Wochen keine Arbeitszeit anfalle.



II. Dieser Auslegung des § 15 Abs. 1 BAT vermag der Senat nicht in vollem Umfang zu folgen. Die Nebenabrede in § 5 des Arbeitsvertrages der Parteien und die Anordnung des beklagten Landes vom 1. August 1984 sind insoweit wirksam, als dadurch während der Schulzeit die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei Beachtung der durch die Arbeitszeitordnung gesteckten Grenzen innerhalb eines Zeitraumes von acht Wochen in der Regel nicht über insgesamt 320 Stunden angehoben wird.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht allerdings in § 15 Abs. 4 BAT keine Rechtsgrundlage für die vereinbarte Nebenabrede gesehen.

Schulen sind zwar während der Unterrichtszeit - im Gegensatz zu den Schulferien - zu erheblich verstärkter Tätigkeit ihrer Arbeitnehmer genötigt, dies ist jedoch nicht saisonbedingt im Sinne von § 15 Abs. 4 BAT. Der Begriff der Saison hat in der Rechtsterminologie keinen festen Inhalt. Zu Recht hat deshalb der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf den allgemeinen Sprachgebrauch zurückgegriffen und - freilich im Geltungsbereich der im übrigen mit § 15 BAT inhaltsgleichen "Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)" - danach die Saison als einen jahreszeitlichen Abschnitt definiert, in dem etwas bestimmtes gehäuft auftritt, vorzugsweise stattfindet, und die Jahreszeit als für den vermehrten Arbeitsanfall ursächlich verlangt. Der Vierte Senat hat die Anwendung der "Saisonregelung" im Geltungsbereich der AVR für vergleichbare Erzieher, die in von Kirchen unterhaltenen Schulen tätig sind,



verneint, weil die Schwankungen im Arbeitsanfall nicht auf der Jahreszeit, sondern auf dem Schuljahresrhythmus und den Schulferien der staatlichen Schulen beruhten (BAG Urteil vom 10. Juni 1987 - 4 AZR 68/87 - nicht veröffentlicht), die allein an dem Erholungsbedürfnis der Lehrer und Schüler ausgerichtet sind.

2. Die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin richtet sich allein nach § 15 Abs. 1 BAT. Die vom beklagten Land vorgenommene Arbeitszeitverteilung gemäß der Nebenabrede und der "Verfügung" vom 1. August 1984 zum Abbau des sog. "Schulferienüberhangs" bewegt sich innerhalb der durch diese Vorschrift gezogenen Grenzen, sofern und soweit dadurch die gesamte Arbeitszeit während eines Zeitraumes von in der Regel acht Wochen 320 Stunden nicht überschreitet.

a) Bei der Auslegung von Tarifverträgen ist entsprechend den Grundsätzen der Gesetzesauslegung zunächst von dem Tarifwortlaut auszugehen (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. BAGE 46, 308 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung m.w.N.; Neumann, Zur Auslegung von Tarifverträgen, ArbuR 1985, 320 ff.). Dabei ist der maßgebliche Sinn zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften. Auf den der tariflichen Regelung zugrundeliegenden Willen der Tarifvertragsparteien kommt es insoweit an, als dieser im Wortlaut des Tarifvertrages erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Bei verbleibenden Zweifeln verdient der Gesamtzusammenhang ebenso Beachtung wie die Tarifgeschichte. Ergänzend kann eine etwaige, bereits bestehende Tarifübung herangezogen werden. Sind Zweifel auch dann nicht vollends ausgeräumt, ist derjenigen Tarifauslegung der



Vorzug zu geben, die zu einer vernünftigen, gerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAGE 40, 86, 94 = AP Nr. 9 zu § 1 TVG Auslösung; BAGE 42, 86, 89 = AP Nr. 128 zu § 1 TVG Auslegung; BAGE 42, 244, 253 f. = AP Nr. 2 zu § 21 TVAL II).

b) Der § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT hat keinen eindeutigen Wortlaut. Im Arbeitsleben wird der Begriff "regelmäßige Arbeitszeit" nicht einheitlich gebraucht (vgl. Röhsler, Die Arbeitszeit, S. 48). Das Gesetz definiert diesen Begriff ebenfalls nicht (vgl. BAGE 47, 160 = AP Nr. 59 zu § 1 LohnFG). Seine Verwendung hängt zum einen davon ab, auf welcher rechtlichen Gestaltungsebene der Begriff eingesetzt wird (Gesetz, AZO, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag) und zum anderen davon, in welchem konkreten Kontext er steht.

aa) So hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 47, 160 = AP Nr. 59 zu § 1 LohnFG = DB 1985, 603) im Zusammenhang mit dem Lohnfortzahlungsgesetz unter dem zeitlichen Begriff "regelmäßig" ein Geschehen verstanden, das nach einer bestimmten festen Ordnung in gleichmäßigen Abständen und in gleichförmiger Aufeinanderfolge wiederkehrt. Ein ständig gleichbleibendes Geschehen sei nicht vorausgesetzt. Schwankungen und Ausnahmen seien zulässig. Entscheidend sei die Gleichförmigkeit des Geschehens über eine bestimmte Dauer hinweg. Im Rahmen des § 1 Abs. 3 Nr. 2 LohnFG sei zu fordern, daß die Arbeitszeit fortlaufend annähernd um wöchentlich zehn Stunden oder monatlich 45 Stunden liege (BAG, aaO).



Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat im Zusammenhang mit von bestimmten Pflegepersonen verlangten Zulagen den Begriff "regelmäßig" im Sinne eines "sich wiederholenden Vorkommens ohne Rücksicht auf den Rhythmus der Wiederholung" verwandt (BAG Urteil vom 1. Februar 1983 - 3 AZR 408/80 - AP Nr. 5 zu § 33 BAT).

bb) Auch im Schrifttum gehen die Auffassungen darüber auseinander, was unter "regelmäßiger Arbeitszeit" in § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT zu verstehen ist. Ebenso ist das Verhältnis strittig zwischen "regelmäßiger Arbeitszeit" in § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT und der Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit bezüglich des "in der Regel" zugrunde zu legenden Zeitraums in § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT. Einigkeit besteht nur darin, daß die Vorschrift im Gegensatz zur Arbeitszeitordnung (§§ 3, 4 AZO) nicht eine tägliche, sondern eine wöchentliche Arbeitszeit festschreibt.

Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese (BAT, Bd. I, Stand: September 1987 Erl. 5 zu § 15 BAT) meinen, § 15 BAT gebe dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den Dienstplan so zu gestalten, daß die dort festgelegten Stundenzahlen in einer Woche über-, aber auch unterschritten werden können. Der Durchschnitt der wöchentlichen oder der geringeren vereinbarten Arbeitszeit sei jedoch in der Regel in einem Zeitraum von acht Wochen zu erreichen. Nur ausnahmsweise sei bei der Berechnung die Überschreitung des Zeitraums von acht Wochen zulässig, um den Besonderheiten des Betriebes gerecht zu werden, wenn der ungleichmäßige Arbeitsan-



fall betrieblich bedingt sei. Das sei etwa bei hauptberuflich tätigen pädagogischen Mitarbeitern der Volkshochschulen anzunehmen, weil die Bildungsarbeit dort mehrere Monate im Jahr ruhe. Den besonderen betrieblichen Belangen könne dadurch Rechnung getragen werden, daß die Arbeitszeit nach einem längeren Zeitraum, zweckmäßigerweise nach dem Durchschnitt eines Jahres, berechnet werde (aaO, unter Hinweis auf ein Rundschreiben der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände vom 25. April 1979

R 194/79 -). Die Berechnung auf der Grundlage des Jahresdurchschnittes sei auch für Angestellte in Internatsschulen möglich, die unter die SR 2 b fielen, wenn ihre Arbeit wegen der Schulferien notwendigerweise mehrere Monate im Jahr ruhe. Ebenso meinen Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr (BAT, Bd. I, Stand: September 1987, § 15 Rz 6), daß sich auch außerhalb der Wechsel- schicht- und Schichtarbeit die Notwendigkeit einer Abweichung vom Achtwochenzeitraum ergeben könne, z.B. bei kommunalen Nahverkehrs- betrieb- über den gesamten Zeitraum einer Fahrplanperiode oder bei Lehrern für den Zeitraum eines Jahres unter Einschluß der Schulferien.

Demgegenüber weisen Crisolli/Tiedtke/Ramdohr (Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Bd. I, Stand: August 1987, § 15 BAT Anm. 5, S. 60, 60 a) darauf hin, ein längerer Zeitraum als der von acht Wochen dürfe der Durchschnittsberechnung nur in besonderen Ausnahmefällen zugrundegelegt werden, ohne solche allerdings zu nennen (ebenso Uttlinger/Breier/Kiefer, BAT, Bd. I, Stand: 1. August 1987, § 15 Erl. 3; Arndt/Baumgärtel in GK-Fürst, Bd. IV Teil 1, Recht der Arbeiter und Angestellten im



öffentlichen Dienst, T § 15 BAT Rz 15).

Im Geltungsbereich der inhaltsgleichen AVR ist der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts davon ausgegangen, daß bei der Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen Arbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich in der Regel ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen sei. Dies bedeute, daß innerhalb eines Zeitraums von acht Wochen die Arbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich erreichen dürfe (vgl. BAG Urteil vom 10. Juni 1987 - 4 AZR 68/87 - nicht veröffentlicht). Dabei sei eine Regelung des Zeitpunktes, von welchem an der jeweilige Berechnungszeitraum von acht Wochen zu laufen beginne, nicht erforderlich. Wenn keine entsprechende Regelung getroffen worden sei, bedeute dies, daß in jeder Woche, bezogen auf einen Zeitraum von acht Wochen, die durchschnittliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht übersteigen dürfe. Das mache bei schwankenden Wochenarbeitsleistungen die Einbeziehung sowohl der vorangegangenen sieben Wochen als auch die der darauffolgenden sieben Wochen notwendig. Der so beschriebene Acht-Wochen-Zeitraum könne zwar im Einzelfall auch überschritten werden. Dies sei jedoch durch einseitige Anordnung des Arbeitgebers nicht möglich, weil die AVR selbst regelten, wann der Regelzeitraum von acht Wochen überschritten werden dürfe; in allen anderen Fällen bedürfe die Abweichung von dem Regelzeitraum von acht Wochen der einzelvertraglichen Vereinbarung.

Der erkennende Senat schließt sich im Ergebnis für den Bereich des BAT dieser Auffassung an.



aa) Zwar verkennt der Senat nicht, daß die Tarifvertragsparteien Abweichungen von den Grundregeln des BAT für bestimmte Berufsgruppen jeweils in Sonderregelungen vereinbart haben. Dies gilt insbesondere auch für Abweichungen von § 15 BAT. So sind etwa in den SR für Angestellte in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen (SR 2 a BAT) in Nr. 5 und in den SR für Angestellte in Anstalten und Heimen, die nicht unter die SR 2 a fallen (SR 2 b BAT) in Nr. 4 besondere Bestimmungen zu § 15 BAT getroffen worden. In den SR für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 1 BAT) ist in Nr. 3 sogar ausdrücklich die Anwendung des § 15 BAT ausgeschlossen und festgelegt worden, daß insoweit die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten gelten. Weder daraus noch aus der Bestimmung des § 15 Abs. 1 Satz 3 BAT für die Angestellten in Wechselschicht- oder Schichtarbeit folgt, daß eine Abweichung von der Regel des § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT für ganze Berufsgruppen im Rahmen des § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT nur bei Vorliegen einer entsprechenden SR möglich ist. Eine besondere Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen des § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT ist vielmehr auch aufgrund besonderer Arbeitsbedingungen einer ganzen Berufsgruppe möglich. Aus dem Wortlaut von § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT, der allgemein der Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Arbeitszeit einen Zeitraum von acht Wochen zugrundelegt, ergeben sich insoweit jedenfalls keine Einschränkungen. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus § 15 Abs. 1 Satz 3 BAT. Der durch § 1 Nr. 2 des 47. Änderungstarifvertrages vom 1. Juli 1981 mit Wirkung vom 1. Januar 1981 eingefügte Satz 3 des Abs. 1 des § 15 BAT räumt für die



port genannten Ausnahmefälle lediglich die Möglichkeit ein, über den Berechnungszeitraum von acht Wochen hinauszugehen, nicht jedoch eine Einschränkung dieses Berechnungszeitraums.

16) Die hier vertretene Auffassung trägt auch dem tariflichen Gesamtzusammenhang Rechnung. Der § 15 BAT befindet sich im Abschnitt IV des BAT, der die Arbeitszeit, und zwar zunächst für die denkbaren Formen und Möglichkeiten von Arbeitsverhältnissen der Angestellten im öffentlichen Dienst, regelt. Die Vorschrift stellt damit gleichsam den zusammenfassenden Teil allgemeiner Regelungen, den "kleinsten gemeinsamen Nenner" dar, der als allgemeingültiger Grundsatz alle Arten von Arbeitsverhältnissen im Geltungsbereich des BAT erfassen soll. Das bedeutet aber im Ergebnis, daß alle nicht durch Sonderregelungen abweichend geregelten Arbeitsverhältnisse nach dieser Vorschrift zu beurteilen sind, gleichgültig, ob einzelne Arbeitnehmer oder eine ganze Berufsgruppe betroffen sind. Freilich ist nicht auszuschließen, daß die Tarifvertragsparteien bei Schaffung dieser Vorschrift nur an eine Ausgleichsmöglichkeit bei "normalen", d. h. bei typisch verlaufenden Arbeitsverhältnissen gedacht haben, bei denen es nur gelegentlich zu einer unterschiedlichen wöchentlichen zeitlichen Arbeitsbelastung mit der Notwendigkeit zum Ausgleich kommt, nicht aber bei Arbeitsverhältnissen mit von vornherein atypischer Arbeitszeitbelastung, bei denen wegen eines permanenten Ausgleichsbedürfnisses die Notwendigkeit zur Aneinanderreihung des 8-Wochen-Zyklus besteht, was im praktischen Ergebnis zu der Gefahr einer von den Tarifvertragsparteien nicht vorausgesehenen Ausweitung des tariflichen Ausgleichszeitraumes führen könnte.



Sofern die Tarifvertragsparteien die Anwendung des § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT tatsächlich auf die normal verlaufenden Arbeitsverhältnisse im oben dargestellten Sinne beschränkt wissen wollten, haben sie diese Absicht nach Auffassung des Senats jedoch nicht mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck gebracht. Vielmehr haben sie sich auf die Regelung beschränkt, daß für die Durchschnittsberechnung ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen ist, ohne den Zeitraum näher einzugrenzen. Dies führt dazu, daß in allen Fällen, in denen keine Sonderregelung eingreift, der Arbeitgeber die wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 15 Abs. 1 BAT in Ausübung seines Weisungsrechts oder vertraglich insoweit neu regeln kann, als nicht im Verlaufe von jeweils acht Wochen mehr als insgesamt 320 Stunden (8 x 40 Stunden) Arbeitszeit verlangt wird. Das beklagte Land durfte daher die Arbeitszeit der Klägerin im Rahmen des § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT entsprechend der insoweit wirksamen Nebenabrede ab 1. August 1984 neu regeln. Soweit durch die Nebenabrede im Verlaufe von jeweils acht Wochen mehr als insgesamt 320 Stunden Arbeitszeit verlangt werden, ist die Nebenabrede wegen Verstoßes gegen § 15 Abs. 1 BAT unwirksam, ohne daß dadurch ihre Wirksamkeit im übrigen berührt würde. Es ist davon auszugehen, daß die Parteien die Nebenabrede im tariflich zulässigen Rahmen getroffen hätten, falls sie die teilweise Unwirksamkeit erkannt hätten (§ 139 BGB).

Die Klägerin hat auch selbst nicht vorgetragen, daß dadurch die tatsächliche Arbeitszeit in den Unterrichtswochen die nach §§ 3, 4 AZO zulässige regelmäßige Arbeitszeit von 96 Stunden in der Doppelwoche überschritten wird.



3. Die Vorschrift des § 15 BAT wird durch andere Vorschriften des BAT oder eine Sonderregelung (SR) gemäß § 2 BAT weder eingeschränkt noch modifiziert oder erweitert. Insbesondere greift auch nicht die Sonderregelung für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 1 BAT) ein. Denn Erzieherinnen können nur dann als Lehrkräfte im Sinne der SR 2 1 angesehen werden, wenn sie Kenntnisse und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes vermitteln und dies ihrer Tätigkeit das Gepräge gibt (BAG Urteil vom 18. September 1986 – 6 AZR 446/83 – AP Nr. 9 zu § 15 BAT). Dies hat aber die Klägerin selbst nicht behauptet, auch sonst ist nichts dafür ersichtlich.

4. Soweit durch die im Rahmen der gemäß § 5 des Arbeitsvertrages erfolgten Anordnung vom 1. August 1984 im konkreten Einzelfall die zulässige Stundenzahl von 320 Stunden in einem Acht-Wochen-Zeitraum überschritten wird, handelt es sich, sofern diese Stunden geleistet werden, zwar um unzulässigerweise abverlangte, aber gleichwohl vergütungspflichtige Überstunden (§ 17 BAT). Im Streitfall haben die Parteien insoweit jedoch nichts konkretes vorgetragen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 92, 97 ZPO.

Dr. Röhsler

Dr. Etzel

Schneider

Ostkamp

Scheerer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)