

Aktenzeichen: 9 AZR 18/07
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 14. August 2007
- 9 AZR 18/07 -

I. Arbeitsgericht
Zwickau

Urteil vom 6. Dezember 2005
- 7 Ca 1114/05 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 24. November 2006
- 7 Sa 69/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Altersteilzeit - erweitertes Direktionsrecht

Gesetze:

GewO § 106; BGB §§ 305 ff., 315; AltTZG § 6; Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 idF vom 30. Juni 2000 § 3

Leitsätze:

1. Ist unter Bezugnahme auf eine tarifliche Bemessungsvorschrift in einem Altersteilzeitarbeitsvertrag eine bestimmte Stundenzahl als durchschnittliche Wochenarbeitszeit angegeben, liegt darin keine konstitutive Regelung. Der Altersteilzeitarbeitnehmer kann verlangen, mit der sich aus der richtigen Anwendung der Tarifnorm ergebenden Arbeitszeit beschäftigt zu werden.
2. Wird in dem vom Arbeitgeber verwendeten Formularvertrag eine Vollzeitbeschäftigung in eine annähernd auf die Hälfte der Arbeitszeit abgesenkte Teilzeitbeschäftigung geändert, kann dem Arbeitgeber darin das einseitige Recht, die Wochenarbeitszeit nach seinem Bedarf befristet zu verlängern, jedenfalls dann eingeräumt werden, wenn diese Vereinbarung in Umsetzung eines kollektiven Interessenausgleichs geschlossen wird.
3. Hat der Arbeitgeber von der ihm vorbehaltenen "Aufstockungsmöglichkeit" Gebrauch gemacht, hat er die Aufstockung bei dem Übergang in die Altersteilzeit nach § 6 Abs. 2 Satz 1 AltTZG, § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 TV ATZ zu berücksichtigen. Wenn die vom Arbeitgeber bestimmte Verlängerung der Arbeitszeit bis unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit gilt, ist diese Arbeitszeit als "bisherige Arbeitszeit" iSv. § 6 Abs. 2 Satz 1 AltTZG, § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 TV ATZ für die Altersteilzeit zugrunde zu legen.



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



Hinweise des Senats:

teilweise Parallelsachen 14. August 2007 - 9 AZR 18/07 - (vorliegend),
- 9 AZR 58/07 - und - 9 AZR 59/07 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 18/07
7 Sa 69/06
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. August 2007

URTEIL

Pötter, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. August 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Reinecke und Gallner sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Benrath und die ehrenamtliche Richterin Pielenz für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 24. November 2006 - 7 Sa 69/06 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Umfang der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung während der Altersteilzeit. 1

Die im November 1943 geborene Klägerin steht seit 1962 in einem Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Freistaat bzw. seinem Rechtsvorgänger. Sie wurde an einer Grundschule beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der BAT-O in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder geltenden Fassung und die ihn ergänzenden Tarifverträge Anwendung. Dazu gehört auch der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 in der am 1. Juli 2000 in Kraft getretenen Fassung des Änderungsstarifvertrags Nr. 2 vom 30. Juni 2000. 2

Die Parteien schlossen am 4. Juli 1997 einen Änderungsvertrag, mit dem sie von der ursprünglichen Vollzeitbeschäftigung auf eine Teilzeitbeschäftigung übergingen. §§ 1 und 4 des Änderungsvertrags lauten auszugsweise wie folgt: 3

„§ 1

Änderung des Beschäftigungsumfanges

(1) Die Vertragsparteien vereinbaren eine Teilzeitbeschäftigung zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur

d) für die Dauer der Schuljahre 2000/2001 bis 2008/09 in Höhe von 57,14 Prozent einer vergleichbaren Vollzeitkraft (= 16 Wochenstunden Unterrichtsverpflichtung);

(2) Die Parteien sind sich darüber einig, daß bei der unter Absatz 1 genannten Teilzeitbeschäftigung nur volle Unterrichtsstunden gehalten und vergütet werden. Die geltende individualvertragliche Unterrichtsverpflichtung wird nach dem jeweils vertraglich vereinbarten Prozentsatz rechnerisch ermittelt und auf- bzw. abgerundet.

(3) Die Lehrkraft erklärt sich damit einverstanden, daß der unter Absatz 1 vereinbarte Beschäftigungsumfang durch den Arbeitgeber aus bedarfsbedingten Gründen jeweils für die Dauer eines Schuljahres befristet aufgestockt werden kann. Die Aufsto-



ckung und der Umfang des Beschäftigungsumfanges ist der Lehrkraft spätestens vor Beginn der Sommerferien schriftlich anzuzeigen.

§ 4

Zeitlich befristete Beschäftigungsgarantie

(1) Bis zum Abschluß des Schuljahres 2009/10 ist eine ordentliche Kündigung aus betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen.

„

Die vertragliche Regelung beruht auf einer Vereinbarung des Beklagten mit dem Landesverband Sachsen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, dem Sächsischen Lehrerverband und dem Verband Bildung und Erziehung vom 21. Februar 1997 über die Gestaltung eines sozialverträglichen Personalabbaus an Grundschulen des Freistaats. Diese sog. Teilzeitvereinbarung sieht in einem Stufenplan die Verringerung der Wochenstunden für Grundschullehrer vor, die sich am prognostizierten Absinken der Schülerzahlen orientiert. Nach ihrer Präambel verpflichten sich die Unterzeichner der Vereinbarung, den in den nächsten Jahren erforderlichen Stellenabbau auf Grund eines „gravierenden Schülerrückgangs“ durch die im Folgenden genannten Maßnahmen sozialverträglich zu gestalten. In Ziff. 2 Abs. 2, Abs. 3, Abs. 4 Unterabs. 1, Abs. 5 und Abs. 6 der Teilzeitvereinbarung ist bestimmt:

4

„Den Lehrkräften wird bis zum Ende des Schuljahres 1996/1997 ein unbefristeter Änderungsvertrag mit folgendem Arbeitszeitumfang eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten angeboten:

vom Schuljahr 2000/2001
bis Schuljahr 2008/2009 57,14 %

(= 16 Wochenstunden Unterrichtsverpflichtung)

In dem Änderungsvertrag erklärt sich die Lehrkraft damit einverstanden, daß ihr individualvertraglich vereinbarter Beschäftigungsumfang im Bedarfsfalle einseitig durch den Arbeitgeber aufgestockt wird. Der zusätzliche Beschäftigungsumfang wird im Rahmen der zugewiesenen Stellen des Stellenplanes aufgrund einer Bedarfsanalyse des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus für das jeweilige Schuljahr durch eine Erklärung der personalführenden Stelle gegenüber der Lehrkraft verbindlich festgelegt. Eine Änderung des Arbeitsvertrages erfolgt nicht.



Bis zum Ablauf des Schuljahres 2009/10 ist eine ordentliche Kündigung aus betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen. ...

Die für ein Schuljahr bedarfsbedingte Aufstockung des Beschäftigungsumfanges endet mit Ablauf des Schuljahres, ohne daß es insoweit einer Kündigung bedarf. Die Parteien sind sich darüber einig, daß § 625 BGB keine Anwendung findet. Das Recht zum Widerruf der Aufstockung nach Satz 1 dieses Absatzes aus wichtigem Grund bleibt unberührt."

In den Jahren 2002 bis 2004 gab der Beklagte der Klägerin jeweils befristete Aufstockungen ihres Beschäftigungsumfanges bekannt. Mit Wirkung vom 1. August 2002 teilte er einen Beschäftigungsumfang von 17/28 Unterrichtswochenstunden mit, mit Wirkung vom 1. August 2003 einen Beschäftigungsumfang von 20/28 Unterrichtswochenstunden. Zuletzt gab der Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 25. März 2004 mit Wirkung vom 1. April 2004 einen Beschäftigungsumfang von 21/28 Unterrichtswochenstunden für die Dauer des laufenden Schuljahres bekannt. Alle drei Mitteilungsschreiben sehen in § 2 Abs. 2 Folgendes vor:

„(2) Die für ein Schuljahr bedarfsbedingte Aufstockung des Beschäftigungsumfanges endet mit Ablauf des Schuljahres, ohne dass es insoweit einer Kündigung bedarf. § 625 BGB findet keine Anwendung.“

Das Schuljahr beginnt nach § 33 Satz 1 des Schulgesetzes für den Freistaat Sachsen am 1. August und endet am 31. Juli des folgenden Kalenderjahres.

Am 20. Februar 2004 schlossen die Parteien einen Altersteilzeitarbeitsvertrag im Blockmodell. Die Arbeitsphase sollte vom 1. September 2004 bis 31. März 2006 dauern, die Freistellungsphase vom 1. April 2006 bis 31. Oktober 2007. In § 2 Abs. 1 des Altersteilzeitarbeitsvertrags ist geregelt:

„Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt 8 Unterrichtsstunden (Hälfte der bisherigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 TV ATZ).“

In § 3 Abs. 1 TV ATZ ist bestimmt:

„§ 3

Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit.



Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen, die mit dem Arbeitnehmer vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zu Grunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 dieses Unterabsatzes bleiben Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden."

Die Klägerin meint, für die Berechnung der während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geltenden wöchentlichen Arbeitszeit sei der Beschäftigungsumfang mit 16 Unterrichtsstunden zu niedrig angesetzt. Jedenfalls bei einer kurzzeitigen Absenkung der Arbeitszeit unmittelbar vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses sei nach Sinn und Zweck sowie der Regelungssystematik des § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 TV ATZ die Berechnungsmethodik des § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 TV ATZ anzuwenden. Maßgeblich für die Bemessung der Arbeitszeit seien die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit gehaltenen 18,6 Unterrichtsstunden. Welcher rechtliche Charakter den „Aufstockungen“ zukomme, sei für den Begriff der vereinbarten Arbeitszeit nicht entscheidend. Auch eine Arbeitszeitanhebung durch Ausübung des Direktionsrechts oder durch Leistungsbestimmung führe zu einer für beide Parteien verbindlichen Festsetzung und werde damit Bestandteil des Arbeitsvertrags. Die Befristung der letzten Arbeitszeitverlängerung benachteilige die Klägerin unangemessen iSv. § 307 BGB, zumal die sog. Teilzeitvereinbarung kein unmittelbar auf den Arbeitsvertrag einwirkender Tarifvertrag sei. Der Beklagte handle auch gleichbehandlungswidrig. Während er für die übrigen Lehrer § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 TV ATZ anwende, berechne er den Beschäftigungsumfang der Grundschullehrer nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 TV ATZ. Da Grundschullehrer überwiegend weiblich seien, sei mit dieser Handhabung eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts verbunden.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, sie für die Dauer der Arbeitsphase der Altersteilzeit bis zum 31. März 2006 im Umfang von durchschnittlich 19 Unterrichtsstunden wöchentlich zu beschäftigen.



Der beklagte Freistaat hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er ist der Ansicht, die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit iSd. § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 TV ATZ sei die dem Änderungsvertrag vom 4. Juli 1997 entsprechende Arbeitszeit und nicht die in der letzten Aufstockungsmittelteilung genannte und zuletzt tatsächlich geleistete Arbeitszeit. Mit der Aufstockung habe der Beklagte lediglich sein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht nach § 315 BGB ausgeübt. Der auf der sog. Teilzeitvereinbarung beruhende Änderungsvertrag unterscheide klar zwischen vereinbarter Arbeitszeit und möglicher künftiger Aufstockung. Die Vereinbarung eines einseitigen und befristeten Aufstockungsrechts sei wegen des mit der Teilzeitvereinbarung begründeten besonderen Kündigungsschutzes und des mit ihr verfolgten Personalkonzepts keine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 BGB. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 TV ATZ. Die dort vorgesehene Durchschnittsberechnung solle nur verhindern, dass die Altersteilzeitleistungen durch eine Erhöhung der Arbeitszeit unmittelbar vor Beginn der Altersteilzeit „nach oben“ beeinflusst würden.

11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat den Beschäftigungsantrag der Klägerin auf Grund der erst nach dem Ende der Arbeitsphase geschlossenen Berufungsverhandlung als Antrag auf Feststellung einer durchschnittlich 19 Unterrichtsstunden entsprechenden Arbeitszeit während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ausgelegt. Es hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision will die Klägerin vorrangig festgestellt wissen, dass der Beklagte sie während der Dauer der Arbeitsphase bis zum 31. März 2006 im Umfang von durchschnittlich 19 Unterrichtsstunden wöchentlich zu beschäftigen gehabt habe. Hilfsweise beantragt sie, den Beklagten zu verurteilen, sie während der Arbeitsphase im Umfang von durchschnittlich 19 Unterrichtsstunden wöchentlich zu beschäftigen. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

12

Entscheidungsgründe

A. Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Klage ist in Haupt- und Hilfsantrag erfolglos.

13



- I. Der ausdrücklich erstmals in der Revisionsbegründung angekündigte Hauptantrag auf Feststellung eines Beschäftigungsumfangs von 19 Unterrichtsstunden während der Arbeitsphase der Altersteilzeit entspricht dem Begehren der Klägerin bei Schluss der mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz am 24. Oktober 2006. Schon zu diesem Zeitpunkt war die Arbeitsphase - mit dem 31. März 2006 - verstrichen. Der Klägerin konnte es deshalb nur noch um eine Klärung der vereinbarten bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit iSv. § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 und 2 TV ATZ bzw. der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses iSv. § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 TV ATZ gehen. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, die einen entsprechenden Feststellungsantrag annimmt, trifft zu. In Wirklichkeit änderte die Klägerin ihren Sachantrag bereits schlüssig in der Berufungsverhandlung. 14
- II. Der Hauptantrag ist zulässig. Eine allgemeine Feststellungsklage (§ 256 Abs. 1 ZPO) muss sich nicht notwendig auf das gesamte Rechtsverhältnis erstrecken. Sie kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*st. Rspr. vgl. Senat 23. Januar 2007 - 9 AZR 664/05 - Rn. 18; BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 566/04 - Rn. 25, BAGE 115, 12*). Die Parteien streiten hier über den Umfang der Beschäftigungspflicht, aus dem sich auch nach dem Ende der Arbeitsphase noch vergütungsrechtliche Folgen ergeben. Für die begehrte Feststellung besteht deswegen ein berechtigtes Interesse. 15
- III. Der Hauptantrag ist unbegründet. Entgegen dem Feststellungsbegehren der Klägerin war der beklagte Freistaat nicht verpflichtet, sie in der Arbeitsphase der Altersteilzeit mit 19 Unterrichtsstunden wöchentlich zu beschäftigen. 16
1. Dem für die Arbeitsphase gewünschten Beschäftigungsumfang von 19 Unterrichtsstunden steht nicht entgegen, dass in § 2 Abs. 1 des Altersteilzeitarbeitsvertrags vom 20. Februar 2004 die dort festgelegte Anzahl von „8 Unterrichtsstunden“ als „durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses“ festgelegt ist. Wie der Klammerzusatz „Hälfte der bisherigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 TV ATZ“ zum Ausdruck bringt, wollten die Vertragsparteien mit der Angabe der Unterrichtsstundenzahl keine konstitutive Regelung treffen, sondern nur in Anwendung des § 3 Abs. 1 TV ATZ gemeinsam feststellen, welche Unterrichtsstundenzahl der Hälfte der bisherigen durchschnittlichen Arbeitszeit 17



entspricht. Ergibt sich bei richtiger Berechnung eine höhere Stundenzahl, so kann der Teilzeitarbeitnehmer in der Arbeitsphase der Altersteilzeit auch eine Beschäftigung mit der höheren Stundenzahl der Arbeitszeit verlangen.

2. Als Arbeitszeit in der Arbeitsphase der im Blockmodell durchgeführten Altersteilzeit war weder der im Teilzeitvertrag festgelegte Mindestbeschäftigungsumfang noch die in den letzten Jahren vor Beginn der Altersteilzeitarbeit geleistete durchschnittliche Zahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden zugrunde zu legen. Nach dem im Altersteilzeitarbeitsvertrag in Bezug genommenen § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 TV ATZ ist die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit maßgebend. Das ist die Arbeitszeit, die bei einer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung von acht Stunden anfällt. Da im Blockmodell der Durchschnitt der wöchentlichen Arbeitszeit aus der ungeminderten Arbeitszeitverpflichtung während der Arbeitsphase und der vollständigen Freistellung in der Blockfreizeit gebildet wird, bedeutet dies für den Streitfall, dass die Klägerin in der Arbeitsphase Anspruch auf Beschäftigung mit 16 Unterrichtswochenstunden hatte. 18

a) Zu berücksichtigen ist nach § 3 Abs. 1 TV ATZ nicht die Zahl der Pflichtunterrichtsstunden, sondern die Arbeitszeit. Sie umfasst nicht nur die Zeit des Unterrichts, sondern auch die Zeit, die zur Erfüllung aller anderen im Schulbetrieb für Lehrkräfte anfallenden Aufgaben entsprechend dem Umfang ihrer Lehrtätigkeit benötigt wird. Das war beiden Parteien bewusst. Mit der Angabe der Unterrichtsstundenzahl wollten sie übereinstimmend den zeitlichen Beschäftigungsumfang einschließlich der Vor- und Nebenarbeiten, die gewöhnlich mit dem Unterricht verbunden sind, mittelbar festlegen. Das zeigt sich insbesondere an § 1 Abs. 1 Buchst. d des Änderungsvertrags vom 4. Juli 1997, den der Altersteilzeitarbeitsvertrag ablöste. Dort legten die Parteien die geschuldete Arbeitszeit der Klägerin auf 57,14 % einer Vollzeitkraft fest. Die im Klammerzusatz genannte Unterrichtsverpflichtung von 16 Wochenstunden sollte nur ausdrücken, welche Unterrichtsverpflichtung mit dieser Arbeitszeit verbunden war. 19

b) Die Einräumung des Aufstockungsrechts in § 1 Abs. 3 Satz 1 des Änderungsvertrags hat nicht bewirkt, dass als vereinbarte Arbeitszeit die Arbeitszeit gilt, die der Arbeitgeber in Ausschöpfung der Ermächtigung einseitig hätte festlegen können. Ebenso wenig ist die Zeit zugrunde zu legen, die der Arbeitgeber im Durchschnitt der Jahre vor dem Übergang in die Altersteilzeit tatsächlich durch Aufstockung festgelegt hatte. 20



aa) Im Ausgangspunkt zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die dem Beklagten in § 1 Abs. 3 des Änderungsvertrags vom 4. Juli 1997 eingeräumte Aufstockungsbefugnis als Leistungsbestimmungsrecht iSv. § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB verstanden. 21

Die Auslegung des Berufungsgerichts betrifft einen vom beklagten Freistaat vorformulierten Vertrag, den er für eine Vielzahl von Teilzeitverträgen verwendet hat. Der Vertrag enthält über die persönlichen Daten der Klägerin und die Daten der vorangegangenen Arbeitsverträge hinaus keine individuellen Besonderheiten. Der Inhalt eines solchen Mustervertrags ist uneingeschränkt revisibel (*Senat 23. Januar 2007 - 9 AZR 664/05 - Rn. 30; 11. April 2006 - 9 AZR 369/05 - Rn. 28, AP ATG § 2 Nr. 7 = EzA ATG § 2 Nr. 2; 15. März 2005 - 9 AZR 97/04 - Rn. 21, AP BGB § 157 Nr. 33 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 14*). 22

§ 1 Abs. 3 Satz 1 des Änderungsvertrags begründet ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht. Nach der am 1. Januar 2003 in Kraft getretenen Regelung des § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Gegenstand einer solchen Leistungsbestimmung kann grundsätzlich auch der Umfang einer im Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden Hauptleistungspflicht sein (*Luczak in Leinemann GewO Stand Juli 2007 § 106 Rn. 61 ff.; Neumann in Landmann/Rohmer GewO Stand Januar 2007 § 106 Rn. 8; ErfK/Preis 7. Aufl. § 611 BGB Rn. 485; Staudinger/Rieble (2004) § 315 Rn. 105 f.; Wank in Tettinger/Wank GewO 7. Aufl. § 106 Rn. 4, 12 und 27*). Die Verlängerung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit auf Grund höheren Bedarfs ist eine Festlegung des Umfangs der Arbeitspflicht im Sinne einer Leistungsbestimmung (*zu einer bedarfsbedingten Arbeitszeitaufstockung Senat 3. Dezember 2002 - 9 AZR 457/01 - Rn. 49 ff., BAGE 104, 55; im Zusammenhang mit Abrufarbeit BAG 7. Dezember 2005 - 5 AZR 535/04 - Rn. 27 ff. und 39, BAGE 116, 267; zu vorübergehenden Herabsetzungen der regelmäßigen Arbeitszeit 28. Juni 2001 - 6 AZR 114/00 - Rn. 95, BAGE 98, 175*). 23

bb) Die vom Beklagten bis zum 31. Juli 2004 vorgenommene Aufstockung des Beschäftigungsumfangs, die also nicht bis zum Übergang in die am 1. September 2004 beginnende Altersteilzeit andauerte, ist nicht als „bisherige wöchentliche Arbeitszeit“ nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 TV ATZ anzusehen. 24



Anknüpfend an den wortgleichen § 6 Abs. 2 Satz 1 AltTZG ist gemäß § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 TV ATZ die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit dem Arbeitnehmer vor dem Übergang in die Altersteilzeit „vereinbart“ war. Vereinbart iSd. in ihren Sätzen 1 und 2 deckungsgleichen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen ist die geschuldete Arbeitszeit, wie sie sich aus den anzuwendenden arbeitsvertraglichen Regelungen ergibt.

25

(1) Geschuldet iSd. vereinbarten Arbeitszeit des § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 TV ATZ ist auch die verlängerte Arbeitszeit, die auf Grund des einseitig ausgeübten Gestaltungsrechts geleistet werden muss. Das verbindende vertragliche Element ist § 1 Abs. 3 Satz 1 des Änderungsvertrags vom 4. Juli 1997, der dem Beklagten das Leistungsbestimmungsrecht einräumte. Nur auf dieser geänderten vertraglichen Grundlage war er zur einseitigen Leistungsbestimmung berechtigt. Mit der Begründung des Leistungsbestimmungsrechts delegierten die Arbeitsvertragsparteien einen Teil der Hauptleistungspflichten - die bedarfsbedingte Anhebung der Arbeitszeit - vertragsersetzend in die Kompetenz des Beklagten (*vgl. Staudinger/Rieble (2004) § 315 Rn. 89 f.*). Sonst hätte er die regelmäßige Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nur im Einvernehmen mit der Klägerin verlängern können.

26

(2) In Ziff. 2 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 1 der sog. Teilzeitvereinbarung zwischen dem Beklagten und den Lehrerverbänden vom 21. Februar 1997 ist keine tarifliche oder tarifvertragsgleiche Leistungsbestimmung zu sehen. Dabei kann offenbleiben, ob es sich bei der Teilzeitvereinbarung um einen Tarifvertrag oder eine sog. Koalitionsvereinbarung zugunsten Dritter handelt. Derartige Koalitionsvereinbarungen haben zwar ebenso wie Tarifverträge die Vermutung ihrer materiellen Richtigkeit für sich, weil beide Seiten jederzeit inhaltsgleiche Tarifverträge fordern können (*Senat 3. Dezember 2002 - 9 AZR 457/01 - Rn. 47, BAGE 104, 55*). Ziff. 2 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 1 der Teilzeitvereinbarung verleiht dem Arbeitgeber aber nicht unmittelbar ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht. Vielmehr setzt die Leistungsbestimmung einen Änderungsvertrag voraus. Er muss der Lehrkraft nach Ziff. 2 Abs. 2 der Teilzeitvereinbarung angeboten werden. Die Leistungsbestimmung hat demnach keine tarifliche, sondern eine vertragliche Grundlage. Der letzte Satz in Ziff. 2 Abs. 4 Unterabs. 1 der Teilzeitvereinbarung, wonach eine Änderung des Arbeitsvertrags nicht erfolgt, steht dem nicht entgegen. Dieser Passus drückt nur die Rechtsnatur des zuvor beschriebenen einseitigen Leistungsbestimmungsrechts aus. Dessen Grundlage muss erst durch Ände-

27



rungsvertrag geschaffen werden. Gemeint ist: „Eine dauerhafte Änderung des Arbeitsvertrags erfolgt nicht.“

Insofern unterscheidet sich Ziff. 2 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 1 der Teilzeitarbeitsvereinbarung von dem Arbeitsplatzsicherungstarifvertrag, den der Sechste Senat in seiner Entscheidung vom 28. Juni 2001 zu behandeln hatte und der selbst die Voraussetzungen eines Leistungsbestimmungsrechts des Arbeitgebers regelte (- 6 AZR 114/00 - Rn. 95, BAGE 98, 175). Es kann daher auf sich beruhen, ob auch ein tariflich begründetes Leistungsbestimmungsrecht dem Begriff der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit nach § 6 Abs. 2 Satz 1 AltTZG und § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 TV ATZ unterfiele.

28

(3) Bei den Bedarfsaufstockungen handelt es sich ferner um regelmäßige Arbeitszeit und nicht um Überarbeit. Überarbeit ist Arbeit, welche die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Rahmen eines auf Grund bestimmter Umstände vorübergehenden zusätzlichen Arbeitsbedarfs überschreitet (vgl. zu der Abgrenzung von Überstunden und Arbeit auf Abruf BAG 7. Dezember 2005 - 5 AZR 535/04 - Rn. 23, BAGE 116, 267). Diesen punktuellen situativen Bezug weisen die grundsätzlich auf die Dauer eines Schuljahres ausgerichteten Bedarfsaufstockungen nicht auf, obwohl die Anhebung im konkreten Fall einmal für einen kürzeren Zeitraum als für die Dauer eines Schuljahres erfolgte.

29

(4) Die Berücksichtigung der aufgestockten Anzahl der Unterrichtsstunden bei der Bemessung der „bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit“ setzt nach § 6 Abs. 2 Satz 1 AltTZG, § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 TV ATZ voraus, dass die Leistungsbestimmung vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit noch wirkte. Das trifft hier unmittelbar vor dem 1. September 2004 nicht zu. Zuletzt gab der Beklagte der Klägerin mit Wirkung vom 1. April 2004 einen Beschäftigungsumfang von 21/28 Unterrichtsstunden für die Dauer des laufenden Schuljahres bekannt. Nach § 33 Satz 1 des Schulgesetzes für den Freistaat Sachsen begann das Schuljahr 2003/2004 am 1. August 2003 und endete am 31. Juli 2004. Seit dem 1. August 2004 - also einen Monat vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit - reduzierte sich der vereinbarte wöchentliche Beschäftigungsumfang nach § 1 Abs. 1 Buchst. d des Änderungsvertrags vom 4. Juli 1997 wieder auf 16 Unterrichtsstunden und 57,14 % der Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitkraft. Dass zu diesem Zeitpunkt wegen der Schulferien kein Unterricht gehalten wurde, steht dem nicht entgegen. Als Arbeitszeit ist die Zeitspanne zu verstehen, während derer der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung zur Verfügung stellen muss. Dass

30



im August 2004 nicht nur die Unterrichtsverpflichtung aufgehoben war, sondern die Klägerin auch von den vor Schuljahresbeginn anfallenden Aufgaben einer Lehrkraft befreit war, ist nicht festgestellt.

cc) § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 TV ATZ ist auf den Streitfall nicht anwendbar. 31
Dort ist eine Korrekturberechnung für den Fall geregelt, dass die vereinbarte Arbeitszeit höher ist als der Durchschnittswert der letzten 24 Monate. Mit § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 TV ATZ folgten die Tarifpartner dem Vorbild der gesetzlichen Regelung des § 6 Abs. 2 Satz 2 AltTZG, indem sie die gesetzliche Formulierung wörtlich übernahmen. Die im Rahmen des Gesetzes zur Fortentwicklung der Altersteilzeit vom 20. Dezember 1999 geschaffene Vorschrift des § 6 Abs. 2 Satz 2 AltTZG ist nur eine Höchstgrenze, die sich selbst nicht erhöhend auswirkt. Sie soll Missbräuche durch eine vorübergehende Anhebung der Arbeitszeit vor Beginn der Altersteilzeitarbeit ausschließen (*BT-Drucks. 14/3392 S. 7; vgl. auch Senat 1. Oktober 2002 - 9 AZR 278/02 - Rn. 30, BAGE 103, 54*). Basis der Halbierung der Arbeitszeit bleibt dennoch die zuletzt vereinbarte geringere Arbeitszeit (*Nimscholz/Oppermann/Ostrowicz Altersteilzeit 5. Aufl. S. 52*).

3. Die Einräumung des Leistungsbestimmungsrechts in § 1 Abs. 3 Satz 1 des 32
Änderungsvertrags führt auch nicht zur Unwirksamkeit der „bisherigen“ Arbeitszeitvereinbarung und infolgedessen dazu, dass von einer vertraglich geschuldeten Arbeitszeit auszugehen ist, die 16 Unterrichtsstunden überschreitet. Die Erweiterung des Weisungsrechts des Beklagten hält einer Kontrolle am Maßstab der §§ 305 ff. BGB stand.

a) Der Anwendung der §§ 305 ff. BGB in der seit dem 1. Januar 2002 geltenden 33
Fassung des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (BGBl. I S. 3138) steht nicht entgegen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien schon vor dem 1. Januar 2002 bestand. Zwar galt das bisherige Recht nach der Übergangsbestimmung des Art. 229 § 5 Satz 1 und 2 EGBGB für Dauerschuldverhältnisse, die bereits vor dem 1. Januar 2002 entstanden waren, bis zum 31. Dezember 2002 weiter. Seit dem 1. Januar 2003 finden die neu gefassten §§ 305 bis 310 BGB jedoch Anwendung (*Senat 13. März 2007 - 9 AZR 433/06 - Rn. 34 f.; 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - Rn. 29, AP BGB § 307 Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 5; BAG 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - Rn. 18, AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13; 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - Rn. 32, BAGE 115, 274 mwN*). Der Änderungsvertrag der Parteien wurde am 4. Juli 1997 geschlossen. Die Regelung in seinem § 1 Abs. 3 Satz 1



unterfiel damit bis zum 31. Dezember 2002 dem im Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Recht. Seit dem 1. Januar 2003 ist die vorformulierte Klausel am Maßstab der §§ 305 ff. BGB zu überprüfen.

b) § 1 Abs. 3 Satz 1 des Änderungsvertrags, mit dem die Parteien das Direktionsrecht des Beklagten im Hinblick auf die Dauer der Arbeitszeit erweiterten, ist weder nach § 308 Nr. 4 BGB unwirksam noch benachteiligt er die Klägerin unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. 34

aa) Nach § 308 Nr. 4 BGB ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders unwirksam, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist. Die Vorschrift erfasst nur einseitige Bestimmungsrechte für die Leistung des Verwenders. Das folgt aus den Gesetzesmaterialien zum AGB-Gesetz, die ausschließlich Beispiele für Änderungen der Verwenderleistungen nennen (BT-Drucks. 7/3919 S. 25). Sie ist nicht auf das Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers als Verwender hinsichtlich der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers anzuwenden (Senat 13. März 2007 - 9 AZR 433/06 - Rn. 37; 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - Rn. 31, AP BGB § 307 Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 5). 35

bb) Die Klausel in § 1 Abs. 3 des Änderungsvertrags benachteiligt die Klägerin auch nicht unangemessen (§ 307 BGB). 36

(1) Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine formelmäßige Vertragsbestimmung ist unangemessen, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Bei diesem Vorgang sind auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten. Zur Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall gelöster Maßstab anzulegen. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des Geschäfts zu berücksichtigen. 37



gen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell unter Beachtung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt (*Senat 13. März 2007 - 9 AZR 433/06 - Rn. 39; 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - Rn. 33, AP BGB § 307 Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 5*).

(2) Unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB) wird die Klägerin durch die Erweiterung des Direktionsrechts des Beklagten in § 1 Abs. 3 Satz 1 des Änderungsvertrags nicht unangemessen benachteiligt. Das vereinbarte Recht zur Verlängerung der Arbeitszeit wird den Interessen beider Vertragspartner gerecht, obwohl die Befugnis zur Aufstockung von 16 auf 28 Unterrichtsstunden dazu führt, dass 42,85 % der Höchstarbeitszeit und sogar 75 % der Mindestarbeitszeit variabel ausgestaltet sind. 38

(a) Allerdings hat der Fünfte Senat mit seiner Entscheidung vom 7. Dezember 2005 auf der Grundlage von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB erkannt, dass die vom Arbeitgeber abrufbare, über die vereinbarte Mindestarbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen dürfe (*- 5 AZR 535/04 - Rn. 44 und 46, BAGE 116, 267*). Die dem Beklagten in § 1 Abs. 3 Satz 1 des Änderungsvertrags eingeräumte, nach oben hin unbegrenzte Aufstockungsbefugnis lässt eine Erhöhung des Teilzeitdeputats von 16 Unterrichtsstunden auf ein Vollzeitdeputat von 28 Unterrichtsstunden zu. Sie überschreitet die 25-Prozent-Grenze mit 75 % des Mindestdeputats von 16 Unterrichtsstunden und der ihm entsprechenden Mindestarbeitszeit von 57,14 % einer Vollzeitkraft also deutlich. 39

(b) Das dem Beklagten eingeräumte erweiterte Direktionsrecht wird den Interessen beider Vertragsparteien aber gerecht. Im Rahmen der Kontrolle von Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind nicht nur rechtliche, sondern auch tatsächliche Besonderheiten des Arbeitslebens zu berücksichtigen. Gefordert ist die Beachtung aller dem Arbeitsverhältnis innewohnenden Besonderheiten (*Senat 13. März 2007 - 9 AZR 433/06 - Rn. 40; 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - Rn. 34, AP BGB § 307 Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 5*). 40

Hier kann auf sich beruhen, ob die grundsätzlich auf die Dauer eines Schuljahres bezogene Aufstockungsbefugnis mit Abrufarbeit iSd. Rechtsprechung des Fünften Senats zu vergleichen ist. Jedenfalls steht die Vereinbarung über die Gestaltung eines sozialverträglichen Personalabbaus an Grundschulen des Freistaats Sachsen 41



zwischen dem Beklagten und den Lehrerverbänden vom 21. Februar 1997 - die sog. Teilzeitvereinbarung - einer unangemessenen und treuwidrigen Benachteiligung der Klägerin durch die Erweiterung des Direktionsrechts entgegen. Dabei ist nicht entscheidend, ob es sich bei der Teilzeitvereinbarung um einen Tarifvertrag oder nur um eine sog. Koalitionsvereinbarung zugunsten Dritter handelt, der im Unterschied zu einer Tarifnorm kein unmittelbarer und zwingender Charakter nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG zukommt (*zur Rechtsnatur solcher Koalitionsvereinbarungen BAG 14. April 2004 - 4 AZR 232/03 - Rn. 37 ff., 47 und 50, BAGE 110, 164*).

Das Lehrerpersonalkonzept stellt sicher, dass die Interessen der Klägerin trotz des Leistungsbestimmungsrechts des Beklagten ausreichende Berücksichtigung finden. Der in ihm enthaltene Ausgleich der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbelange als solcher und die der Personalbedarfsbemessung zugrunde liegende Bedarfsanalyse des Kultusministeriums des Beklagten schließen eine unangemessene Benachteiligung der Klägerin aus. Das Personalkonzept erhielt die Arbeitsplätze der Grundschullehrer des Beklagten, wenn auch mit einem geringeren Arbeitszeitumfang. Darüber hinaus schloss es bis zum Ende des Schuljahres 2009/2010 betriebsbedingte Kündigungen aus. Damit stellt die Teilzeitvereinbarung dem durch das erweiterte Weisungsrecht geschützten Anpassungs- und Flexibilisierungsbedarf des Beklagten den Schutz des Interesses der Lehrkräfte am Erhalt ihrer Arbeitsplätze gegenüber. Wird unterstellt, dass es sich bei der Teilzeitvereinbarung um eine bloße Koalitionsvereinbarung handelt, band sich der Beklagte mit ihr in Form eines schuldrechtlichen Normenvertrags gegenüber den Lehrerverbänden. Diese Bindung führt auch ohne unmittelbare Einwirkung auf den Arbeitsvertrag der Klägerin mittelbar zu einer stärkeren kündigungsrechtlichen Stellung der Klägerin und ist eine Besonderheit des Arbeitsrechts, die einer weitergehenden sog. AGB-Kontrolle entgegensteht. Es kommt deshalb nicht darauf an, dass § 4 Abs. 1 des Änderungsvertrags der Parteien den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum Ende des Schuljahres 2009/2010 übernahm.

42

cc) Das Aufstockungsrecht des § 1 Abs. 3 Satz 1 des Änderungsvertrags wird auch den formellen Anforderungen des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB gerecht, obwohl die Vertragsbestimmung lediglich bedarfsbedingte Gründe für die Verlängerung der Arbeitszeit nennt.

43



- (1) Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB sind Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen entsprechend den Grundsätzen von Treu und Glauben verpflichtet, Rechte und Pflichten ihrer Vertragspartner möglichst klar und durchschaubar darzustellen. Auch einseitige Bestimmungsvorbehalte können nur hingenommen werden, soweit sie bei unsicherer Entwicklung der Verhältnisse als Anpassungsinstrument erforderlich sind und den Anlass, aus dem das Bestimmungsrecht entsteht, sowie die Richtlinien und Grenzen seiner Ausübung möglichst konkret angeben (*Senat 13. März 2007 - 9 AZR 433/06 - Rn. 45; 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - Rn. 40, AP BGB § 307 Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 5*). 44
- (2) Nach diesen Grundsätzen war es nicht nötig, die in § 1 Abs. 3 Satz 1 des Änderungsvertrags genannten bedarfsbedingten Gründe für eine Verlängerung der Arbeitszeit weiter zu präzisieren. Eine Konkretisierungsverpflichtung würde dem Bedürfnis des Arbeitgebers, auf im Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht vorhersehbare Veränderungen reagieren zu können, nicht gerecht. Die Zusammenfassung aller in Zukunft denkbaren Gründe stößt auf Schwierigkeiten und führt zu Leerformeln (*Senat 13. März 2007 - 9 AZR 433/06 - Rn. 46; 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - Rn. 42, AP BGB § 307 Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 5 mwN*). Bei einer konkreteren Fassung hätte die Klägerin im Übrigen nicht mehr erfahren, als sie hier schon aus dem Begriff der bedarfsbedingten Gründe entnehmen konnte. Sie standen für aus der Sphäre des Arbeitgebers herrührende betriebliche oder wirtschaftliche Gründe. Mit einem solchen Verständnis der Transparenzkontrolle des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB wird das weitgehende Bestimmungsrecht, das § 106 Satz 1 GewO dem Arbeitgeber einräumt, berücksichtigt und der Gegebenheit Rechnung getragen, dass Arbeitsverträge nur eine ihrem Rahmen nach umschriebene Leistungspflicht festlegen können (*Senat 13. März 2007 - 9 AZR 433/06 - Rn. 47; 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - Rn. 43, aaO*). 45
4. Der beklagte Freistaat hat von dem erweiterten Bestimmungsrecht auch nicht in einer Art und Weise Gebrauch gemacht, die zur Unwirksamkeit der Befristung der Aufstockung bis zum 31. Juli 2004 führte. 46
- a) Die Zulässigkeit der letzten Aufstockung unterliegt der sog. Ausübungskontrolle. Zu überprüfen ist, ob die Befristung der letzten Aufstockung billigem Ermessen iSv. § 106 Satz 1 GewO entspricht (*Senat 13. März 2007 - 9 AZR 433/06 - Rn. 48; 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - Rn. 43, AP BGB § 307 Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 5*). Eine Leistungsbestimmung genügt billigem Ermessen, wenn die konkreten Umstände 47



des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt wurden. Ob die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt wurden, unterliegt nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB der gerichtlichen Kontrolle. Diese ist in der Revisionsinstanz uneingeschränkt überprüfbar. Stehen die für die Entscheidung maßgeblichen Tatsachen fest, kann das Revisionsgericht die Beurteilung selbst vornehmen (*Senat 11. April 2006 - 9 AZR 557/05 - Rn. 50, aaO*). Nach diesen Grundsätzen entspricht die mit Schreiben vom 25. März 2004 und mit Wirkung vom 1. April 2004 bekannt gegebene letzte Befristung der Aufstockung des Beschäftigungsumfangs billigem Ermessen.

- b) Die Befristung bedarf keines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes, sondern unterliegt der allgemeinen zivilrechtlichen Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB (*vgl. BAG 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - Rn. 16, AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13; 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - Rn. 30, BAGE 115, 274*). Die befristete Arbeitszeitverlängerung wurde in einem Formularschreiben mitgeteilt, das bis auf den Namen der Klägerin und ihre Vertragsdaten keine individuellen Besonderheiten aufweist. Entsprechende Schreiben wurden für eine Vielzahl teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte nach dem 31. Dezember 2001 verwandt. Das konkrete Schreiben wurde mit der Klägerin auch nicht im Einzelnen ausgehandelt iSv. § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB. Bei der Befristung handelt es sich deswegen um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB, die der Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB unterliegt. 48
- aa) Die Geltung der §§ 305 ff. BGB wird auch nicht durch die für die Befristung von Arbeitsverträgen geltenden Regeln der §§ 14 ff. TzBfG verdrängt. Die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sind auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen nicht anzuwenden (*BAG 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - Rn. 24, AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13; 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - Rn. 38, BAGE 115, 274 mwN*). 49
- bb) Die AGB-Kontrolle wird ferner nicht durch die von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes entwickelten Grundsätze zur Überprüfung der Befristung einzelner Arbeitsbedingungen ausgeschlossen. Vor Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 1. Januar 2002 musste die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt werden, wenn dem Arbeitnehmer durch die Befristung der gesetzliche Inhaltsschutz entzogen wurde. Das war bei Vertragsbedingungen anzunehmen, die bei unbefristeter 50



Vereinbarung dem Änderungsschutz des § 2 KSchG unterlagen, weil sie die Arbeitspflicht nach Inhalt oder Umfang in einer Weise änderten, die sich unmittelbar auf die Vergütung auswirkte und damit das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung maßgeblich beeinflusste. Die von der Rechtsprechung entwickelte Befristungskontrolle diente dem Zweck, eine objektive Umgehung der für den Inhaltsschutz bestehenden Vorschriften zu vermeiden (*näher BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - Rn. 40, BAGE 115, 274*). Die Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht in § 23 AGBG entfiel aber mit Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes und der Eingliederung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen in das Bürgerliche Gesetzbuch. Die Inhaltskontrolle von Befristungen einzelner Arbeitsbedingungen, die nach dem 31. Dezember 2001 in Form Allgemeiner Geschäftsbedingungen gestellt werden, vollzieht sich aus diesem Grund seit dem 1. Januar 2002 oder hier seit dem Ende der Übergangsfrist des Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB am 31. Dezember 2002 ausschließlich am Maßstab der §§ 305 ff. BGB (*BAG 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - Rn. 25, AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13; 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - Rn. 41 f., aaO*).

cc) Die in dem Bekanntgabeschreiben vom 25. März 2004 enthaltene Befristung der Arbeitszeitverlängerung ist nicht gemäß § 307 Abs. 3 BGB der Inhaltskontrolle nach dem Recht Allgemeiner Geschäftsbedingungen entzogen. Gegenstand der Inhaltskontrolle ist nicht die mitgeteilte Verlängerung der Arbeitszeit und damit der Umfang der von der Klägerin zu erbringenden Arbeitsleistung als Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis, sondern die zeitliche Einschränkung der Verlängerung der Arbeitszeit durch die Befristung. Ist die Befristung unwirksam, ist der aufgestockte Umfang der Arbeitszeit - ebenso wie der übrige Arbeitsvertrag - auf unbestimmte Zeit vereinbart (*vgl. BAG 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - Rn. 26 ff., vor allem Rn. 28, AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13; 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - Rn. 43 ff., insbesondere Rn. 45, BAGE 115, 274*).

51

dd) Die Bekanntgabe der Befristung ist auch nicht nach § 310 Abs. 4 Satz 3 iVm. § 307 Abs. 3 BGB von der Inhaltskontrolle ausgenommen, weil sie auf der Vereinbarung über die Gestaltung eines sozialverträglichen Personalabbaus an Grundschulen des Freistaats Sachsen vom 21. Februar 1997 beruht. Nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB finden §§ 305 ff. BGB keine Anwendung auf Tarifverträge. Diese Ausnahme gilt hier nicht. Dabei braucht auch an dieser Stelle nicht darüber entschieden zu werden, ob es sich bei der sog. Teilzeitvereinbarung um einen Tarifvertrag handelt. Ziff. 2 der Teilzeit-

52



vereinbarung verweist in Abs. 2 und Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 1 lediglich auf das den Lehrkräften zu unterbreitende Angebot eines Änderungsvertrags und das darin enthaltene Einverständnis des Arbeitnehmers mit einer einseitigen Leistungsbestimmung durch den Beklagten. Damit trifft die Teilzeitvereinbarung keine eigenständige Regelung über die schuljahresbezogene Aufstockung des Beschäftigungsumfangs für die betroffenen Lehrkräfte, sondern verweist nur auf die Möglichkeit einer Vertragsänderung, die für die vertragsersetzende Delegation durch Einräumung eines Leistungsbestimmungsrechts nötig ist (zu der Frage einer vertraglichen Bezugnahme auf eine Beschäftigungssicherungsvereinbarung iSv. § 310 Abs. 4 Satz 3 iVm. § 307 Abs. 3 BGB BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - Rn. 47 f., BAGE 115, 274). Dass Ziff. 2 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 1 der Teilzeitvereinbarung das Leistungsbestimmungsrecht und Abs. 6 Satz 1 ihrer Ziff. 2 die Befristung der Aufstockung für die Dauer eines Schuljahres vorgeben, ändert nichts daran, dass die Bedarfsaufstockung durch Leistungsbestimmung und damit auch ihre Befristung eine vertragliche Grundlage für die Einräumung des Leistungsbestimmungsrechts zur befristeten Arbeitszeitanhebung verlangen.

ee) Die im Schreiben vom 25. März 2004 enthaltene Befristung der Arbeitszeitverlängerung für die restliche Dauer des Schuljahres 2003/2004 hält der Inhaltskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB stand. Die Klägerin wird durch sie nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. 53

(1) Die Klägerin weist allerdings zu Recht darauf hin, dass die Ungewissheit über den künftigen Arbeitskräftebedarf allein nicht ausreicht, um die Befristung von Arbeitszeitverlängerungen zu rechtfertigen. Eine solche Ungewissheit gehört zum unternehmerischen Risiko, das nicht auf den Arbeitnehmer verlagert werden darf. Dieser Grundsatz gilt auch für die nach §§ 307 ff. BGB vorzunehmende Inhaltskontrolle arbeitsvertraglicher Vereinbarungen (BAG 18. Januar 2006 - 7 AZR 191/05 - Rn. 33, AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13; 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - Rn. 58, BAGE 115, 274). 54

(a) Weiterer Sachaufklärung bedarf es nicht. Das Berufungsgericht hat zwar nicht ausdrücklich festgestellt, dass die Befristung der Arbeitszeitverlängerung Teil eines Gesamtkonzepts war, das dazu diente, einem auf Grund rückläufiger Schülerzahlen eingetretenen Lehrkräfteüberhang zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen zu begegnen. Es hat zur Beurteilung der Teilzeitvereinbarung vom 21. Februar 1997 aber auf die Entscheidung des Siebten Senats vom 27. Juli 2005 (- 7 AZR 486/04 - BAGE 55



115, 274) Bezug genommen und auf dieser Grundlage einen angemessenen Interessenausgleich bejaht. Da die Präambel der Teilzeitvereinbarung den „gravierenden Schülerrückgang“ ausdrücklich anspricht, musste das Landesarbeitsgericht die Klägerin nicht darauf hinweisen. Die Klägerin kennt die Teilzeitvereinbarung und hat einen Abdruck dieser Vereinbarung im Prozess selbst vorgelegt.

(b) Nach Ziff. 2 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 der Teilzeitvereinbarung wird der Beschäftigungsbedarf schuljahresbezogen von der Schulverwaltung des beklagten Freistaats ermittelt. Für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung wurde mit den Lehrkräften der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen vereinbart. Diese Vertragsgestaltung ermöglichte es aus Sicht des Landesarbeitsgerichts, die Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte - wenn auch mit einem verringerten Arbeitszeitumfang - zu erhalten, den reduzierten Beschäftigungsbedarf auf sie zu verteilen und eine kontinuierliche Unterrichtserteilung durch bewährte und eingearbeitete Lehrkräfte auch bei vorübergehend ansteigendem Unterrichtsbedarf zu gewährleisten.

56

(2) Unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten (§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB) wird die Klägerin durch die Befristung der Arbeitszeitverlängerung nicht unangemessen benachteiligt. Die Befristung wird den Interessen beider Vertragspartner gerecht, obwohl die letzte Aufstockung des Deputats der Klägerin von 16 auf 21 Unterrichtsstunden und der sich daraus errechnenden regelmäßigen Gesamtarbeitszeit 31,25 % der Mindestarbeitszeit ausmacht. Nur auf diese letzte befristete Anhebung kommt es bei der Ausübung des erweiterten Direktionsrechts an (vgl. etwa BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - Rn. 23, BAGE 115, 274).

57

(a) Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die auf der Grundlage des Stufenplans der Teilzeitvereinbarung erstellten Bedarfsberechnungen des Beklagten personalwirtschaftlich nicht zutrafen. Die Bedarfsberechnungen gewährleisten im Zusammenhang mit dem in der Teilzeitvereinbarung enthaltenen Personalkonzept einen angemessenen Ausgleich der Interessen des Beklagten an bedarfsgerechter Personalplanung und der Klägerin am Erhalt ihres Arbeitsplatzes mit einem verstärkten Kündigungsschutz. Dieser in der Bedarfsanalyse gefundene Ausgleich hindert eine unangemessene und treuwidrige Benachteiligung der Klägerin durch die Befristung der Aufstockung. Die Befristung vermeidet gerade eine zu weitgehende Verlagerung des Wirtschaftsrisikos des Arbeitgebers auf den Arbeitnehmer, weil sie eine regelmäßige Überprüfung der aufgestockten Arbeitszeiteile anhand des Personalbedarfs sicherstellt.

58



Die Richtigkeit der auf der Grundlage der Teilzeitvereinbarung getroffenen Prognose des Beklagten war deshalb nicht beweiserheblich für das Berufungsgericht.

(b) Der erkennende Senat setzt sich nicht in Widerspruch zu dem Urteil des Siebten Senats vom 18. Januar 2006 (- 7 AZR 191/05 - AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13). Ihm lag eine andere Koalitionsvereinbarung des beklagten Freistaats mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, nämlich die vom 15. Juni 1992, zugrunde. Sie sah im Unterschied zu der hier geschlossenen Teilzeitvereinbarung vom 21. Februar 1997 nicht die Möglichkeit einer auf das Schuljahr befristeten Aufstockung des Unterrichtsdeputats vor.

59

Die Teilzeitvereinbarung vom 21. Februar 1997, auf die der Änderungsvertrag der Klägerin und die einzelnen Aufstockungsmittelungen zurückgehen, sieht in ihrer Ziff. 2 Abs. 6 Satz 1 demgegenüber ausdrücklich die auf ein Schuljahr befristete Deputatsaufstockung vor. Dass der Beklagte den Unterrichtsbedarf wirklich jeweils zeitabschnittsweise ermittelte, zeigt sich an den unterschiedlichen Deputaten von 17, 20 und 21 Unterrichtswochenstunden, mit denen er die jeweilige Leistung der Klägerin bestimmte.

60

(3) Im Rahmen der innerhalb der Ausübungskontrolle nach § 106 Satz 1 GewO vorzunehmenden Inhaltskontrolle ist unschädlich, dass die letzte Bedarfsaufstockung den Aufstockungszeitraum und den Mitteilungszeitpunkt des § 1 Abs. 3 Satz 1 und 2 des Änderungsvertrags vom 4. Juli 1997 missachtete. Durch die kurzfristige Arbeitszeitverlängerung wurde zwar die Planungssicherheit der Klägerin beeinträchtigt. Die kurzfristige Verlängerung brachte die Bedarfsorientierung aber deutlich zum Ausdruck und störte das mit der Befristung der Aufstockung gefundene Gleichgewicht der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen bei der Ausübung des Weisungsrechts nicht in dem Maß einer unangemessenen Benachteiligung der Klägerin entgegen den Geboten von Treu und Glauben.

61

5. Dafür, dass der beklagte Freistaat aus Gründen der Gleichbehandlung verpflichtet gewesen wäre, die Arbeitszeit der Klägerin in der Zeit nach dem 31. Juli 2004 zu verlängern, fehlen - auch nach der Erörterung in der Revisionsverhandlung - tatsächliche Anhaltspunkte. Die Feststellungen des Berufungsgerichts lassen nicht erkennen, dass nur die kurz vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit stehenden teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte gelöst von personalplanerischen und fachlichen Notwendigkeiten von einer erneuten Bedarfsaufstockung für das Schuljahr 2004/2005 ausge-

62



nommen wurden. Darauf beruft sich die Klägerin auch nicht. Soweit sie die Vergleichsgruppe anderer Lehrer als Grundschullehrer anführt, deren vereinbarte Arbeitszeit auf der Grundlage von § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 TV ATZ anstelle von § 3 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 TV ATZ errechnet werde, handelt es sich bereits um keine vergleichbaren Sachverhalte. Während die für Grundschullehrer geltende Teilzeitvereinbarung vom 21. Februar 1997 die Befristung der Aufstockung bei vertraglicher Einräumung eines Leistungsbestimmungsrechts im Gegenzug zu einem Schutz vor ordentlichen betriebsbedingten Kündigungen zulässt, ist eine solche Gestaltung für andere Lehrergruppen nicht festgestellt. Sie wird von der Klägerin auch nicht behauptet.

6. Schließlich ist auch nicht ersichtlich, dass die Klägerin als teilzeitbeschäftigte Grundschullehrerin wegen ihres Geschlechts benachteiligt wurde. Das gilt sowohl in Anwendung des bei der letzten Bekanntgabe einer befristeten Bedarfsaufstockung am 25. März 2004 und noch unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit am 31. August 2004 geltenden § 611a BGB als auch für die im Verhältnis zwischen der Klägerin und dem beklagten Freistaat vertikal und direkt wirkende sog. Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG. Die Teilzeitvereinbarung und die vor ihrem Hintergrund geschlossenen Änderungsverträge, welche die Teilzeitbeschäftigung und das Leistungsbestimmungsrecht des Beklagten zur befristeten Arbeitszeitaufstockung herbeiführten, knüpfen an die nach der Präambel der Teilzeitvereinbarung gesunkenen Schülerzahlen und damit an einen objektiven Faktor an, der nichts mit dem Geschlecht zu tun hat (*zu diesem Kriterium im Zusammenhang mit der fehlenden Vergleichbarkeit von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten EuGH 26. September 2000 - C-322/98 - [Kachelmann] Rn. 30, EuGHE I 2000, 7505*).
- B. Da die von der Klägerin geltend gemachte Arbeitszeitregelung nicht besteht, kann auch der auf Durchsetzung des entsprechenden Beschäftigungsanspruchs gerichtete Hilfsantrag keinen Erfolg haben.
- C. Die Klägerin hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Düwell

Reinecke

Gallner

Pielenz

Benrath



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

