

Aktenzeichen: 6 AZR 657/07
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 24. September 2008
- 6 AZR 657/07 -

I. Arbeitsgericht
Eisenach

Urteil vom 18. Oktober 2005
- 2 Ca 958/05 -

II. Thüringer
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 7. August 2007
- 7 Sa 501/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit

Gesetze:

TzBfG § 4 Abs. 1; BAT-O § 34 Abs. 1

Leitsatz:

§ 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 und Unterabs. 2 BAT-O verstoßen gegen § 4 Abs. 1 TzBfG und sind daher unwirksam, soweit danach Urlaubsgeld, Zuwendung und vermögenswirksame Leistungen unberücksichtigt bleiben.



BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 657/07
7 Sa 501/05
Thüringer
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. September 2008

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Anschlussberufungskläger und
Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungskläger, Anschlussberufungsbeklagter und
Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen
Verhandlung vom 24. September 2008 durch den Vorsitzenden Richter am



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge sowie die ehrenamtlichen Richter Kapitza und Spiekermann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 7. August 2007 - 7 Sa 501/05 - teilweise aufgehoben.
2. Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Eisenach vom 18. Oktober 2005 - 2 Ca 958/05 - wird zurückgewiesen.
3. Im Übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.
4. Die Kosten 2. und 3. Instanz haben der Kläger zu 4/5 und der Beklagte zu 1/5 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Vergütung von Mehrstunden.

1

Der Kläger war bei dem beklagten Freistaat seit 1990 als vollzeitbeschäftigter Lehrer im Angestelltenverhältnis mit 26 Unterrichtsstunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis war der Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) anwendbar. Der Kläger erhielt eine Vergütung nach VergGr. III BAT-O.

2

Wegen zurückgehender Schülerzahlen und zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen traf der Beklagte mit Lehrerverbänden und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Vereinbarungen zur Erreichung einer sozialverträglichen Personalentwicklung. Unter Teil A wurde das sog. „Floating-Modell“ vereinbart, unter Teil B das sog. „Swing-Modell“ sowie unter Teil C eine Regelung zur „Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung“. Teil C hat auszugsweise folgenden Inhalt:

3



„I. Regelungsbedarf

Die mit dem Floating-Modell gemäß Teil A angestrebte Anpassung des Lehrerberarfs an die Schülerzahlentwicklung wird auch unter Berücksichtigung des Swing-Modells gemäß Teil B nicht in jedem Fall der tatsächlichen Entwicklung entsprechen. Um einem tatsächlich höheren Bedarf Rechnung tragen zu können, wird die Möglichkeit eröffnet, abweichend von der grundsätzlichen Wochenstundenverpflichtung für einen vorübergehenden Zeitraum eine höhere Pflichtstundenzahl zu halten, die in nachfolgenden Zeiträumen durch eine entsprechend geringere Zahl an Pflichtstunden ausgeglichen wird.

II. Führung von Pflichtstundenkonten

In den Schulen werden für die Lehrerinnen/Lehrer und Sonderpädagogischen Fachkräfte, die die nachstehenden persönlichen Voraussetzungen erfüllen, Pflichtstundenkonten eingeführt, in denen die Zahl der zusätzlich geleisteten Pflichtstunden und deren Abgeltung zu verbuchen sind.

V. Ausgleich der Pflichtstundenkonten

- 2) Der Ausgleich kann
 - a) durch Unterschreitung der zu leistenden Pflichtstunden für einen bestimmten Zeitraum unter Fortzahlung der Vergütung
 - oder
 - b) durch Anrechnung auf den vereinbarten Beschäftigungsumfang erfolgen.Die Wahl der Ausgleichsmöglichkeit und des Ausgleichszeitraumes obliegen dem Beschäftigten, soweit dienstliche Belange, die schriftlich zu begründen sind, nicht entgegenstehen.
- 3) Sollte ein Ausgleich durch nichtbetriebsbedingte Kündigung, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. durch Tod unmöglich werden, erfolgt eine finanzielle Abgeltung. Für jede nicht ausgeglichene Pflichtstunde wird der auf eine Stunde entfallende Anteil der Vergütung eines entsprechenden Vollbeschäftigten gezahlt.
- 4) Der Anspruch auf finanzielle Abgeltung entsteht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei der nichtbetriebsbedingten Kündigung entsteht dieser



Anspruch, sobald endgültig feststeht, daß das Arbeitsverhältnis beendet ist.

VI. Grundsätzliche Verfahrensvorschriften

Die Einzelheiten zur Einrichtung und Führung der Pflichtstundenkonten werden durch Verwaltungsvorschrift geregelt.

Protokollnotizen

1. Zu Abschnitt II.

Zu den Pflichtstunden im Sinne dieses Angebotes gehören die im Teilzeitvertrag vereinbarten Pflichtstunden sowie alle auf Grund von Anordnung oder Vereinbarung darüber hinaus gehaltenen wöchentlichen Unterrichtsstunden. Zusätzlich geleistete Pflichtstunden sind alle über das vertraglich vereinbarte Maß hinaus gehaltenen Unterrichtsstunden.

“

Die Parteien vereinbarten mit Änderungsvertrag vom 18. Mai 1998 das Floating-Modell. Danach wurde die vertragliche Arbeitszeit des Klägers mit Beginn des Schuljahrs 1998/99 auf 90 % der Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Lehrer abgesenkt. Sie sollte anschließend in Stufen auf bis zu 65 % fallen und dann wieder ansteigen. Gleichzeitig vereinbarten die Parteien den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Mit jeweils schuljahresbezogenen Änderungsvereinbarungen zum Änderungsvertrag vom 18. Mai 1998 wurden die Arbeitszeiten des Klägers wieder angehoben, und zwar im Schuljahr 1998/99 auf wöchentlich 24 Pflichtstunden, im Schuljahr 1999/2000 auf 24 Pflichtstunden, im Schuljahr 2000/2001 auf zunächst 23 und dann 24 Pflichtstunden. Zusätzlich leistete der Kläger im Klagezeitraum „planmäßige Mehrarbeit“ im Umfang von zwei Unterrichtsstunden wöchentlich, die auf dem Pflichtstundenkonto angesammelt wurden. Vergleichbare vollzeitbeschäftigte Lehrer hatten in dieser Zeit 26 Pflichtstunden zu leisten.

4

Mit Beginn des Schuljahres 2001/2002 wurde der Kläger als vollzeitbeschäftigte Lehrkraft bis zum 31. Juli 2003 nach Hessen abgeordnet. Wegen eines beabsichtigten Wechsels des Klägers in den hessischen Schuldienst beendeten die Parteien das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag

5



vom 30. Juni 2003 zum 31. Juli 2003. Der Beklagte rechnete daraufhin für den Zeitraum vom 1. August 1998 bis zum 31. Juli 2001 die auf dem Pflichtstundenkonto angesammelten 312 Stunden mit einem Betrag iHv. 8.156,44 Euro brutto ab und zahlte dem Kläger hieraus am 2. September 2003 einen Betrag iHv. 3.129,66 Euro netto aus.

Mit Schreiben vom 15. Dezember 2003 beanstandete der Kläger die Vergütung der Mehrarbeit mit der Begründung, er sei tatsächlich wie ein Vollzeitbeschäftigter tätig gewesen. Der Beklagte habe auch für die erbrachte Mehrarbeit Urlaubsgeld, Zuwendung und vermögenswirksame Leistungen zu bezahlen. Der Beklagte lehnte dies im Schreiben vom 13. Januar 2004 ab.

Mit seiner am 3. Juni 2005 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Berechnung der Mehrarbeitsvergütung durch den beklagten Freistaat benachteilige ihn wegen seiner Teilzeitbeschäftigung.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger Vergütung für die Zeit vom 1. August 1998 bis zum 31. Juli 2001 unter Einbeziehung von anteiligem Urlaubsgeld, anteiliger Zuwendung und anteiligen vermögenswirksamen Leistungen iHv. 2/26 der entsprechenden Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten der VergGr. III BAT-O zuzüglich Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab 1. August 2003 abzüglich vom Beklagten bereits gezahlter 8.156,44 Euro zu zahlen.

Der Beklagte hat zur Begründung seines Klageabweisungsantrags ausgeführt, nach den tariflichen Regelungen stehe dem Kläger die begehrte weitere Vergütung nicht zu. Der Kläger werde nicht wegen der Teilzeitarbeit benachteiligt, weil auch vollbeschäftigte Angestellte bei Mehrarbeit diese Leistungen nicht beanspruchen könnten.

Das Arbeitsgericht hat - bei abweichendem Zinsantrag - der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten die mit Anschlussberufung des Klägers hinsichtlich der Zinsforderung erweiterte Klage im noch streitigen Umfang abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren



weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist bezüglich der Hauptforderung begründet. 11
Die mit der Anschlussberufung geltend gemachten Zinsen stehen dem Kläger jedoch nicht zu.

I. Die Klage ist zulässig. 12

1. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Klägers zu Recht dahin- 13
gehend einschränkend ausgelegt, dass nur die Feststellung einer höheren Mehrarbeitsvergütung (nicht: Vergütung) für den Zeitraum vom 1. August 1998 bis zum 31. Juli 2001 verlangt wird. Die Vergütung für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hat der Kläger erhalten. Weiterhin ist der Antrag so zu verstehen, dass die Feststellung einer Zahlungsverpflichtung abzüglich eines bereits gezahlten Bruttobetrags iHv. 8.156,44 Euro verlangt wird.

2. Der Kläger begehrt die Feststellung eines Rechtsverhältnisses iSv. 14
§ 256 Abs. 1 ZPO. Auch einzelne Ansprüche aus einem Schuldverhältnis - wie vorliegend ein einzelner Zahlungsanspruch - sind Rechtsverhältnisse in diesem Sinn (*Senat 13. März 2008 - 6 AZR 794/06 - NZA-RR 2008, 495*). Der Zulässigkeit der Feststellungsklage steht der Vorrang der Leistungsklage nicht entgegen. Zwar ist das rechtliche Interesse an der Erhebung einer Feststellungsklage in der Regel zu verneinen, wenn eine Leistungsklage möglich ist. Auch in diesem Fall kann aber ein Feststellungsinteresse gegeben sein, wenn das angestrebte Urteil trotz seiner lediglich feststellenden und einer Vollstreckung nicht zugänglichen Wirkung geeignet ist, den Konflikt der Parteien endgültig zu lösen und weitere Prozesse zwischen ihnen zu verhindern (*BAG 13. März 2007 - 1 AZR 232/06 - AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 32; 7. Dezember 2005 - 5 AZR 535/04 - BAGE 116, 267, 272*). Hiervon ist im Streitfall auszugehen. Es kann, wie schon das Landesarbeitsgericht angenommen und der Beklagte nicht in Zweifel gezogen hat, erwartet werden,



dass der beklagte Freistaat als Körperschaft des öffentlichen Rechts einem gegen ihn ergangenen Feststellungsurteil nachkommen und die sich daraus ergebenden Leistungsansprüche erfüllen wird (*vgl. BAG 29. September 2004 - 5 AZR 528/03 - BAGE 112, 112, 115*).

II. Die Anschlussberufung des Klägers war zulässig. Die Frist aus § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO iVm. § 66 Abs. 1 Satz 5 ArbGG ist eingehalten. 15

III. Die Klage ist überwiegend begründet. Der Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger für die geleisteten Mehrarbeitsstunden anteiliges Urlaubsgeld, anteilige Zuwendung und vermögenswirksame Leistungen zu bezahlen. 16

1. Der Kläger hat allerdings keinen tarifvertraglichen Anspruch auf die geltend gemachten Leistungen aus § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT-O, dem TV Zuwendung Ang-O, dem TV Urlaubsgeld Ang-O und dem TV VL Ang-O. 17

a) Die Vergütung von Mehrarbeitsstunden teilzeitbeschäftigter angestellter Lehrkräfte richtet sich nicht nach Nr. 3 SR 2I I BAT-O. Diese Bestimmung verstößt gegen § 4 Abs. 1 TzBfG und ist deshalb unwirksam, soweit sie die Vergütung von Mehrarbeitsstunden regelt (*vgl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 566/04 - BAGE 115, 12, 13 f.*). Da die beamtenrechtlichen Vorschriften für Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten Beamten deutlich niedrigere Bezüge vorsehen als für die regelmäßige vertragliche Arbeitszeit, erhält eine beamtete Teilzeitkraft, die Mehrstunden leistet, eine anteilige Vergütung, die nicht derjenigen eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Beamten entspricht. Ob die beamtenrechtlichen Regelungen über die Mehrarbeitsvergütung im beklagten Freistaat gegen Art. 141 EG verstoßen (*zur entsprechenden Regelung in Berlin vgl. BVerwG 13. März 2008 - 2 C 128/07 - ZTR 2008, 407*), hat der Senat nicht zu entscheiden, weil § 4 Abs. 1 TzBfG gegenüber Art. 141 EG vorrangig zu prüfen ist. § 4 Abs. 1 TzBfG hat den weiteren Anwendungsbereich. Er ist nicht auf Fälle der Geschlechtsdiskriminierung beschränkt und erstreckt sich über die Gleichheit des Arbeitsentgelts hinaus auch auf die Gleichheit der sonstigen Arbeitsbedingungen (*MünchKommBGB/Müller-Glöge 4. Aufl. § 4 TzBfG Rn. 15; ErfK/Preis 8. Aufl. § 4 TzBfG Rn. 14 f.*). Für die Vergütung von Mehrarbeits-

 18

stunden teilzeitbeschäftigter angestellter Lehrkräfte bleibt es daher zunächst bei der Regelung des § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 iVm. Unterabs. 2 BAT-O.

b) Der Kläger hat nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT-O keinen Anspruch auf die von ihm begehrten Leistungen. Nach dieser Bestimmung erhält der Angestellte für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten, soweit für Mehrarbeitsstunden ein (Zeit-)Ausgleich nicht erfolgt. Zur „Vergütung“ iSv. § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 BAT-O gehören auf Grund des Klammerzusatzes „§ 26“ in Satz 1 und Satz 2 die dort aufgeführten Bestandteile, dh. die Grundvergütung und der Ortszuschlag. Somit erhält ein teilzeitbeschäftigter Angestellter für Mehrarbeitsstunden nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT-O die anteilige Grundvergütung sowie den anteiligen Ortszuschlag. Des Weiteren hat ihm der Arbeitgeber nach § 34 Abs. 2 BAT-O die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit sie nicht nur für vollbeschäftigte Angestellte vorgesehen sind, anteilig zu zahlen. Hierzu gehören zB die Zulage für die vorübergehende Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit nach § 24 Abs. 1 BAT-O oder die Zulagen nach § 33 Abs. 1 und 2 BAT-O (*vgl. Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann/Dassau BAT Stand Februar 2008 § 47 Erl. 5a*), nicht jedoch das Urlaubsgeld, die Zuwendung und vermögenswirksame Leistungen. Dies sind keine Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind.

c) Ein Anspruch auf anteilige Bezahlung von Urlaubsgeld, Zuwendung und vermögenswirksamen Leistungen ergibt sich auch nicht aus Teil C Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung. Selbst wenn diese Regelung als Tarifvertrag oder als sonstiger Koalitionsvertrag zu Gunsten Dritter (*dazu BAG 5. November 1997 - 4 AZR 872/95 - BAGE 87, 45; 3. April 2007 - 9 AZR 283/06 - AP BAT SR 21 § 2 Nr. 21 = EzTöD 200 TV-L § 44 Nr. 2; 4*) geeignet wäre, Rechte des Klägers zu begründen, würde sie die vom Kläger begehrten Leistungen nicht vorsehen. Als Anspruchsgrundlage kommt allein Abschnitt V 3 dieses Regelwerks in Betracht. Danach ist dem Arbeitnehmer für jede nicht ausgeglichene Pflichtstunde „der auf eine Stunde entfallende Anteil der Vergütung eines entsprechenden Vollbeschäftigten“ zu bezahlen. Der Wortlaut

19

20

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



entspricht weitgehend § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT-O. Sie ist daher wie diese Vorschrift zu verstehen und daher nicht anspruchsbegründend.

d) Eine Zahlungsverpflichtung des Beklagten ergibt sich auch nicht aus den Tarifverträgen, in denen die Ansprüche auf Urlaubsgeld, Zuwendung und vermögenswirksame Leistungen im Einzelnen geregelt sind. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Hiergegen wendet sich die Revision nicht. 21

2. § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 und Unterabs. 2 BAT-O verstoßen gegen § 4 Abs. 1 TzBfG und sind daher unwirksam, soweit danach Urlaubsgeld, Zuwendung und vermögenswirksame Leistungen unberücksichtigt bleiben. 22

a) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Demgemäß ist nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht. Das Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG gilt auch für tarifvertragliche Regelungen. Es steht gem. § 22 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien (*Senat 25. April 2007 - 6 AZR 746/06 - AP TzBfG § 4 Nr. 14 = EzA TzBfG § 4 Nr. 12 mwN*). 23

b) Der Kläger wird vom Beklagten bei gleicher Arbeitsleistung schlechter als ein vollzeitbeschäftigter Lehrer vergütet. 24

aa) Eine Ungleichbehandlung wegen Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit das Kriterium darstellt, an welches die unterschiedliche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen anknüpft (*Senat 16. Januar 2003 - 6 AZR 222/01 - BAGE 104, 250, 253; BAG 15. Oktober 2003 - 4 AZR 606/02 - BAGE 108, 123, 128 f.*). Vollzeit- und Teilzeitkräfte werden daher ungleich 25



vergütet, wenn für jeweils die gleiche Stundenzahl nicht die gleiche Gesamtvergütung gezahlt wird (*EuGH 15. Dezember 1994 - C-399/92 - Rn. 26, EuGHE I 1994, 5727; BAG 5. November 2003 - 5 AZR 8/03 - AP TzBfG § 4 Nr. 6 = EzA TzBfG § 4 Nr. 6; MünchKommBGB/Müller-Glöge 4. Aufl. § 4 TzBfG Rn. 22; ErfK/Preis 8. Aufl. § 4 TzBfG Rn. 31 f.*). Entgegen der Auffassung des Beklagten ist unerheblich, dass Vollzeitbeschäftigte, die Überstunden leisten, ebenfalls kein erhöhtes Urlaubsgeld, höhere Zuwendungen und höhere vermögenswirksame Leistungen erhalten. Maßgeblich ist vielmehr, ob die Gesamtvergütung des Klägers als Teilzeitarbeitnehmer, der auf Grund seiner Mehrarbeit dieselbe Arbeitszeit leistet wie ein Vollzeitarbeitnehmer, mit der Gesamtvergütung eines Vollzeitarbeitnehmers übereinstimmt. Nur bei einem solchen Vergleich kann festgestellt werden, ob der Kläger für jede geleistete Arbeitsstunde die gleiche Vergütung wie ein Vollzeitarbeitnehmer erhält.

bb) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27. Mai 2004 (- C-285/02 - *[Elsner-Lakeberg]* *EuGHE I 2004, 5861*). Danach stehen Art. 141 EG und Art. 1 der Richtlinie 75/117/EWG einer Regelung entgegen, nach der Teilzeitbeschäftigte ebenso wie Vollzeitbeschäftigte eine Vergütung für Mehrarbeit erst erhalten, wenn die Mehrarbeit drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat übersteigt. Der Europäische Gerichtshof begründet dies damit, dass Mehrarbeit von drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zur individuellen Arbeitszeit eine stärkere Mehrbelastung darstelle als für Vollzeitbeschäftigte. Dies steht nicht in Widerspruch zur Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, wonach Vollzeit- und Teilzeitkräfte ungleich vergütet werden, wenn für jeweils die gleiche Stundenzahl nicht die gleiche Gesamtvergütung gezahlt wird (*15. Dezember 1994 - C-399/92 - Rn. 26, EuGHE I 1994, 5727*).

26

cc) Der Kläger hatte auf Grund der vereinbarten planmäßigen Mehrarbeit die gleiche Pflichtstundenzahl wie vergleichbare vollzeitbeschäftigte Lehrer zu unterrichten. Für die über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten planmäßigen Mehrstunden hat er jedoch weder ein anteiliges

27



Urlaubsgeld noch eine anteilige Zuwendung und auch keine anteiligen vermögenswirksamen Leistungen erhalten. Er wurde damit bei gleicher Arbeitsleistung schlechter als ein vollzeitbeschäftigter Lehrer vergütet.

c) Die Ungleichbehandlung des Klägers gegenüber einem Vollzeitbeschäftigten ist nicht auf andere Weise kompensiert worden. 28

aa) Eine schlechtere Behandlung eines Teilzeitbeschäftigten gegenüber einem vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegt in der Regel nicht vor, wenn der Teilzeitbeschäftigte zum Ausgleich des entstandenen Nachteils einen Vorteil erhält (*Laux in Laux/Schlachter TzBfG § 4 Rn. 31; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 2. Aufl. § 4 Rn. 26*). Eine solche Kompensation ist hier entgegen der Auffassung des Beklagten nicht erfolgt. Der im Änderungsvertrag vom 18. Mai 1998, mit dem die Parteien ein Teilzeitarbeitsverhältnis begründet haben, vereinbarte Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen ist nicht geeignet, die bestehende Schlechterstellung des Klägers auszugleichen. Berücksichtigt werden können nur solche Leistungen, die in einem sachlichen Zusammenhang stehen. Insoweit kann auf die Grundsätze zurückgegriffen werden, die das Bundesarbeitsgericht beim Günstigkeitsvergleich von tariflichen und vertraglichen Regelungen nach § 4 Abs. 3 TVG herausgearbeitet hat (*vgl. Laux in Laux/Schlachter TzBfG § 4 Rn. 31; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 2. Aufl. § 4 Rn. 26*). Danach betreffen Arbeitszeit und Arbeitsentgelt einerseits und eine Beschäftigungsgarantie andererseits unterschiedlich geartete Regelungsgegenstände, für deren Bewertung es keinen gemeinsamen Maßstab gibt. Eine Beschäftigungsgarantie ist daher nicht geeignet, Verschlechterungen beim Arbeitsentgelt oder bei der Arbeitszeit zu rechtfertigen (*BAG 20. April 1999 - 1 ABR 72/98 - BAGE 91, 210, 231*). 29

bb) Eine Kompensation für entgangene Leistungen in Form von Urlaubsgeld, Zuwendung und vermögenswirksamen Leistungen liegt auch nicht darin, dass in Ziff. 5.2.4. 2. Alt. der 2. Neufassung der Verwaltungsvorschrift des Beklagten vom 16. Juli 1998 über die Ausgestaltung von Teilzeitbeschäftigungen vorgesehen ist, dass die Vergütung der abzugeltenden Mehrarbeitsstunden zu den Bedingungen erfolgt, die zum Zeitpunkt der Abgeltung 30



der Vergütung maßgebend sind. Zwar können die betroffenen Arbeitnehmer hierdurch in den Genuss von Erhöhungen des tariflichen Entgelts gelangen. Es ist jedoch nicht gewährleistet, dass zwischen der Erbringung der Mehrarbeit und der Abgeltung der Mehrarbeitsstunden überhaupt eine Tariflohnerhöhung eintritt. Darüber hinaus entgeht dem Arbeitnehmer durch die verzögerte Auszahlung ein Zinsvorteil.

cc) Eine Kompensation besteht des Weiteren nicht darin, dass einem teilzeitbeschäftigten Bediensteten, der während der „Ansparphase“ krank wird, trotz fehlender Arbeitsleistung auf dem Pflichtstundenkonto die vereinbarten Stunden für planmäßige Mehrarbeit gutgeschrieben werden. Hierzu ist der Beklagte von Gesetzes wegen ohnehin verpflichtet. Nach § 4 Abs. 1a EFZG gehört zwar das für Überstunden gezahlte Entgelt nicht zu dem im Krankheitsfall fortzuzahlenden Arbeitsentgelt. Überstunden iSv. § 4 Abs. 1a EFZG liegen aber nur vor, wenn die individuelle „regelmäßige“ Arbeitszeit des Arbeitnehmers überschritten wird. Überstunden werden wegen bestimmter besonderer Umstände vorübergehend zusätzlich geleistet. Leistet der Arbeitnehmer - wie bei „planmäßiger Mehrarbeit“ - regelmäßig eine bestimmte Arbeitszeit, liegen jedoch keine Überstunden iSv. § 4 Abs. 1a EFZG vor (*vgl. BAG 21. November 2001 - 5 AZR 296/00 - BAGE 100, 25, 30 f.*).

31

d) Bei dem vom Kläger geltend gemachten Urlaubsgeld, der Zuwendung sowie den vermögenswirksamen Leistungen handelt es sich um Arbeitsentgelt oder andere teilbare geldwerte Leistungen iSv. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG. Der Entgeltbegriff des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist wesentlich weiter zu verstehen als der Begriff der Vergütung iSv. § 26 BAT-O. Er umfasst neben dem Grundgehalt die vermögenswirksamen Leistungen, alle Zulagen, Zuwendungen sowie die Gewährung von Rabatten, Freistellungsansprüchen und Nutzung von Sachmitteln (*Laux in Laux/Schlachter TzBfG § 4 Rn. 46; Thüsing in Annuß/Thüsing TzBfG 2. Aufl. § 4 Rn. 34 ff.*).

32

e) Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung besteht nicht. Die unterschiedliche vertragliche Arbeitszeit allein rechtfertigt nicht die schlechtere Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Sachgründe müssen ande-

33



rer Art sein, etwa auf Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Anforderungen am Arbeitsplatz beruhen (*Senat 25. April 2007 - 6 AZR 746/06 - AP TzBfG § 4 Nr. 14 = EzA TzBfG § 4 Nr. 12; BAG 15. Oktober 2003 - 4 AZR 606/02 - BAGE 108, 123, 129*). Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich am Zweck der Leistung zu orientieren (*BAG 24. September 2003 - 10 AZR 675/02 - BAGE 108, 17, 22*). Aus dem Zweck von Urlaubsgeld, Zuwendung und vermögenswirksamen Leistungen ergibt sich nicht, dass eine unterschiedliche Stundenvergütung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sachlich gerechtfertigt ist.

3. Verstoßen Vereinbarungen gegen das Verbot der Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit aus § 4 Abs. 1 TzBfG, sind leistungsgewährende Vertragsbestimmungen auf diejenigen Personen zu erstrecken, die entgegen dem Gebot der Gleichbehandlung von der Gewährung der Leistungen - auch teilweise - ausgeschlossen sind (*vgl. BAG 24. September 2003 - 10 AZR 675/02 - BAGE 108, 17, 26; zu § 4 Abs. 2 TzBfG: Senat 11. Dezember 2003 - 6 AZR 64/03 - BAGE 109, 110, 117*). Diese Rechtsfolge ergibt sich aus § 134 BGB iVm. § 612 Abs. 2 BGB und nicht unmittelbar aus § 4 Abs. 1 TzBfG (*MünchKommBGB/Müller-Glöge 4. Aufl. § 4 TzBfG Rn. 46; Schaub/Linck ArbR-Hdb. 12. Aufl. § 43 Rn. 66; ErfK/Preis 8. Aufl. § 4 TzBfG Rn. 72; aA Laux in Laux/Schlachter TzBfG § 4 Rn. 151; MünchArbR/Schüren 2. Aufl. § 161 Rn. 91*), denn § 4 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 TzBfG enthalten ein einheitliches Verbot der sachlich nicht gerechtfertigten Benachteiligung wegen der Teilzeitarbeit (*BAG 5. November 2003 - 5 AZR 8/03 - AP TzBfG § 4 Nr. 6 = EzA TzBfG § 4 Nr. 6*). Der Kläger kann vom Beklagten daher nach § 4 Abs. 1 TzBfG iVm. §§ 134, 612 Abs. 2 BGB die mit dem Feststellungsantrag geltend gemachten Hauptleistungen verlangen.

4. Die geltend gemachten Vergütungsansprüche sind nicht nach § 70 BAT-O verfallen. Nach Abschnitt V 4 Teil C Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung entsteht der Anspruch auf finanzielle Abgeltung erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das war der 31. Juli 2003. Mit Schreiben

34

35



vom 15. Dezember 2003 hat der Kläger die streitgegenständlichen Forderungen gegenüber dem Beklagten fristgerecht schriftlich geltend gemacht.

IV. Dem Kläger stehen nicht die mit der Anschlussberufung geltend gemachten Zinsen zu. Die Mehrarbeitsvergütung ist nicht zunächst in voller Höhe zu verzinsen und erst anschließend um den bereits gezahlten Anteil von 8.156,44 Euro brutto zu vermindern. Hierfür fehlt es an einer Anspruchsgrundlage. Insbesondere ergibt sich der Zinsanspruch für die gesamte Mehrarbeitsvergütung nicht aus dem Gesichtspunkt des Verzugs (§ 288 Abs. 1 BGB), denn der Beklagte hat bereits am 2. September 2003 Mehrarbeitsvergütung iHv. 8.156,44 Euro brutto geleistet. Er befindet sich deshalb insoweit nicht im Verzug. Der Beklagte ist lediglich verpflichtet, die um anteilige Leistung von Urlaubsgeld, Zuwendung und vermögenswirksame Leistungen erhöhte Mehrarbeitsvergütung abzüglich bereits gezahlter 8.156,44 Euro brutto zuzüglich Zinsen zu zahlen.

36

V. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1, § 97 Abs. 1 ZPO. Für die Anwendung des § 92 ZPO ist es ohne Bedeutung, ob eine Partei mit dem Haupt- oder Nebenanspruch teilweise obsiegt bzw. unterliegt (*BGH 28. April 1988 - IX ZR 127/87 - NJW 1988, 2173, 2175*). Der Kläger verlangt Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz (seit 1. Juli 2008: 3,19 %) aus 8.156,44 Euro seit 1. August 2003, mithin für einen Zeitraum von etwa fünf Jahren. Die Zuvielforderung hinsichtlich der Zinsen beträgt daher - bei überschlägiger Berechnung - etwas mehr als 3.200,00 Euro. Sie steht zum Streitwert des in der Revision allein noch anhängigen und berechtigten Feststellungsantrags in einem Verhältnis von 4/5 zu 1/5.

37

Fischermeier

Linck

Spelge

Kapitza

Spiekermann



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

