

Aktenzeichen: 6 AZR 620/85

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 15. Oktober 1987

- 6 AZR 620/85 -

I. Arbeitsgericht

Verden

Urteil vom 15. Februar 1985

- 1 Ca 869/84 u. 1 Ca 868/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Niedersachsen

Urteil vom 10. Juli 1985

- 4 Sa 40/85 -

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 620/85

4 Sa 40/85 Niedersachsen

Verkündet am
15. Oktober 1987

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Vermerk:

Urteil berichtigt durch Be-
schluß vom 25. April 1988.
Kassel, 17. Mai 1988
Lassak,
Regierungsinspektorin

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Oktober 1987 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhsler, die Richter Schneider 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 10. Juli 1985 - 4 Sa 40/85 - teilweise aufgehoben und wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß die Ausweitung der Arbeitszeit der Klägerinnen von 40 auf 46 Stunden wöchentlich gemäß Schreiben der Bezirksregierung L vom 1. August 1984 insoweit rechtsunwirksam ist, als dadurch für einzelne Wochen innerhalb eines Zeitraums von jeweils 8 Wochen eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.

Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

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

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 Klägerinnen während der Unterrichtszeit zum Ausgleich für die den Urlaubsanspruch übersteigende Freizeit während der Schulferien anzuheben.

Die Klägerin zu 1) ist seit dem 25. November 1982, die Klägerin zu 2) seit dem 29. April 1983 als pädagogische Mitar-



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



beiterin in unterrichtsbegleitender Funktion an der J
Schule in L tätig. An dieser Schule werden geistig be-
hinderte Kinder und Jugendliche unterrichtet.

Die Arbeitsverhältnisse der Klägerinnen richten sich kraft
Tarifbindung und nach den schriftlichen Arbeitsverträgen vom
30. November 1982 bzw. 29. April/17. Mai 1983 nach dem Bun-
des-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und den
diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen. In § 4 der Ar-
beitsverträge haben die Parteien ausdrücklich eine durchschnitt-
liche regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich verein-
bart.

In § 15 Abs. 1 und 4 BAT heißt es:

"(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt aus-
schließlich der Pausen durchschnittlich
40 Stunden wöchentlich. Für die Berech-
nung 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 Tätig-
keit 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)."



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

In der Vergangenheit waren die Klägerinnen während der Unterrichtszeit montags bis donnerstags von 8.00 Uhr bis 15.00 Uhr und freitags von 8.00 Uhr bis 13.00 Uhr in der Schule anwesend. Nach Abzug von Pausen ergab dies eine Arbeitszeit von 32 Stunden wöchentlich. Weitere acht Wochenstunden wurden den Klägerinnen für die Teilnahme an Dienstbesprechungen, Konferenzen, Vor- und Nacharbeiten pauschal gutgebracht. Während der den Urlaubsanspruch übersteigenden Ferienzeit waren die Klägerinnen dagegen von der Arbeit freigestellt.

Das Aufgabengebiet der Klägerinnen ist durch Erlaß vom 28. September 1982 (- 301 - 84033 - GültL 170/48 - Schulverwaltungsblatt für Niedersachsen 1982, 297 f.) des Niedersächsischen Kultusministers u.a. wie folgt festgelegt:

".....

1. Pädagogische Mitarbeiter

Die pädagogischen Mitarbeiter unterstützen die Erziehungs- und Unterrichtsarbeit an Sonderschulen. Zu den pädagogischen Mitarbeitern zählen staatlich anerkannte Sozialarbeiter/ Sozialpädagogen, Erzieher/Kindergärtnerinnen, Krankengymnasten, Sprachtherapeuten/Logopäden und Beschäftigungstherapeuten/Ergotherapeuten.

1.1 Pädagogische Mitarbeiter mit unterrichtsbegleitender Funktion

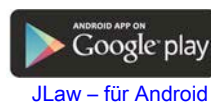
Zu dieser Gruppe zählen staatlich anerkannte Sozialarbeiter/Sozialpädagogen und Erzieher/Kindergärtnerinnen.

An den Sonderschulen obliegen ihnen in dieser Funktion folgende Aufgaben:

- Mitwirkung im Übungsbereich, im musisch-technischen Bereich und in der Vorbereitung und Nacharbeit nach Anleitung des für die Klasse zuständigen Lehrers,



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



- Durchführung von einzel- und gruppenunterrichtlichen Maßnahmen nach Anleitung des zuständigen Lehrers,
- Beteiligung an der Elternarbeit (z.B. Elternberatung, Hausbesuche), Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen und Gruppengesprächen nach Maßgabe der geltenden Vorschriften, Mitwirkung bei der Erstellung von Berichten, Gutachten, Beurteilungen, Zeugnissen und bei Planung, Vorbereitung und Durchführung von besonderen Veranstaltungen (z.B. Elternabende, Klassen- und Schulfeiern, Schullandheimaufenthalte) sowie Aufsichtsführung und Betreuung von Sammlungen und Büchereien.

.....

3. Arbeitszeit

Für die vorgenannten Angestellten gilt die in § 15 BAT festgelegte regelmäßige Arbeitszeit mit der Maßgabe, daß für pädagogische Mitarbeiter in unterrichtsbegleitender Funktion (Nr. 1.1) oder in therapeutischer Funktion (Nr. 1.3) im Regelfall wöchentlich acht Stunden und für das Betreuungspersonal (Nr. 2) wöchentlich vier Stunden für die Teilnahme an Dienstbesprechungen, Konferenzen, Vor- und Nacharbeiten anzusetzen sind."

Mit Verfügungen vom 2. bzw. 8. Februar 1984 versuchte das beklagte Land die Wochenarbeitszeit einverständlich in der Weise zu verändern, daß während der nichtunterrichtsfreien Zeit des Schuljahres die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerinnen 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 Klägerinnen während der Unterrichtszeit mit Verfügung vom 1. August 1984 einseitig auf 46 Stunden pro Woche fest. Dem hatte der zuständige Personalrat zugestimmt.



Die Klägerinnen haben die Auffassung vertreten, die einseitige Veränderung der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit sei durch das Direktionsrecht des beklagten Landes nicht gedeckt und daher unzulässig. Schon die jahrelange anderweitige Übung stehe der Wirksamkeit der Neuregelung entgegen. Die vom beklagten Land verfügte Neuordnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sei auch nicht durch § 15 Abs. 1 BAT gedeckt. Sie stelle eine Dauerregelung dar, die das in § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT vorgesehene Regel-Ausnahme-Verhältnis in sein Gegenteil verkehre. Im übrigen sei die § 15 BAT ausschließende Sonderregelung 2 1 zum BAT auf ihre Arbeitsverhältnisse anwendbar mit der Folge, daß sie der Arbeitszeitverordnung für Lehrer unterfallen, weil sie den Aufgaben der an der gleichen Schule tätigen Sonderschullehrern entsprechende Tätigkeiten wahrnehmen. Die festgesetzte Arbeitszeit sei daher tarifwidrig.

Die Klägerinnen haben beantragt,

festzustellen, daß die Ausweitung der Arbeitszeit der Klägerinnen von 40 auf 46 Stunden wöchentlich gemäß dem Schreiben der Bezirksregierung L vom 1. August 1984 rechtswirksam ist.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und vortragen, zur einseitigen Neuregelung der Arbeitszeit berechtigt gewesen zu sein, da die festgelegten neuen Anwesenheitszeiten an der tatsächlichen Arbeitszeit der Klägerinnen nichts geändert haben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte sei nicht anwendbar, da die Klägerinnen als pädagogische Mitarbeiterinnen keine Lehrkräfte seien. Die einzelvertragliche Vereinbarung einer regelmäßigen 40stündigen wöchentlichen Arbeitszeit entspreche § 15 BAT und beschreibe insgesamt ein Jahresarbeitsleistungsmaß. Darüber hinaus gestatte § 15 BAT 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 Klägerinnen tätig sind, 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.

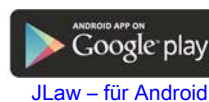
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt das beklagte Land seinen klageabweisenden Antrag weiter. Die Klägerinnen beantragen, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision des beklagten Landes konnte nur teilweise Erfolg haben, da die nach § 256 ZPO zulässige Feststellungsklage der Klägerinnen sachlich insoweit begründet ist, als durch die Neuordnung der Arbeitszeit mit Schreiben vom 1. August 1984 für einzelne Wochen innerhalb eines Zeitraumes von jeweils acht Wochen eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird.



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die einseitige Regelung des beklagten Landes vom 1. August 1984 verstoße gegen vertraglich vereinbartes Recht der Parteien und habe daher die bis dahin bestehenden Arbeitsbedingungen nicht verändert. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Klägerinnen von 40 Wochenstunden sei durch den Erlaß des Niedersächsischen Kultusministers vom 28. September 1982 in der Weise präzisiert worden, daß die Klägerinnen 32 Wochenstunden Dienst in der Schule haben und weitere acht Stunden für die Teilnahme an Dienstbesprechungen, Konferenzen, Vor- und Nacharbeiten pauschal berechnet werden. Sonstige vertragliche oder tarifliche Regelungen gestatteten dem beklagten Land keine einseitige Änderung der Verträge. § 15 BAT gelte für die Arbeitsverhältnisse der Parteien nicht, auch wenn der BAT sowohl als Vertragsrecht als auch als Tarifrecht Anwendung fände. Denn die Klägerinnen seien Lehrkräfte im Sinne der Sonderregelung für Angestellte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen (SR 2 1 BAT). Sie seien nämlich mit der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes beschäftigt. Dies folge schon aus den im Erlaß vom 28. September 1982 beschriebenen Aufgaben der pädagogischen Mitarbeiter in unterrichtsbegleitender Funktion. Dabei sei unerheblich, daß derartige Maßnahmen nach Anleitung des zuständigen Lehrers zu erfüllen seien. Maßgebend sei vielmehr, daß die Klägerinnen den Schülern die einzelnen Arbeitsinhalte selbständig zu erklären hätten, auch wenn die Arbeitsaufgabe allgemein vorgegeben sein möge. Die Klägerinnen wirkten auch bei der Festlegung der Unterrichtsziele mit, da sie an den Konferenzen teilzunehmen haben und die Unterrichtsgestal-



tung im einzelnen in Absprache mit dem zuständigen Klassenlehrer erfolge. Daraus folge allerdings nicht, daß dieser Personenkreis rechtlich den Sonderschullehrern gleichgestellt wäre. Die Unterschiede in Ausbildung und Aufgabenstellung sowie der Umstand, daß Erzieher oder Sozialpädagogen nach dem bestehenden Erlaß nur Gehilfen des zuständigen Klassenlehrers seien, ließen es nicht zu, in den Sonderschullehrern die den Erziehern entsprechenden Beamten im Sinne der Nr. 3 SR 2 1 BAT zu sehen. Dementsprechend sei, wie geschehen, die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln, mit der Folge, daß das beklagte Land die vereinbarte Arbeitszeit nicht einseitig neu regeln könne.

II. Diese Ausführungen halten der revisionsrechtlichen Überprüfung im Ergebnis nur teilweise stand. Die Anordnung des beklagten Landes vom 1. August 1984 ist 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. Die "Verfügung" des beklagten Landes vom 1. August 1984, mit der es für die Schulzeit den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit der Klägerinnen neu geregelt hat, stellt sich rechtlich als Ausübung des Direktionsrechts des Arbeitgebers dar (vgl. dazu von Hoyningen-Huene, Die Billigkeit im Arbeitsrecht, S. 141; Söllner, Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis, S. 78). Das beklagte Land konnte diese einseitige Leistungsbestimmung auch vornehmen, da die zwischen den Parteien



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bestehenden Arbeitsverhältnisse einer weiteren Konkretisierung insoweit auch zugänglich waren. Die Parteien haben zwar in den Arbeitsverträgen vom 30. November 1982 bzw. 29. April/17. Mai 1983 die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf 40 Stunden wöchentlich festgelegt, jedoch liegt darin nur eine wiederholende Bekräftigung des schon kraft Tarifbindung anwendbaren BAT, insbesondere des § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT. Diese Vorschrift des § 15 Abs. 1 BAT gestattet aber grundsätzlich eine solche anderweitige Leistungsbestimmung, vorausgesetzt, sie berücksichtigt unter Abwägung aller wesentlicher Umstände in angemessener Weise die beiderseitigen Interessen, d.h. die Ausübung des Weisungsrechts muß billigem Ermessen gemäß § 315 Abs. 1 BGB entsprechen (vgl. dazu BAG Urteil vom 19. Juni 1985 - 5 AZR 57/84 - AP Nr. 11 zu § 4 BAT; BAGE 33, 71, 75 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht; Senatsurteil vom 4. Dezember 1986 - 6 AZR 226/84 - nicht veröffentlicht).

2. Das dem beklagten Land danach zustehende Direktionsrecht wird durch andere Vorschriften des BAT weder eingeschränkt noch modifiziert oder erweitert. Die Sonderregelung für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 1 BAT) greift nicht ein. Denn nach der Prokollnotiz zu Nr. 1 der SR 2 1 sind Lehrkräfte i.S. dieser Sonderregelung nur solche Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. An diesen Voraussetzungen fehlt es aber.

a) Die Begriffe "Kenntnisse und Fertigkeiten" und "Gepräge" in



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



der SR 2 1 zum BAT sind unbestimmte Rechtsbegriffe, bei deren Interpretation im einzelnen dem Landesarbeitsgericht ein Beurteilungsspielraum zusteht. Das Revisionsgericht kann insoweit nur prüfen, ob das Landesarbeitsgericht dabei von dem zutreffenden Rechtsbegriff ausgegangen ist, ob es diesen bei der Subsumtion beibehalten hat, ob ihm dabei Verstöße gegen die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze unterlaufen sind und ob alle erheblichen Tatumstände Berücksichtigung gefunden haben (BAGE 46, 292, 306 = AP Nr. 93 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAGE 32, 203, 206 f. = AP Nr. 1 zu § 72 a ArbGG 1979 Grundsatz; BAG Urteil vom 6. Juni 1984 - 4 AZR 218/82 - AP Nr. 90 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

b) Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Lehrereigenschaft der Klägerinnen halten diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab nicht stand.

aa) Die Klägerinnen sind nach dem Erlaß des Kultusministers vom 28. September 1982 zur

- Mitwirkung im Übungsbereich,
- Durchführung von einzel- und gruppen-
unterrichtlichen Maßnahmen nach Anleitung
des zuständigen Lehrers,
- Beteiligung an der Elternarbeit, Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen und Gruppengesprächen nach Maßgabe der geltenden Vorschriften.....

befugt. Aufgrund dieser allgemeinen Umschreibungen ihrer Tätigkeiten können die Klägerinnen nicht als Lehrkraft i.S. der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

SR 2 1 BAT eingeordnet werden, auch wenn deren Rahmen durch die Protokollerklärung sehr weit gesteckt ist. Eine Mitarbeiterin, die nur zur Mitwirkung berufen ist und nach Anleitung des zuständigen Lehrers arbeitet, kann nicht gleichzeitig eine Lehrkraft sein, bei der die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten ihrer Tätigkeit das Gepräge gibt. Sie übt dabei vielmehr nur Hilfstätigkeiten, d.h. unterstützende Arbeiten aus. Nach Ziff. 3 des Erlasses vom 28. September 1982 findet auf diesen Personenkreis daher folgerichtig nicht die Regelung der Nr. 3 SR 2 1, sondern § 15 BAT Anwendung.

bb) Bestätigt wird dieses Ergebnis im übrigen auch durch das Niedersächsische Schulgesetz vom 6. November 1980 (ND GVBl S. 425), das zwischen Lehrern und den übrigen Mitarbeitern an den Schulen deutlich unterscheidet. Nach § 35 Abs. 1 Satz 1 NSchG erzieht und unterrichtet der Lehrer in eigener pädagogischer Verantwortung. Er ist nach § 35 Abs. 2 Satz 2 NSchG grundsätzlich in das Beamtenverhältnis zu berufen. Von ihm zu unterscheiden sind nach § 38 NSchG u.a. die pädagogischen Mitarbeiter und das Betreuungspersonal an den öffentlichen Sonderschulen. Diese Aufteilung wird sogar bei der Regelung der Schulaufsicht gegenüber den Schülern in § 45 NSchG aufrechterhalten, die grundsätzlich den Lehrern obliegt (Abs. 1), wenn auch nach Abs. 2 "geeignete Mitarbeiter der Schule (§ 38)" mit der Wahrnehmung der Aufsichtspflicht betraut werden können.

3. Das beklagte Land kann sich bei seiner Neuordnung der Arbeitszeit der Klägerinnen allerdings nicht auf § 15 Abs. 4 BAT



stützen. Die Klägerinnen leisten keine Saisonarbeit.

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 beruhen (BAG Urteil vom 10. Juni 1987 - 4 AZR 68/87 - nicht veröffentlicht), die allein an dem Erholungsbedürfnis der Lehrer und Schüler ausgerichtet sind.

4. Die regelmäßige Arbeitszeit der Klägerinnen richtet sich daher allein nach § 15 Abs. 1 BAT. Die vom beklagten Land vorgenommene Arbeitszeitverteilung gemäß "Verfügung" vom 1. August 1984 zum Abbau des sog. "Schulferienüberhangs" bewegt sich innerhalb der durch diese Vorschrift gezogenen Grenzen, sofern und



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



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 Be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

griff 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 des 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 Arbeitsanfall 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 Schul-



ferien 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 Wechselschicht- und Schichtarbeit die Notwendigkeit einer Abweichung vom Achtwochenzeitraum ergeben könne, z.B. bei kommunalen Nahverkehrsbetrieben 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).

c) 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 je-



weilige 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.

d) 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. Änderungsstarifvertrages vom 1. Juli 1981 mit Wirkung vom 1. Januar 1981 eingefügte Satz 3 des Abs. 1 des § 15 BAT räumt für die dort genannten Ausnahmefälle lediglich die Möglichkeit ein, über den Berechnungszeitraum von acht Wochen hinauszugehen, nicht jedoch eine Einschränkung dieses Berechnungszeitraums.

bb) 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 alle denkbaren Formen und Möglichkeiten von Arbeitsverhältnissen der Angestellten im öffentlichen Dienst regelt. Die Vorschrift stellt damit gleichsam den zusammenfassenden Teil allgemeiner



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



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 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 Klägerinnen im Rahmen des § 15 Abs. 1 Satz 2 BAT ab 1. August 1984 neu regeln.

5. Diese Regelung entspricht auch billigem Ermessen, soweit in Zeiträumen von jeweils acht Wochen die wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden nicht überschreitet. Damit wird von den Klägerinnen einerseits nur die vertraglich geschuldete Arbeitszeit verlangt, andererseits liegt die tatsächliche Arbeitszeit der Klägerinnen in den Unterrichtswochen noch unter der nach §§ 3, 4 AZO zulässigen regelmäßigen Arbeitszeit von 96 Stunden in der Doppelwoche.

6. Die Anordnung ist allerdings insoweit unwirksam, als sie im konkreten Einzelfall zu einer Überschreitung der zulässigen 320 Stunden im Acht-Wochen-Zeitraum führt. Dies läßt die Wirksamkeit der Anordnung im übrigen unberührt, da es sich insoweit um eine zulässige Ausübung des Direktionsrechts des beklagten Landes handelt. Soweit die Anordnung unwirksam ist, handelt es sich, sofern diese Stunden geleistet werden, zwar um unzulässigerweise angeordnete, 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. Röhslers

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](#)

6 AZR 620/85

4 Sa 40/85 Niedersachsen

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 25. April 1988
beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Urteil vom 15. Oktober 1987 wird gemäß
§ 319 ZPO wegen offenkundiger Unrichtigkeit im
letzten Absatz des Tenors wie folgt berichtigt:

"Von den Kosten des Rechtsstreits
haben das beklagte Land 1/4 und
die Klägerinnen 3/4 zu tragen."

Dr. Röhsler

Dr. Etzel

Schneider



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)