

Aktenzeichen: 6 AZR 428/90

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 13. Februar 1992

- 6 AZR 428/90 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 14. Juni 1989

- 9 Ca 437/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 23. März 1990

- 3 Sa 1148/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Arbeitszeit - Durchschnittsberechnung

Gesetz:

BAT § 15 Abs. 1, § 17 Abs. 1, § 34 Abs. 1, SR 2 1; BGB § 150
Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 6 AZR 426/90 (teilweise)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 428/90
3 Sa 1148/89 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Februar 1992

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Februar 1992 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Peifer, die Richter Prof. Dr. Jobs und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Ramdohr und Carl für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 23. März 1990 - 3 Sa 1148/89 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 14. Juni 1989 - 9 Ca 437/88 - insoweit abgeändert, als es der Klage stattgegeben hat.
3. Die Klage wird in vollem Umfang abgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Klägerin auferlegt.

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 Klägerin ist seit dem 4. Oktober 1982 als pädagogische Mitarbeiterin in unterrichtsbegleitender Funktion beim beklagten Land beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) Anwendung. Im Arbeitsvertrag war zunächst eine durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche vereinbart. Seit dem 1. Februar 1988 betrug die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden pro Woche.

Mit Schreiben vom 12. März 1984 teilte das beklagte Land der Klägerin mit, die Arbeitszeit solle neu geregelt werden. Da die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden betrage, sollten die Zeiten der Freistellung während der Schulferien, die über den Anspruch auf Erholungsurlaub hinausgingen (sog. Schulferienüberhang), durch erhöhte Arbeitszeit während der Unterrichtszeit ausgeglichen werden. Daraus ergebe sich während des Schulbetriebes eine wöchentliche Arbeitszeit von 46,5 Stunden. Die wöchentliche



Präsenzzeit in der Schule betrage durchschnittlich 38,5 Stunden. Die Klägerin möge ihr Einverständnis mit einem entsprechenden Änderungsvertrag oder ihre Ablehnung bis zum 30. März 1984 erklären. Der dem Schreiben beigefügte Entwurf eines Änderungsvertrags hatte folgenden Wortlaut:

"§ 1

Die bisherigen Regelungen über die Arbeitszeit und den Erholungsurlaub enden mit Ablauf des 10. 04.84. Mit Wirkung vom 11.04.84 wird stattdessen folgende Nebenabrede vereinbart:

Während der den tariflichen Erholungsurlaub (§ 48 BAT) übersteigenden Schulferienzeit wird Befreiung von der Arbeitsleistung erteilt. Zum Ausgleich wird die Arbeitszeit während des Schulbetriebes (Unterrichtszeit) auf durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich festgesetzt.

Die Nebenabrede kann nicht gesondert gekündigt werden."

Mit Schreiben vom 22. März 1984 bat die Klägerin um Fristverlängerung. Diese wurde ihr bis zum 10. April 1984 gewährt. Die Klägerin unterschrieb den Änderungsvertrag am 10. April 1984 und leitete ihn am selben Tage dem beklagten Land zu. Ferner richtete sie ein auf den 6. April 1984 datiertes Schreiben an das beklagte Land, in dem sie erklärte, daß sie ihre Zustimmung nur unter Vorbehalt geben könne, da die Vorbereitungszeit zu niedrig bemessen sei, eine Regelung für den Krankheitsfall in den Ferien fehle und sie nicht mehr in der Lage sei, an Schullandaufenthalten und Aktivitäten, die über die Vorbereitungszeit hinausgehen, teilzunehmen. Die Klägerin bat insoweit um Überprüfung des Sachverhalts und Korrektur des Änderungsvertrages. Ein Schreiben gleichen Inhalts richtete eine Vielzahl von der Neuregelung betroffener



pädagogischer Mitarbeiter an das beklagte Land. Ob das Schreiben dem beklagten Land zusammen mit dem Änderungsvertrag oder später zugeht, ist streitig. Vom 11. April 1984 an leistete die Klägerin die im Änderungsvertrag vereinbarte Arbeitszeit. Mit Schreiben vom 16. April 1984 erläuterte das beklagte Land die von der Klägerin hinsichtlich der Arbeitszeitregelung aufgeworfenen Fragen.

Die Klägerin wandte sich mit Schreiben vom 2. Mai 1986 gegen die getroffene Regelung und verlangte die Herabsetzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche. Sie erhob am 4. Dezember 1986 Klage auf Feststellung, daß die Erhöhung der Arbeitszeit von 40 auf 46,5 Stunden pro Woche nach § 15 Abs. 1 BAT rechtsunwirksam sei. Dieser Rechtsstreit ruht. In § 15 Abs. 1 BAT war zu diesem Zeitpunkt folgendes bestimmt:

"Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 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."

Mit der Klage hat die Klägerin Überstundenvergütung für die Zeit vom 1. Januar 1986 bis zum 31. Januar 1988 begehrt. Dazu hat sie die Auffassung vertreten, die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit über die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinaus auf 46,5 Stunden sei nach § 15 Abs. 1 BAT unzulässig gewesen. Deshalb habe sie während der Unterrichtszeit pro Woche 6,5 Überstunden geleistet, die entsprechend zu vergüten seien. Das beklagte Land sei allenfalls berechtigt gewe-



sen, nach § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit außerhalb der Schulferien innerhalb eines Zeitraums von acht Wochen unter Einbeziehung des Schulferienüberhanges auf 320 Stunden auszudehnen. Der Änderungsvertrag sei im Hinblick auf die tarifliche Bestimmung nicht verbindlich und von ihr auch nur unter Vorbehalt abgeschlossen worden.

Die Klägerin hat ferner für die Zeit vom 1. Februar 1988 bis zum 31. Dezember 1988 Vergütung für 5,5 Stunden wöchentlich begehrt, die sie während der Unterrichtszeit über die vereinbarte Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche hinaus geleistet hat.

Die Klägerin hat beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, an sie
6.081,06 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 19.
Oktober 1988 zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat die Auffassung vertreten, die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin bzw. die mit ihr vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von 40 bzw. 35 Stunden sei bezogen auf den Zeitraum eines Schuljahres nicht überschritten worden. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Unterrichtszeit unter Berücksichtigung des Schulferienüberhanges sei im Änderungsvertrag rechtswirksam vereinbart worden. Diese Vereinbarung verstoße nicht gegen tarifliche Bestimmungen. Im übrigen sei ein Teil der geltend gemachten Ansprüche wegen Versäumung der tariflichen Ausschußfrist verfallen.



Das Arbeitsgericht hat der Klage in bezug auf die ab Januar 1987 geltend gemachten Ansprüche stattgegeben und sie im übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der Revision begehrt das beklagte Land weiterhin Klageabweisung in vollem Umfange. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des berufsgerichtlichen Urteils, soweit es der Klage stattgegeben hat. Die Klage ist in vollem Umfange abzuweisen. Der Klägerin steht ein Anspruch auf Überstundenvergütung nicht zu, da die von ihr geleisteten Arbeitsstunden in der Zeit vom 1. Januar 1987 bis zum 31. Januar 1988 die regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich im Durchschnitt nicht überschritten haben (§ 17 Abs. 1, § 15 Abs. 1 BAT). Ihr steht ferner für die Arbeitsstunden, die sie in der Zeit vom 1. Februar 1988 bis zum 31. Dezember 1988 über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet hat, kein Anspruch auf Mehrstundenvergütung nach § 34 Abs. 1 Satz 2 BAT und Überstundenvergütung zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin bestimme sich nach § 15 Abs. 1 BAT. Dies bedeute, daß pro Woche ein möglichst gleichartiges, regelhaftes Arbeitszeitvolumen festzulegen sei. Dieser zwingenden tariflichen Regelung sei die Verteilung der Arbeitszeit der Klä-



gerin nicht gerecht geworden. Auch wenn nach § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in der Regel ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen sei, folge aus dieser tariflichen Bestimmung entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht die Befugnis des beklagten Landes, in die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit den sog. Schulferienüberhang mit einzu beziehen und deshalb die Arbeitszeit während der Unterrichtszeit auf 46,5 Stunden zu erhöhen. Eine Arbeitszeitverteilung, die unterrichtsfreie Zeiten während der Schulferien, soweit auf sie kein Erholungsurlaub entfalle, mit einbeziehe, werde dem Erfordernis einer wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne von § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT nicht gerecht. Deshalb sei auch der von den Parteien geschlossene Änderungsvertrag, der insoweit zu einer Schlechterstellung der Klägerin gegenüber der tariflichen Regelung geführt habe, rechtsunwirksam. Mit dem Anspruch der Klägerin auf Mehrstundenvergütung nach § 34 Abs. 1 Satz 2 BAT hat sich das Landesarbeitsgericht nicht befaßt.

II. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts kann hinsichtlich des Anspruchs auf Überstundenvergütung für die Zeit vom 1. Januar 1987 bis zum 31. Januar 1988 nicht gefolgt werden. Die Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerin, die bis zum 31. Januar 1988 durchschnittlich 40 Stunden pro Woche betrug, in der Weise, daß außerhalb der Schulferien eine Arbeitszeit von wöchentlich 46,5 Stunden bei einer Präsenzpflcht in der Schule von 38,5 Stunden zu leisten war, beruht auf dem zwischen den Parteien vereinbarten Änderungsvertrag. Dieser verstößt nicht gegen zwingendes Tarifrecht.



1. Da die Klägerin als pädagogische Mitarbeiterin in unterrichtsbegleitender Funktion beschäftigt war, fanden auf das Arbeitsverhältnis nicht die Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 1 I BAT) Anwendung, nach denen für die Arbeitszeit die Bestimmungen für entsprechende Beamte gelten. Die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerin bestimmte sich demgemäß nach § 15 Abs. 1 BAT. Sie betrug bis zum 31. Januar 1988 durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich (§ 15 Abs. 1 Satz 1 BAT). Zur Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen Arbeitszeit war nach § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT in der Regel ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen.

Die Bestimmung des § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT hat der Senat in den Urteilen vom 15. Oktober 1987 (- 6 AZR 530/85 - ZTR 1988, 300, - 6 AZR 74/86 - EzBAT § 15 Nr. 12, sowie - 6 AZR 417/85 -, - 6 AZR 531/85 -, - 6 AZR 619/85 -, - 6 AZR 620/85 -, - 6 AZR 711/85 - und - 6 AZR 712/85 - nicht veröffentlicht) dahingehend ausgelegt, daß der Begriff der regelmäßigen Arbeitszeit keinen eindeutigen Inhalt habe, sondern seine Verwendung davon abhängen, auf welcher rechtlichen Gestaltungsebene er eingesetzt werde und in welchem konkreten Kontext er stehe. Bei pädagogischen Mitarbeitern in unterrichtsbegleitender Funktion, deren Arbeitszeit einerseits nicht derjenigen der Lehrkräfte entspreche, die aber andererseits wie Lehrkräfte in den Schulferien freigestellt seien, hat es der Senat für zulässig erachtet, in die Berechnung der regelmäßigen Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von acht Wo-



chen auch die Schulferien einzubeziehen, soweit auf sie nicht Erholungsurlaub entfällt. Nach § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT könne der Arbeitgeber auch für ganze Berufsgruppen die wöchentliche Arbeitszeit insoweit regeln, als nicht im Verlauf von jeweils acht Wochen mehr als insgesamt 320 Stunden Arbeitszeit verlangt werde, wobei in die Durchschnittsberechnung für jede Woche sowohl die vorangegangenen als auch die darauffolgenden sieben Wochen einzubeziehen seien.

Diese Rechtsprechung ist auf Kritik gestoßen. So wird vertreten, daß die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in Fällen, in denen die Arbeitszeit von Schulferien beeinflusst werde, nach dem Durchschnitt eines Jahres zulässig sei (Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand November 1991, § 15 Erl. 4; Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand Februar 1992, § 15 Rz 23; Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann, BAT, Stand 1. Dezember 1991, § 15 Erl. 4). Außerdem sei die vom Senat vorgenommene Durchschnittsberechnung zur Bestimmung der regelmäßigen Arbeitszeit nicht praktikabel (insbesondere Crisolli/Tiedtke/Ramdohr, Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst, Stand Oktober 1991, § 15 BAT Erl. 5).

Der Senat braucht vorliegend nicht zu entscheiden, ob an der Auslegung des § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT festzuhalten ist, soweit sie die einseitige Befugnis des Arbeitgebers zur Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in Arbeitsverhältnissen betrifft, in denen die Arbeitszeit von Schulferien beeinflusst wird. Die Parteien haben nämlich die Verteilung der Arbeitszeit unter



Einbeziehung des Schulferienüberhangs einvernehmlich geregelt.
Diese Regelung ist tariflich zulässig.

2. In § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT haben die Tarifvertragsparteien bestimmt, daß der Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit "in der Regel" ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen ist. Damit haben sie den Zeitraum, in dem die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT einzuhalten ist, nicht zwingend vorgegeben. Der zwingende Charakter einer Norm ergibt sich grundsätzlich bereits aus ihrem Wortlaut (BAGE 31, 40 = AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Demgegenüber folgt aus dem Wortlaut der tariflichen Bestimmung des § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT, daß Abweichungen vom achtwöchigen Berechnungszeitraum zulässig sind. Eine Abweichung aufgrund einseitiger Maßnahmen durch den Arbeitgeber haben die Tarifvertragsparteien in § 15 Abs. 1 Satz 3 BAT normiert (BAG Urteil vom 15. Oktober 1987 - 6 AZR 530/85 - ZTR 1988, 300). Weder der Wortlaut noch der tarifliche Gesamtzusammenhang rechtfertigen aber den Schluß, daß eine Änderung des Berechnungszeitraums nicht auch einvernehmlich erfolgen dürfe. So hat auch der Vierte Senat in seinem Urteil vom 10. Juni 1987 (- 4 AZR 68/87 - EzBAT § 15 Nr. 11) die mit § 15 Abs. 1 BAT wortgleiche Vorschrift der Caritas-Richtlinien (AVR) dahingehend ausgelegt, daß außerhalb der Befugnis zur einseitigen Anordnung durch den Arbeitgeber in allen anderen Fällen eine Abweichung vom Regelzeitraum von acht Wochen einer Vereinbarung der Parteien des Arbeitsvertrages bedarf. Dieser Auffassung hat sich der erkennende Senat für den Bereich des BAT im Urteil vom 15. Oktober 1987 (- 6



AZR 74/86 - EzBAT § 15 Nr. 12 - das Aktenzeichen ist in dieser Fundstelle fehlerhaft mit 530/85 angegeben) angeschlossen. Daran ist festzuhalten.

Soweit der Senat im Urteil vom 15. Oktober 1987 - 6 AZR 74/86 - ausgeführt hat, daß auch eine zwischen den Parteien getroffene Nebenabrede unwirksam sei, soweit sie eine Überschreitung von 320 Stunden im Achtwochenzeitraum zulasse, beruhte dies darauf, daß die Nebenabrede nur im Umfange einer einseitigen Anordnungsbefugnis getroffen werden sollte. Soweit den Ausführungen des Senats entnommen werden kann, daß eine Nebenabrede darüber hinaus unzulässig sei, wird dies aufgegeben. Da die Tarifvertragsparteien den Zeitraum von acht Wochen nur als Regelzeitraum und nicht zwingend bestimmt haben, ist eine abweichende einzelvertragliche Vereinbarung aus Rechtsgründen nicht ausgeschlossen.

Allerdings folgt aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang, daß eine einzelvertragliche Abweichung vom Regelzeitraum eines sachlichen Grundes bedarf. Die Tarifvertragsparteien legen in § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit fest und bestimmen in § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT den Zeitraum, der für die Berechnung des Durchschnitts in der Regel zugrunde zu legen ist. Damit bringen sie zum Ausdruck, daß es eines sachlichen Grundes bedarf, um vom Regelzeitraum abzuweichen. In einer Vielzahl von Arbeitsverhältnissen wird nämlich die Festlegung des Arbeitszeitvolumens in der tariflich vorgegebenen Weise keine Schwierigkeiten bereiten, weil der Arbeitsablauf keine oder nur geringe Abweichungen bei der Festlegung der Arbeitszeit mit sich bringt. Daraus folgt, daß eine Abweichung nur

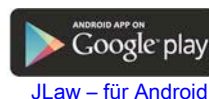


in den Fällen zulässig ist, in denen sie aufgrund der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung erforderlich ist.

Dies ist vorliegend der Fall. Die Klägerin hatte bis 31. Januar 1988 eine wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden. Diese Arbeitsleistung konnte während der Schulferien nicht erbracht werden. Soweit auf die Zeit der Schulferien kein Erholungsurlaub entfiel, ergab sich damit das Erfordernis, die übrige Zeit der Freistellung (sog. Schulferienüberhang) auf die Unterrichtszeit zu verteilen. Dies rechtfertigte eine einzelvertragliche von § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT abweichende Berechnung des Zeitraums der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

3. Die Parteien haben mit dem Änderungsvertrag eine solche Vereinbarung getroffen. Der Änderungsvertrag ist wirksam zustande gekommen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat das beklagte Land der Klägerin mit Schreiben vom 12. März 1984 den Abschluß des Änderungsvertrages angeboten. Dieses Angebot hat die Klägerin mit ihrer auf den 10. April 1984 datierten Unterschrift unter den Vertrag angenommen.

Die Annahmeerklärung war nicht deshalb unwirksam, weil die Klägerin gleichzeitig einen "Vorbehalt" erklärt hatte (§ 150 Abs. 2 BGB). Die Klägerin will allerdings ihr Schreiben vom 6. April 1984 in diesem Sinne verstanden wissen. Dem kann jedoch nicht gefolgt werden. Das Schreiben vom 6. April 1984, das der Senat selbst auslegen darf, weil es von einer Vielzahl betroffener päd-



agogischer Mitarbeiter gleichlautend dem beklagten Land zugeleitet worden ist, enthält keine Ablehnung des angebotenen Änderungsvertrages. Die Klägerin begehrte vom beklagten Land vielmehr die Erläuterung dreier Fragen, die sich aus ihrer Sicht aus der geänderten Arbeitszeitregelung ergaben und bat insoweit um eine Überprüfung des Sachverhalts und eine Korrektur des Änderungsvertrages. Daraus ergibt sich keine Ablehnung der angebotenen Änderung. Diese bezog sich nach dem Inhalt des Änderungsvertrages allein auf die Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit während des Schulbetriebes. Die von der Klägerin aufgeworfenen Fragen haben ebenfalls diese Arbeitszeitregelung zur Grundlage. Damit ist der Änderungsvertrag wirksam zustande gekommen. Auf den Zugang des Schreibens vom 6. April 1984 beim beklagten Land kommt es somit nicht an. Zudem hat die Klägerin, nachdem das beklagte Land ihr mit Schreiben vom 16. April 1984 erwidert hatte, auch zwei Jahre lang einschränkungslos entsprechend der getroffenen Vereinbarung gearbeitet und sich erst mit Schreiben vom 2. Mai 1986 gegen die Arbeitszeitregelung gewendet.

4. Die Klage ist auch hinsichtlich der von der Klägerin für die Zeit vom 1. Februar 1988 bis zum 31. Dezember 1988 geltend gemachten Ansprüche unbegründet. Die Parteien haben für die Zeit ab 1. Februar 1988 eine wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit von 35 Stunden vereinbart. Auf der Grundlage des Änderungsvertrages wurde die Arbeitszeit der Klägerin deshalb auf 40,5 Stunden pro Woche reduziert. Für 0,5 Stunden wöchentlich, die die Klägerin damit auch über die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit hinaus leistete, steht ihr ein Anspruch auf Überstundenvergütung



nicht zu, da die Vereinbarung im Änderungsvertrag über die Verteilung ihrer Arbeitszeit, insoweit – wie ausgeführt wurde – keinen rechtlichen Bedenken begegnet.

Der Klägerin steht aber auch für die während der Unterrichtszeit über die vereinbarte Arbeitszeit von 35 Stunden wöchentlich hinaus geleisteten fünf Arbeitsstunden kein Anspruch auf Mehrstundenvergütung nach § 34 Abs. 1 Satz 2 BAT zu. Nach dieser tariflichen Bestimmung in der im Anspruchszeitraum geltenden Fassung erhielten nicht vollbeschäftigte Angestellte für jede Arbeitsstunde, die sie über die mit ihnen vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit hinaus leisteten, den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten.

Die Klägerin hat auf der Grundlage des Änderungsvertrages über ihre vereinbarte Arbeitszeit hinaus aber keine Arbeitsstunden geleistet. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß durch die Arbeitszeit von 40,5 Stunden pro Woche unter Einbeziehung des Schulferienüberhangs die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden bezogen auf das Schuljahr nicht überschritten wurde. Zwar sieht die tarifliche Bestimmung für Mehrarbeitsstunden keinen Freizeitausgleich, sondern eine Vergütungspflicht vor. Ob Mehrarbeitsstunden im Sinne von § 34 Abs. 1 BAT entstehen, hängt jedoch davon ab, welchen Zeitraum die Parteien hinsichtlich der Berechnung der vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zugrunde legen. Beziehen sie, wie vorliegend, den Schulferienüberhang in die Berechnung mit ein und wird erst dadurch die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bezogen auf



das Schuljahr eingehalten, so entsteht keine Vergütungspflicht für die während der Unterrichtszeit über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus bis zum Erreichen der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden. Eine solche Vereinbarung verstößt entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts auch nicht gegen Art. 1 § 2 Abs. 1 BeschFG, da sie vom beklagten Land in rechtlich zulässiger Weise auch mit vollbeschäftigten Angestellten entsprechend ihrer Arbeitszeit getroffen wird.

III. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits nach § 91 ZPO zu tragen.

Dr. Peifer

Dr. Freitag

Dr. Jobs

Ramdohr

Carl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)