
Datum: 21.09.2004
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 12. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 12 (5) Sa 704/04
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2004:0921.12.5SA704.04.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Detmold, 3 Ca 1476/03
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 5 AZR 566/04 Revision aufgehoben, neu gefasst 25.05.2005
Schlagworte: Vergütung teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte bei Klassenfahrten
Normen: BAT § 34; TzBfG § 4 Abs. 1 Satz 1
Leitsätze:

1. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sind für die Dauer der Teilnahme an ganztägigen Klassenfahrten wie vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte zu vergüten (im Anschluss an BAG, Urteil vom 22. August 2001 - 5 AZR 108/00 -, AP Nr. 144 zu § 611 BGB Lehrer).

2. Der Arbeitgeber hat in einem solchen Fall kein Wahlrecht, die Mehrarbeitsstunden nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 BAT durch entsprechende Arbeitsbefreiung und Fortzahlung der Vergütung auszugleichen.

3. Weder eine im Verhältnis zur Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden nur in entsprechend größeren Zeitabständen angeordnete Teilnahme an mehrtägigen Klassenfahrten, noch ein innerschulischer Ausgleich, insbesondere bei den außerunterrichtlichen Aufgaben, sind geeignet, eine unzulässige Schlechterstellung der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte zu vermeiden bzw. auszugleichen.

Rechtskraft: Die Revision wird zugelassen

Tenor:

Die Berufung des beklagten L3xxxx gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 18.03.2004 - 3 Ca 1476/03 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass im Hauptsachentenor zu 2. festgestellt wird, dass das beklagte L2xx verpflichtet ist, die Klägerin für die Dauer zukünftiger, zumindest ganztägiger Klassenfahrten wie eine Vollzeitkraft zu vergüten.

Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem beklagten L2xx auferlegt.

T A T B E S T A N D

Die Parteien streiten über die Vergütung der teilzeitbeschäftigten Klägerin anlässlich einer Klassenfahrt.

Die am 21.12.13xx geborene Klägerin, die verheiratet und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet ist, ist seit dem 10.11.2000 als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis beim beklagten L2xx tätig. Sie ist dem s7xxxxxxxx G1xxxxxxx in B4x D3xxxxx zugewiesen.

Das Arbeitsverhältnis war aufgrund Arbeitsvertrages vom 09.11.2000 zunächst bis zum 31.01.2001 befristet. Der zuvor erwähnte Arbeitsvertrag sah eine Unterrichtsverpflichtung von zehn Wochenstunden vor. Nach § 2 des Vertrages bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23.02.1961 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung, insbesondere wird auf die Geltung der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I I BAT) hingewiesen. Aufgrund Änderungsvertrages vom 14.11.2000 wurde die Stundenzahl für die Zeit ab dem 10.11.2000 auf zwölf Wochenstunden angehoben. Aufgrund weiteren Änderungsvertrages, nämlich des Vertrages vom 11.07.2001 wurde der ursprüngliche Arbeitsvertrag entfristet.

Die Klägerin, die in Vergütungsgruppe III BAT eingruppiert ist, nahm in der Zeit vom 28.04. bis 30.04.2003 an einer Klassenfahrt der Jahrgangsstufe 10 als verantwortliche Lehrerin teil.

Mit Schreiben vom 05.05.2003 machte sie gegenüber der Bezirksregierung D1xxxxx geltend, für den Zeitraum der Klassenfahrt wie eine vollzeitbeschäftigte Lehrkraft vergütet zu werden und forderte die Bezirksregierung auf, den entsprechenden Betrag auf ihr Konto zu überweisen.

Nachdem die Bezirksregierung D1xxxxx mit Schreiben vom 24.06.2003, wegen dessen genauen Inhalts auf Blatt 20 und 21 der Gerichtsakte Bezug genommen wird, den Antrag der Klägerin abgelehnt hatte, forderte die Klägerin mit Schreiben vom 01.07.2003 die Bezirksregierung D1xxxxx unter Hinweis auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.08.2001 nochmals auf, ihr für die Dauer der Klassenfahrt die Differenz zwischen der ihr gezahlten Vergütung und der an eine Vollzeitkraft gezahlte Vergütung auszus zahlen. Die Bezirksregierung D1xxxxx teilte der Klägerin daraufhin mit Schreiben vom 03.07.2003 mit, dass sie keine Möglichkeit sehe, von ihrer im Schreiben vom 24.06.2003 geäußerten Rechtsauffassung abzurücken.

Mit der am 10.09.2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin ihr Begehren auf Zahlung der Differenzvergütung, die sich unstreitig auf 210,12 EUR brutto beläuft, fortverfolgt. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, Anspruch auf Zahlung der Differenzvergütung aus § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT zu haben. Sie hat sich insoweit auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.08.2001 (- 5 AZR 108/00 -) berufen. Dem Anspruch stünden weder Ziffer 4.1 der Wanderrichtlinien –WRL -, noch § 15 Abs. 2 Satz 3 der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (A1x) entgegen, da die Anordnung des beklagten L3xxxx, an der Klassenfahrt teilzunehmen, nur dann billigem Ermessen entspreche, wenn sie wie eine vollzeitbeschäftigte Lehrerin auch vergütet würde. Da sie bereits im Schuljahr 2004/2005 erneut an einer Klassenfahrt teilnehme, habe sie auch Interesse an der Feststellung, dass das beklagte L2xx bei zukünftigen Klassenfahrten die Differenz zur Vollzeitvergütung für die Dauer der Klassenfahrt zu tragen habe.

Die Klägerin hat beantragt,

1. das beklagte L2xx zu verurteilen, an die Klägerin 210,21 EUR nebst 8 % Zinsen über Basiszins der EZB seit dem 16.04.2003 zu zahlen,
2. festzustellen, dass das beklagte L2xx verpflichtet ist, die Klägerin für die Dauer zukünftiger Klassenfahrten wie eine Vollzeitkraft zu vergüten.

Das beklagte L2xx hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das beklagte L2xx hat darauf hingewiesen, dass sich die geschuldete Arbeitsleistung einer Lehrkraft aus zwei Komponenten zusammensetze, nämlich der Unterrichtsstundenzahl und den außerunterrichtlichen Verpflichtungen. Zur Letzteren gehörten auch Teilnahmen an Schulfahrten nach Ziffer 4.1 der Wanderrichtlinien – WRL -, die im April 2003, was unstreitig ist, wie folgt geändert und ergänzt wurden:

"Für die Teilnahme teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer gilt § 15 Abs. 2 Satz 3 A15. Bei der Genehmigung der Dienstreise hat die Schulleiterin oder der Schulleiter darauf zu achten, dass teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer im Verhältnis zur Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden nur in entsprechend größeren Zeitabständen an mehrtägigen Veranstaltungen teilnehmen. Soweit dies im Einzelfall nicht möglich ist, ist für einen innerschulischen Ausgleich insbesondere bei den außerunterrichtlichen Aufgaben zu sorgen."

Darüber hinaus habe das Ministerium für Schule, Jugend und Kinder NRW, was unstreitig ist, mit Erlass vom 10.04.2003 klargestellt, dass ein Ausgleich - soweit er nicht ohnehin schon erfolgt sei - auch mit Wirkung für die Zukunft berücksichtigt werden könne. Diese Regelung entspreche billigem Ermessen im Sinne von § 315 Abs. 1 BGB, da durch die unterschiedliche Frequenz in der Inanspruchnahme bei Schulfahrten für einen Ausgleich zwischen Voll- und Teilzeitkräften gesorgt werde. Im Übrigen sei die Klägerin seit ihrer Einstellung im Kalenderjahr 2000 lediglich für drei Tage bei einer mehrtägigen Klassenfahrt

eingesetzt worden, während im gleichen Betrachtungszeitraum verschiedene Vollzeitkräfte, von denen drei namentlich benannt seien, 18 bis 33 Tage bei mehrtägigen Klassenfahrten zum Einsatz gekommen seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 18.03.2004 insoweit stattgegeben, als es das beklagte L2xx verurteilt hat, an die Klägerin 210,12 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % über dem Basiszins seit dem 16.04.2003 zu zahlen sowie festgestellt hat, dass das beklagte L2xx verpflichtet ist, die Klägerin für die Dauer zukünftiger Klassenfahrten wie eine Vollzeitkraft zu vergüten; im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt: Die Klägerin habe einen Anspruch auf entsprechende Zahlung aus § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT. Nr. 3 SR 2 I I BAT sei wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG unwirksam. Das beklagte L2xx könne sich auch nicht auf § 15 A1x bzw. die Wanderrichtlinien berufen. Die dort getroffenen Regelungen könnten die Ungleichbehandlung nicht beseitigen. Voraussetzung wäre, dass alle Vollzeitkräfte in einem bestimmbaren zeitlichen Umfang zu Klassenfahrten herangezogen würden und diese Verpflichtung zeitlich proportional auch für die Teilzeitkräfte bestehe. Dies sei nicht der Fall. Ein innerschulischer Ausgleich sei ungeeignet, einem etwaigen Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG entgegenzuwirken, da der zeitliche Umfang der außerunterrichtlichen Aufgaben nicht exakt messbar sei. Der Feststellungsantrag sei ebenfalls begründet. Das beklagte L2xx habe zum Ausdruck gebracht, dass es entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Mehrarbeitsvergütung nicht zahlen wolle. Deshalb sei ein Interesse an alsbaldiger Feststellung gegeben.

Das beklagte L2xx hat gegen das ihm am 26.03.2004 zugestellte Urteil am 08.04.2004 Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 28.06.2004 - am 28.06.2004 begründet. 19

Das beklagte L2xx hat unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens die Auffassung vertreten, aufgrund von § 15 A1x nicht verpflichtet zu sein, an die Klägerin die verlangte Differenzvergütung zu zahlen. Zum Einen sei die Klägerin in der Vergangenheit nur unterdurchschnittlich zu Klassenfahrten herangezogen worden. So sei sie im Jahre 2002 am 06.06., im Jahre 2003 am 02.04., 10.04., vom 28.04. bis 30.04., am 28.07. und am 15.10. und im Jahre 2004 am 28.01.2004 bei Klassenfahrten zum Einsatz gekommen. 20

Im gleichen Zeitraum seien die vollzeitbeschäftigten Lehrkräfte B5xxxxxx, R1xxxx sowie S5xxxxxx-von S6xxxxxxxxxxxx in erheblich größerem Umfang auch zu mehrtätigen Klassenfahrten herangezogen worden. Außerdem gebe es eine Vielzahl außerunterrichtlicher Aufgaben, die nicht von den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften gleichermaßen wahrgenommen würden. Diese Lehrkräfte nähmen beispielsweise nicht die Aufgaben von Beratungslehrern oder Netzwerkbetreuern wahr. Aus der vom Arbeitsgericht herangezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22.08.2001 folge gerade nicht, dass eine Gleichbehandlung zwischen teilzeitbeschäftigten und vollzeitbeschäftigten Lehrkräften nur durch eine exakt identische Vergütung hergestellt werden könne. Demnach müsse ein Ausgleich auch durch Freizeitausgleich oder sonstige Freistellungen möglich sein. § 15 A1x sowie Ziff. 4.1 der Wanderrichtlinien – WRL – i. V. mit dem Erlass des Ministeriums für Schule, Jugend und Kinder NRW vom 10.04.2003 berücksichtigten insoweit die Belange der Teilzeitbeschäftigten in hinreichendem Umfang. Der von der Klägerin verfolgte Feststellungsantrag sei unbegründet. Die Vergütung von teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern bei Klassenfahrten wie vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte sei nicht die einzige Regelung, die billigem Ermessen im Sinne von § 315 BGB entspreche. 21

Das beklagte L2xx beantragt, 22

das Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 18.03.2004 - 3 Ca 1476/03 - teilweise abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen. 23

Die Klägerin beantragt,	
die Berufung zurückzuweisen.	25
Die Klägerin verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und steht weiterhin auf dem Standpunkt, einen Anspruch auf entsprechende Vergütung nach § 34 BAT zu haben. Arbeitsbefreiung sei ihr nicht gewährt worden, was unstreitig ist. Im Übrigen habe sie in größerem Umfang als von dem beklagten L2xx dargestellt an Klassenfahrten teilgenommen; auch sei sie nicht unterdurchschnittlich zu diesen Klassenfahrten herangezogen worden. Abgesehen davon, dass es sich bei den von dem beklagten L2xx benannten Vollzeitkräften B5xxxxxx,	26
R1xxxx sowie S5xxxxxx-von S6xxxxxxxxxxxxx um Beamte handele, sei die Aufstellung des beklagten L3xxxx auch nicht repräsentativ. Zudem sei es unrichtig, dass eine Vielzahl außerunterrichtlicher Aufgaben von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften nicht wahrgenommen würden. Sie selber nehme kontinuierlich die folgenden außerunterrichtlichen Aufgaben wahr: Teilnahme an Konferenzen, Betreuung von Praktika der Schüler, Ausgestaltung und Teilnahme an Projekttagen, Gottesdienstvorbereitungen, Durchführung von Elternsprechtagen, Ausgestaltung von und Teilnahme an Schulfesten sowie alle übrigen außerunterrichtlichen Tätigkeiten. Ihr Feststellungsantrag sei sehr wohl begründet, da das beklagte L2xx hinreichend deutlich gemacht habe, eine Vergütung nicht zahlen zu wollen.	27
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.	28
<u>ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE</u>	29
Die Berufung ist zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg.	30
I.	31
Die Berufung ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG statthaft. Sie wurde auch form- und fristgerecht eingelegt sowie fristgerecht ordnungsgemäß begründet, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.	32
II.	33
Die Berufung hat indes in der Sache keinen Erfolg. Die Klage ist nämlich voll umfänglich zulässig und in dem mit der Berufung angegriffenen Umfang begründet.	34
1. Die zulässige Klage mit dem Antrag zu 1. ist begründet. Die Klägerin hat gegenüber dem beklagten L2xx einen Anspruch auf Zahlung der Differenz zwischen der ihr für die Zeit der Teilnahme an der Klassenfahrt gezahlten Vergütung und der in soweit einer Vollzeitkraft zustehenden Vergütung in unter den Parteien unstreitiger Höhe von 210,12 € brutto. Die Klägerin kann nämlich verlangen, während der Zeit ihrer Teilnahme an der Klassenfahrt wie ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Lehrer vergütet zu werden.	35
a. Der Anspruch folgt aus § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT, wonach der Angestellte für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten erhält.	36
aa. Diese Bestimmung ist aufgrund der unter § 2 des Arbeitsvertrages vom 09.11.2000 unter den Parteien getroffenen Vereinbarung auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin anwendbar.	37
	38

§ 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT wird auch nicht durch Nr. 3 der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I I BAT) verdrängt, wonach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 und Unterabs. 2 BAT gerade keine Anwendung finden, sondern die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten gelten. Die Anwendung dieser beamtenrechtlichen Bestimmungen führt nämlich im Hinblick auf die Vergütung zu einer unterschiedlichen Behandlung von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, die nach § 4 TzBfG unwirksam ist. Nach der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Mehrarbeitsvergütungsverordnung für Beamte in der zum Zeitpunkt der Teilnahme an der Klassenfahrt geltenden Fassung vom 08.08.2002 (BGBl. I S. 3178) hätte die Klägerin eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe von 14,40 EUR je Unterrichtsstunde zu beanspruchen gehabt und damit weit weniger als ihr bei Anwendung des § 34 BAT zustünde. Diese unterschiedliche Vergütung verstößt gegen § 4 Abs. 1 TzBfG, was zur Folge hat, dass Nr. 3 SR 2 I I BAT die Anwendbarkeit des § 34 BAT gerade	
nicht sperrt. Dieses Ergebnis folgt aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22.08.2001 (- 5 AZR 108/00 -, AP Nr. 144 zu § 611 BGB Lehrer = BAGR 2002, 156 f.).	39
Das Bundesarbeitsgericht hat bereits in seinem Urteil vom 21.04.1999 (- 5 AZR 200/98 -, AP Nr. 72 zu § 2 BeschFG 1985) unter Rückgriff auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu Art. 199 EG-Vertrag und Art. 1 der EG-Richtlinie Nr. 75/117 (Lohngleichheitsrichtlinie) in der Zahlung einer unterschiedlichen Vergütung einen Verstoß gegen § 2 Abs. 1 BeschFG gesehen. Diese Rechtsprechung hat es mit Urteil vom 22.08.2001 (- 5 AZR 108/00 -, AP Nr. 144 zu § 611 BGB Lehrer = BAGR 2002, 156 f.) fortgeführt. Und diese Rechtsprechung ist auch unter Geltung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, nämlich des § 4 Abs. 1 TzBfG aufrechtzuerhalten. Zwar sah § 2 Abs. 1 BeschFG vor, dass der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln durfte, es sei denn, dass sachliche Gründe die unterschiedliche Behandlung rechtfertigten, wohingegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nach seinem ausdrücklichen Wortlaut nur die Schlechterbehandlung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern wegen der Teilzeit gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern verbietet. Im Gegensatz zur Vorläuferregelung des § 2 BeschFG hat § 4 Abs. 1 TzBfG damit ausdrücklich nur den Fall der schlechteren Behandlung geregelt. Hierdurch sollte allerdings nur eine Besserstellung von Teilzeitbeschäftigten, z. B. aus arbeitsmarktpolitischen Gründen, nicht ausgeschlossen werden (vgl. Begründung zum Regierungsentwurf, BT-Drucksache 14/4374, S. 15; Meinel/Heyn/Herms, TzBfG, Kommentar, 2. Aufl., § 4 Rdnr. 25).	40
bb. Die Klägerin hat auch in dem geltend gemachten Umfang die entsprechende vergütungspflichtige Mehrarbeit geleistet.	41
Dem steht nicht entgegen, dass bei Lehrkräften die vertraglich vereinbarte Unterrichtsstundenzahl den zeitlichen Umfang der Arbeitsleistung einer angestellten Lehrkraft nur hinsichtlich der Unterrichtserteilung bestimmt und alle anderen arbeitsvertraglich ebenfalls geschuldeten und zum Berufsbild gehörenden Arbeitsleistungen sich einer exakten zeitlichen Bemessung entziehen, sodass es kein festes Verhältnis zwischen der Zahl der Unterrichtsstunden und dem Zeitmaß für die den Unterricht begleitende Lehrtätigkeit, wie beispielsweise Teilnahme an Schulausflügen oder Klassenreisen gibt. Lehrkräfte haben nämlich während der Teilnahme an einer Klassenfahrt mit Schülern zu arbeiten und diese zu betreuen.	42
Auch hier erfüllen Lehrkräfte im Zusammensein mit den Schülern ihren pädagogischen Auftrag unmittelbar. In zeitlicher Hinsicht sind die Lehrkräfte praktisch während der gesamten Dauer der Klassenfahrt mit Betreuungs- und Aufsichtsarbeiten beschäftigt. Hierin liegt ein wesentlicher Unterschied zu den sonstigen Verpflichtungen außerhalb der Unterrichtsertei-	43

lung. Dabei ist zudem insbesondere zu berücksichtigen, dass die Belastung und Verantwortung der Lehrkräfte während einer Klassenfahrt für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte und für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte die gleiche ist. Ordnet der Arbeitgeber also die Teilnahme einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft an einer Klassenfahrt an, so entspricht diese Anordnung bei einer mindestens ganztägigen Klassenfahrt nur dann dem von ihm einzuhaltenden billigen Ermessen im Sinne von § 315 Abs. 1 BGB, wenn die teilzeitbeschäftigte Lehrkraft an diesem Tag wie eine vollzeitbeschäftigte Lehrkraft behandelt und vergütet wird. Dies folgt aus § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG, wonach eine Ungleichbehandlung vorliegt, wenn bei gleicher Anzahl von Stunden, die auf Grund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, die den Vollzeitbeschäftigten gezahlte Vergütung höher ist als die den Teilzeitbeschäftigten gezahlte (vgl. BAG, Urt. v. 05.11.2003 – 5 AZR 8/03 -, AP Nr. 6 zu § 4 TzBfG). Und dies gilt unabhängig davon, ob die Anordnung auf Wunsch oder gegen den Willen des Lehrers erfolgt. Nur eine solche Ermessensausübung beachtet nicht nur hinreichend das Verbot der Schlechterbehandlung wegen der Teilzeitarbeit nach § 4 Abs. 1 TzBfG, sondern bringt dieses darüber hinaus effektiv zur Geltung (vgl. BAG, Urt. v. 22.08.2001 – 5 AZR 108/00 -, AP Nr. 144 zu § 611 BGB Lehrer = BAGR 2002, 156 f.).

b. Dem Anspruch aus § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT steht nicht § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 BAT entgegen, wonach Arbeitsstunden, die der Angestellte über die mit ihm vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit hinaus leistet, durch entsprechende Arbeitsbefreiung und Fortzahlung der Vergütung ausgeglichen werden können. § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 BAT kommt auf Fallgestaltungen der vorliegenden Art nicht zur Anwendung. 44

Vor dem Hintergrund, dass sich die Anwendbarkeit des § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT aus der Verpflichtung des Arbeitgebers ergibt, im Rahmen der Ausübung des billigen Ermessens im Sinne von § 315 Abs. 1 BGB das Verbot der Schlechterbehandlung wegen der Teilzeit nicht nur zu beachten, sondern darüber hinaus wirksam zur Geltung zu bringen, müssen die Wertungen des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG ebenso bei der Frage berücksichtigt werden, ob der Arbeitgeber ein Wahlrecht dahingehend hat, die geleistete Mehrarbeit zu vergüten oder Freizeitausgleich zu gewähren. In dem Zusammenhang ist von Bedeutung, 45

dass das beklagte L2xx gegenüber den Vollzeitkräften, die an den Klassenfahrten teilnehmen, aufgrund des Arbeitsvertrages verpflichtet ist, die vertraglich vereinbarte Vollzeitvergütung zu zahlen und es dies auch tut. Ein Wahlrecht, den Vollzeitkräften gegenüber nur einen Teil der Arbeitszeit zu vergüten und im Übrigen Freizeitausgleich zu gewähren, steht dem beklagten L2xx von vornherein nicht zu. Da zudem in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt ist, dass bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten in der Regel eine "Anpassung nach oben" erfolgt (vgl. nur BAG, Urt. v. 24.05.2000 – 10 AZR 629/99 -, NZA 2001, 216 ff. mit weiteren Nachweisen; BAG, Urt. v. 15.10.2003 – 4 AZR 606/02 -, AP Nr. 87 zu § 2 BeschFG 1985 = BAGR 2004, 208), kann die Ungleichbehandlung nur durch Gewährung eines eigenständigen identischen Leistungsanspruchs für Teilzeitbeschäftigte wirksam beseitigt werden. Insoweit hat § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG unmittelbar anspruchsbegründende Wirkung und verdrängt in dem Umfang § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 BAT, so dass es auf die Frage, ob der Freizeitausgleich nicht unter Umständen im Verhältnis zur unterbliebenen Vergütung eine ausgleichsfähige Vergünstigung darstellt, nicht ankommt. In diesem Sinne sind nach Auffassung der Kammer auch die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 22.08.2001 (- 5 AZR 108/00 -, AP Nr. 144 zu § 611 BGB Lehrer = BAGR 2002, 156 f.) zu verstehen, wenn es dort heißt: "..., so entspricht diese Anordnung bei einer mindestens ganztägigen Klassenfahrt nur dann billigem Ermessen im Sinne von § 315 Abs. 1 BGB, wenn die teilzeitbeschäftigte Lehrkraft an diesem Tag wie eine vollzeitbeschäftigte Lehrkraft **vergütet** wird." 46

Soweit sich das beklagte L2xx in der mündlichen Verhandlung auf das Urteil des LAG Hamm vom 04.05.2004 (- 5 Sa 1772/03 -) berufen hat, so ist festzuhalten, dass das beklagte L2xx aus dieser Entscheidung bereits deshalb nichts zu seinen Gunsten ableiten kann, da das LAG Hamm in der zuvor erwähnten Entscheidung die Frage, ob ein Freizeitaus- gleich nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 BAT zulässig ist, gerade nicht entschieden hat. 47

c. Dem Anspruch der Klägerin nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT steht auch nicht Ziffer 4.1 der Richtlinien für Schulwanderungen und Schulfahrten (Wanderrichtlinien - WRL -) in Verbindung mit § 15 Abs. 2 Satz 3 der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (A1x) und dem Erlass des Ministeriums für Schule, Jugend und Kinder NRW entgegen, wonach sich 1. bei Schulwanderungen und Schulfahrten die Reduzierung nur auf die Anzahl der Veranstaltungen beziehen kann, 2. die Schulleiterin und der Schulleiter bei der Genehmigung der Dienstreise darauf zu achten hat, dass teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer im 48

Verhältnis zur Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden nur in entsprechend größeren Zeitabständen an mehrtägigen Veranstaltungen teilnehmen, 3. nach Ziffer 4.1 Abs. 1 letzter Satz der Wanderrichtlinien – WRL - zudem für einen innerschulischen Ausgleich insbesondere bei den außerunterrichtlichen Aufgaben zu sorgen ist, soweit die entsprechend reduzierte Teilnahme an mehrtägigen Veranstaltungen im Einzelfall nicht möglich ist und 4. ein Ausgleich auch mit Wirkung für die Zukunft berücksichtigt werden kann. 49

Abgesehen davon, dass die Kammer die zuvor erwähnten Bestimmungen der Wanderrichtlinien – WRL -und der allgemeinen Dienstordnung (A1x) für nicht praktikabel hält, sind die-se Bestimmungen auch nicht geeignet, eine Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten auszuschließen. Hier ist nämlich zu berücksichtigen, dass ein Verstoß gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nicht erst dann vorliegt, wenn eine teilzeitbeschäftigte Lehrerin oder ein teilzeitbeschäftigter Lehrer nicht im Verhältnis zur Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden in entsprechend größeren Zeitabständen an Veranstaltungen teilnimmt. Der Verstoß gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG liegt vielmehr in jedem Fall der Anordnung der Teilnahme eines teilzeitbeschäftigten Lehrers an einer zumindest ganztägigen Klassenfahrt vor, sofern die Lehrkraft an diesem Tag nicht wie eine vollzeitbeschäftigte Lehrkraft vergütet wird. Denn dann erhält die teilzeitbeschäftigte Lehrkraft, obgleich sie aufgrund des Arbeitsverhältnisses die gleiche Anzahl von Stunden leistet wie eine vollzeitbeschäftigte Lehrkraft, im Vergleich zu der Vollzeitlehrkraft eine geringere Vergütung. Dieser Verstoß gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG kann auch nicht durch einen innerschulischen Ausgleich insbesondere bei den außerunterrichtlichen Aufgaben ausgeräumt werden. Zum einen unterscheidet sich, wie unter II. 1. a. bb. ausgeführt, die Teilnahme an einer Klassenfahrt erheblich von der Wahrnehmung sonstiger außerunterrichtlicher Aufgaben, so dass bereits erhebliche Bedenken dagegen bestehen, ob ein Ausgleich bei den außerunterrichtlichen Aufgaben überhaupt ein äquivalentes und damit berücksichtigungsfähiges Kompensat darstellen kann; zum Anderen wäre ein Ausgleich bei den außerunterrichtlichen Aufgaben wiederum nicht mit § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG vereinbar, wonach die Ungleichbehandlung nur durch Gewährung der identischen Leistung wirksam ausgeräumt werden kann. Hierauf wurde ebenfalls bereits unter II. 1. b. hingewiesen. Aus dem Grunde kam es auch nicht darauf an, ob die Klägerin in der Vergangenheit im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Lehrkräften tatsächlich unterdurchschnittlich zur Teilnahme an Klassenfahrten herangezogen wurde und welche außerunterrichtlichen Tätigkeiten sie wahrgenommen hatte. 50

d. Der Zinsanspruch folgt aus den §§ 286, 288 BGB. 51

2. Auch die Klage mit dem Antrag zu 2. ist zulässig und begründet. 52

Nachdem die Klägerin in der Berufungsinstanz ihren Klageantrag zu 2. entsprechend ihrem bereits mit der Klageschrift verfolgten Prozessziel ausdrücklich dahingehend präzisiert hatte, dass sich der Feststellungsantrag nur auf zumindest ganztätige Klassenfahrten bezieht, war der Hauptsachentenor zu 2. der arbeitsgerichtlichen Entscheidung lediglich aus Gründen der Klarstellung entsprechend neu zu fassen. 53

a. Die Klage mit dem Antrag zu 2. ist zulässig, insbesondere fehlt der Klägerin nicht das erforderliche Feststellungsinteresse gemäß § 256 ZPO. Das beklagte L2xx hat auch im Rahmen der Berufungsverhandlung, insbesondere unter Bezugnahme auf die inzwischen erfolgte Änderung der Wanderrichtlinien –WRL - noch zu erkennen gegeben, dass es nicht bereit ist, an die Klägerin für die Teilnahme an zukünftigen Klassenfahrten eine Mehrarbeitsvergütung zu zahlen. Da zudem davon auszugehen ist, dass sich der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes der gerichtlichen Entscheidung über ein Feststellungsbegehren in der Regel beugen und auf diese Weise der Rechtsfrieden wieder hergestellt wird (vgl. BAG, Urteil vom 28.01.1998 - 4 AZR 473/96 -, ZTR 1998, 329 f.) musste die Klägerin im Hinblick auf diese Befriedungswirkung auch für die Zukunft nicht erst eine weitere Klassenfahrt abwarten, um dann eine Leistungsklage zu erheben. 54

b. Die Klage mit dem Antrag zu 2. ist auch begründet. Wie oben bereits ausgeführt, sind teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte für die Dauer der Teilnahme an ganztägigen Klassenfahrten gemäß § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 BAT wie vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte zu vergüten. Dabei stellt sich die Vergütungspflicht des beklagten L3xxxx als einzige Möglichkeit dar, einem Verstoß gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG entgegenzuwirken. Ein Wahlrecht, anstelle der Vergütung gemäß § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 BAT Freizeitausgleich zu gewähren, steht dem beklagten L2xx nicht zu. Zudem sind weder eine im Verhältnis zur Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden nur in entsprechend größeren Zeitabständen angeordnete Teilnahme an mehrtätigen Veranstaltungen, noch ein innerschulischer Ausgleich insbesondere bei den außerunterrichtlichen Aufgaben geeignet, eine unzulässige Schlechterstellung der Teilzeitbeschäftigten zu vermeiden bzw. auszugleichen. 55

III. 56

Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO, wonach das beklagte L2xx die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels zu tragen hat. 57

IV. 58

Die Revision war zuzulassen, da die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG vorliegen. Der Rechtssache kommt grundsätzliche Bedeutung zu. 59

Dr. Schlewing	Sikora	Teichmann
---------------	--------	-----------

 60

/j 61