

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 267/09
2 Ca 1597/08 ArbG Flensburg
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 13.01.2010



als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 13.01.2010 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 05.05.2009 – 2 Ca 1597/08 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionsschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: 0361 2636-2000 Revision eingelegt werden.

Die Revisionsschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionsschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revision und Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes

des, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Revisionsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Zahlung von Überstundenzuschlägen nach seinem Eintritt in den Ruhestand.

Der am1941 geborene Kläger war vom 01.08.1990 bis zum 31.08.2008, also 18 Jahre lang, als Gymnasiallehrer der D.-Skolen in F. bei dem Beklagten beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis fand auf Grund Tarifbindung und arbeitsvertraglicher Bezugnahme der Haustarifvertrag „Specialoverenskomst“ (im Folgenden: Haustarifvertrag) Anwendung. Dieser wurde zwischen der Gewerkschaft GEW, der dänischen Lehrgewerkschaft und dem Beklagten abgeschlossen. Er ist in dänischer Sprache gefasst. Es sollten in dem Haustarifvertrag die Verhältnisse des inhaltsähnlichen dänischen Tarifvertrages übernommen werden. Streitgegenstand ist die Auslegung die Auslegung dieses Tarifvertrages in Bezug auf Ansprüche von wegen Ruhestands ausgeschiedener Arbeitnehmer, die noch abzugeltende Überstundenansprüche haben.

Nach § 29 Abs. 1 des Haustarifvertrages haben die Lehrer der D.-Skolen eine jährliche Stundenverpflichtung von 1924 Stunden inkl. Urlaub und dienstfreie Tage bzw. 1.680 Stunden ohne Urlaub und dienstfreie Tage. Darin sind 438 Unterrichtsstunden enthalten. § 30 des Haustarifvertrages regelt mit Wirkung ab 01.08.2004 den erweiterten Unterrichtsbegriff wie folgt:

§ 30

Der erweiterte Unterrichtsbegriff

- Unterricht, Vorbereitung, Pausen und pädagogisch-administrative Aufgaben -

Der erweiterte Unterrichtsbegriff beinhaltet pro Unterrichtseinheit à 45 Minuten: Unterricht, individuelle Vorbereitung, Zeit für Zusammenarbeit, Pausen und päd. administrative Aufgaben – insgesamt 120 Minuten. Mit Wirkung vom 01. August in dem Schuljahr, in welchem ein Lehrer das 60. Lebensjahr erreicht, werden zusätzlich 30 Minuten pro Unterrichtseinheit à 45 Minuten gewährt.“

§ 40 des Haustarifvertrages regelt nach der eingereichten deutschen Übersetzung die Überstundenvergütung mit folgendem Wortlaut:

§ 40

Überstundenvergütung

- (1) Angewiesene und kontrollierbare Arbeit, welche über die für den Vollzeitbeschäftigten festgelegte jährliche Arbeitszeit hinaus geht, wird mit einer Überstundenvergütung oder einem Freizeitausgleich honoriert.
- (2) Auf der Grundlage einer gesamten Beurteilung der Ressourcen der D.-Skolen, entscheidet *rektor*, ob die Überstunden in Form von Überstundenvergütung honoriert werden oder durch Freizeitausgleich abgewickelt werden.
- (3) Mehrarbeit, welche durch Bezahlung honoriert wird, wird pro Arbeitsstunde mit 1/1924 des betreffenden Jahresbruttolohns vergütet, inkl. Funktions- und Qualifikationszulage, mit einem Zuschlag von 50%.
- (4) ...
- (5) ...
- (6) Tritt ein Lehrer in den Ruhestand, werden die Stunden, welche nicht durch einen Freizeitausgleich vergütet wurden, mit dem zum Zeitpunkt des Ausscheidens geltenden Überstundensatz abgerechnet.
- (7) Sofern ein Lehrer in den Ruhestand tritt oder ihm gekündigt wird, ohne dass eine Nacharbeit von Minusstunden stattgefunden hat, wird für diese Stunden kein Lohneinbehalt vorgenommen.
- (8) Für Lehrer, die mit Erreichen des 60. Lebensjahrs zusätzliche Zeit gemäß § 30 erhalten, können eventuelle Überstunden nur durch einen Freizeitausgleich vergütet werden. Der Freizeitausgleich wird in einem Verhältnis von 1:1 vorgenommen.“

Der dänische Originaltext lautet insoweit wie folgt:

§ 40

Overtidsbetaling

- (1) Beodret og kontrollabelt arbejde, der strækker sig ud over den for fuldtidsansatte fastsatte arbejdstid, honoreres med overarbejdsbetaling eller afspadsring.
- (2) Ud fra en samlet vurdering af D.-Skolens ressourcer afgør rektor, om overtid skal honoreres i form af overtidbetaling eller afvikles ved afspadsring.
- (3) Overarbejde, der honoreres med Betaklung, vederlægges pr. arbejdstime med 1/1924 af den pågældendes årsbruttoløn, inkl. funktions- og kvalifikationstillæg, med tillæg på 50%.
- (4) ..
- (5) ...
- (6) Fratræder en lærer sin stilling, afregnes timer, som ikke er blevet afspadseret, med den på fratrædelsestidspunktet gældende overtimesats.

- (7) Såfremt ein lærer fratræder eller afskediges, uden at der har fundet tilspadsering af undertimer sted, sker der ikke løntilbageholdelse for disse timer.
- (8) For lærere, der ved det 60. år får yderligere tid jf. § 30, kann der alene ske afspadsering af eventuelle overtimer. Afspadsering sker i forholdet 1:1.“

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass mit dem Begriff „fratræder“ in § 40 Abs. 6 Specialoverenskomst im dänischen Originaltext sowohl der Eintritt eines Lehrers in den Ruhestand als auch sein Ausscheiden aus dem Dienst aus anderen Gründen, z.B. Kündigung, Auflösungsvertrag, Befristung gemeint ist. Insoweit ist die vorgelegte deutsche Übersetzung unstreitig nicht ganz korrekt.

Der Kläger hat am 01.03.2008 sein Arbeitsverhältnis zum 31.08.2008 gekündigt. Er ist sodann in den Ruhestand eingetreten. Der Eintritt in den Ruhestand ist bei dem Beklagten ab Vollendung des 60. Lebensjahres möglich. Das normale Ruhestandsalter ist 67 Jahre.

Bei seinem Ausscheiden hatte der Kläger 541,86 Überstunden angesammelt, die er in Einvernehmen der Parteien abgeleistet hat. Diese Überstunden sind nicht durch die Unterrichtsstunden, sondern durch andere Tätigkeiten entstanden. Der Beklagte bot dem Kläger an, diese Überstunden durch eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses abzubummeln. Diesen Vorschlag hat der Kläger abgelehnt, da er für die Dauer eines solchen Freizeitausgleiches die ihm ansonsten zustehende Altersrente nicht erhalten hätte. Der Beklagte hat 515,11 Überstunden mit dem Grundlohn in Höhe von 35,50 EUR brutto pro Stunde abgerechnet und 18.286,96 EUR brutto an den Kläger ausgezahlt. Einen Überstundenzuschlag zahlte der Beklagte nicht. Die Differenz zwischen den abgerechneten 515,11 Überstunden und den tatsächlich geleisteten 541,86 Überstunden ist unstreitig. Der Beklagte hat den Grundlohn auch für diese Stunden zwischenzeitlich ausgeglichen. Bezüglich des Überstundenzuschlages wird er sich am rechtskräftigen Ergebnis des vorliegenden Verfahrens orientieren.

Über die den zitierten Regelungen entsprechenden dänischen Tarifvertragsnormen gab es in Dänemark ein Schiedsverfahren, das am 21.08.2008 mit einem klageab-

weisenden Spruch endete. Der Spruch enthält keine Begründung. Auf ihn wird Bezug genommen (Bl. 84 – 88 d.A.).

Da der Kläger der Auffassung ist, dass ihm für die unstreitig geleisteten Überstunden nicht nur das Grundgehalt, sondern auch die Überstundenzuschläge gem. § 40 Abs. 3 und 6 des Haustarifvertrages zustehen, hat er diese mit der vorliegenden Klage geltend gemacht.

Er hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 9.143,20 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz im Sinne von § 247 BGB seit 01.06.2008 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er legt den Haustarifvertrag anders aus und hat stets die Ansicht vertreten, den über 60 Jahre alten Lehrern sei gem. § 40 Abs. 8 des Haustarifvertrages kein Überstundenzuschlag zu zahlen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage - mit Ausnahme einer Korrektur des Zinsbegehrens - stattgegeben. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Tatbestand, Anträge und Entscheidungsgründe des Urteils des Arbeitsgerichts Flensburg vom 05.05.2009 – 2 Ca 1597/08 - verwiesen.

Gegen diese am 10.07.2009 zugestellte Entscheidung legte der Beklagte am 24.07.2009 Berufung ein, die nach Fristverlängerung bis zum 12.10.2009 am 12.10.2009 per Fax und am 13.10.2009 im Original begründet wurde.

Er vertritt weiter die Auffassung, der in § 40 Abs. 3 des Haustarifvertrages geregelte Überstundenzuschlag sei auf die über 60jährigen Lehrer nicht anzuwenden. Vielmehr enthalte insoweit § 40 Abs. 8 Specialoverenskomst eine Sonderregelung. Es sei Freizeitausgleich zu gewähren und keine Abgeltung. Hieraus ergebe sich, dass auch keine Überstundenzuschläge zu zahlen seien. Durch die Sonderregelungen in § 30 und § 40 Abs. 8 des Haustarifvertrages hätten die über 60jährigen Lehrer bei der Bewertung der Arbeitsleistung als Arbeitsstunden bereits eine bessere Stellung erhalten als die anderen Lehrer. Würde nunmehr trotzdem eine Überstundenvergütung nach § 40 Abs. 3 des Haustarifvertrages an die ausscheidenden über 60 Jahre alten Lehrer gezahlt werden, werde ohne Grund das normale Austauschverhältnis verändert. Der Kläger habe das Angebot der Vertragsverlängerung annehmen können. Dann habe der Beklagte zweifelsfrei keine Zuschläge zahlen müssen.

Der Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 05.05.2009, zugestellt am 10.07.2009, aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Er hält das angefochtene Urteil sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Der Beklagte schulde auch den über 60jährigen Lehrern nicht nur den Grundlohn, sondern auch den Überstundenzuschlag von 50% im Sinne des § 40 Abs. 3 des Haustarifvertrages. Etwas anderes ergebe sich weder aus § 30 Abs. 1 des Haustarifvertrages noch aus § 40 Abs. 8 des Haustarifvertrages. Mit § 30 Abs. 1 des Haustarifvertrages sei der Erfahrung Rechnung getragen worden, dass ältere Lehrer ab einem bestimmten Alter nicht mehr das Arbeitstempo der jüngeren Kolleg/innen halten können und mehr Zeit für die Vor- und Nachbereitung der Unterrichtsstunden brauchen. Zusätzlich dazu sei mit § 40 Abs. 8 des Haustarifvertrages zum Schutze dieser älteren Arbeitnehmer festgelegt worden, dass Freizeitausgleich

wichtiger sei als Geldzahlungen. Anderes gelte nur bei den Lehrern unter 60. Von ihnen könnten nach dem Willen der Tarifvertragsparteien Überstunden auch ohne Freizeitausgleichsmöglichkeit, dafür aber mit zusätzlichem Anspruch auf Überstundenzuschlag abverlangt werden. Der Arbeitgeber, der diese Grundgedanken nicht beachte und ohne Freizeitausgleichsmöglichkeit von älteren Arbeitnehmern vor deren Eintritt in den Ruhestand Überstunden verlange, dürfe für dieses tarifwidrige Verhalten nicht besser gestellt werden. Er schulde dann die Überstundenzuschläge nach § 40 Abs. 6 des Haustarifvertrages genauso wie bei den unter 60jährigen Lehrern. Für die 515,11 Überstunden sei daher der Zuschlag von 50% zu zahlen, mithin ein Betrag von 9.143,20 EUR brutto.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der Verhandlungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I. Die Berufung ist zulässig.

a) Sie ist der Beschwer nach statthaft, form- und fristgerecht eingereicht und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist auch begründet worden.

b) Die Tatsache, dass der Beklagte zwischen den Instanzen die titulierte Forderung und die nicht rechtshängigen weiteren Überstunden ausgeglichen hat, ist unschädlich. Das ist geschehen, um die mögliche Zwangsvollstreckung zu vermeiden und die langjährigen Beziehungen zwischen den Parteien insoweit nicht über Gebühr zu belasten. Der Beklagte wollte mit der Zahlung nicht die Forderung anerkennen, sondern der vorläufigen Vollstreckbarkeit der Forderung Rechnung tragen, um die Rechtsfrage sodann in Ruhe klären zu können. Das ist vom ihm ausdrücklich in der Berufungsverhandlung nochmals dargelegt worden. Auch der Kläger hat es nicht anders verstanden.

II. Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Der Beklagte hat dem Kläger noch die Überstundenzuschläge für die unstrittig geleisteten mehr als fünfhundert Überstunden zu zahlen. Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage insoweit zu Recht mit der Begründung stattgegeben, unter Berücksichtigung des Wortlautes des Tarifvertrages sowie seines Sinn und Zwecks ergebe sich die Anwendbarkeit der § 40 Abs. 6 und Abs. 3 des Specialoverenskomst auch auf die Abwicklung von restlichen Überstundenguthaben, die bei über 60jährigen Lehrern zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch unausgeglichen vorhanden sind. Dem folgt das Berufungsgericht. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird vorab auf die ausführlichen Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils des Arbeitsgerichts Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ZPO). Lediglich ergänzend und auf den neuen Vortrag der Parteien eingehend sei Folgendes zusammenfassend ausgeführt:

1. Der Kläger hat gegen den Beklagten einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung von Überstundenzuschlägen in Höhe von 9.143,20 EUR brutto aus § 611 BGB i.V.m. § 40 Abs. 3 und Abs. 6 Specialoverenskomst für die zum Zeitpunkt seines Ausscheidens noch nicht durch Freizeit ausgeglichenen Überstunden. Etwas Anderes ergibt sich nicht aus § 40 Abs. 8 Specialoverenskomst. Das gilt auch unter Berücksichtigung der in § 30 Abs.1 Specialoverenskomst getroffenen Arbeitszeitregelungen, die die über 60jährigen Lehrer begünstigen. Zu diesem Ergebnis führt die Auslegung dieses Haustarifvertrages.

2. Die Auslegung eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebende Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Wortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die prakti-

sche Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG vom 10.06.2009 – 4 AZR 77/08 – zitiert nach Juris, Rz. 23 mwN).

3. Unter Beachtung dieser Auslegungsregeln besteht für den Beklagten nach § 40 Abs. 3 und 6 Specialoverenskomst die Verpflichtung, den über 60jährigen Lehrern, die u.a. wegen Eintritts in den Ruhestand ausscheiden und noch ein Überstunden Guthaben haben, für diese nicht durch Freizeitausgleich im Sinne des § 40 Abs. 8 Specialoverenskomst abgebauten Stunden die tariflichen Überstundenzuschläge zu zahlen.

a) Nach dem Wortlaut des § 40 Abs. 6 Specialoverenskomst werden die Stunden, die nicht durch Freizeitausgleich vergütet wurden, mit dem aktuellen Überstundensatz abgerechnet, wenn ein Lehrer in den Ruhestand tritt oder aus anderweitigen Gründen ausscheidet. Dieser Wortlaut ist eindeutig. Die Tarifvertragsparteien haben insoweit eine einschränkungslose Regelung getroffen.

b) Aus § 40 Abs. 8 Specialoverenskomst ergibt sich nichts Anderes. § 40 Abs. 8 Specialoverenskomst hat einen anderen Regelungsgegenstand. Sein Inhalt berührt § 40 Abs. 6 Specialoverenskomst nicht. § 40 Abs. 6 und § 40 Abs. 8 Specialoverenskomst stehen nebeneinander und nicht alternativ zueinander.

aa) Nach § 40 Abs. 8 Specialoverenskomst können für über 60jährige Lehrer, die für Unterrichtsstunden gem. § 30 Abs. 1 Specialoverenskomst zusätzliche Zeit erhalten, Überstunden nur durch Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 vergütet werden. Schon der Wortlaut dieser Tarifvorschrift zeigt, dass § 40 Abs. 8 Specialoverenskomst das Procedere für die Zeit der aktiven Durchführung des Arbeitsverhältnisses ab dem 60. Lebensjahr regelt, nicht jedoch das Procedere im Umgang mit Überstundenguthaben beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Die Festschreibung einer Vergütung von 1:1 durch Freizeitausgleich im Sinne des § 40 Abs. 8 Specialoverenskomst

setzt zwingend ein aktives Arbeitsverhältnis voraus. Nur in einem solchen kann überhaupt Freizeitausgleich gewährt werden. § 40 Abs. 6 Specialoverenskomst hingegen regelt das Ende des Arbeitsverhältnisses und die Abrechnungsmodalitäten für ein dann noch verbleibendes, nicht mehr durch Freizeit ausgleichsfähiges Überstundenguthaben. Diese Regelung in § 40 Abs. 6 Specialoverenskomst ist einschränkungslos und erfasst nach ihrem Wortlaut zweifelsfrei auch über 60jährige Lehrer, die ausscheiden.

bb) Das von den Tarifvertragsparteien in § 40 Abs. 6 verwendete dänische Wort „fratræder“ erfasst Ruheständler ebenso wie andere Lehrer, die aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und am letzten Arbeitstag noch über ein Überstundenguthaben verfügen. § 40 Abs. 6 Specialoverenskomst gilt für alle Ausscheidenstatbestände.

cc) Auch aus der Systematik der Regelungen des § 40 Abs. 6 Specialoverenskomst und des § 40 Abs. 8 Specialoverenskomst ergibt sich der streitbefangene Anspruch auf Überstundenzuschläge für ein restliches Stundenguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Generell gewollt ist nach § 40 Abs. 8 keine Überstundenvergütung, vielmehr ein Freizeitausgleich für über 60jährige Lehrer. Ist zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis aber noch ein Überstundenguthaben vorhanden, ist der Freizeitausgleich auf Dauer unmöglich geworden. Dann ist die Fallkonstellation des § 40 Abs. 6 Specialoverenskomst eingetreten: Überstundenguthaben müssen abgerechnet werden.

dd) Ein anderes Auslegungsergebnis wäre unter Berücksichtigung des Wortlautes und des Gesamtzusammenhangs des Specialoverenskomst tarifwidrig. Der Wortlaut des § 40 Abs. 6 Specialoverenskomst erfasst zweifelsfrei auch Lehrer, die in den Ruhestand treten. In den Ruhestand kann ein Lehrer aber stets erst ab dem 60. Lebensjahr treten. Mit Erreichen des 60. Lebensjahres fallen Lehrer wiederum automatisch gleichzeitig in den Geltungsbereich des § 40 Abs. 8 und in den Geltungsbereich des § 30 Abs. 1 Specialoverenskomst. Gleichwohl haben die Tarifvertragsparteien potentielle Ruheständler explizit nach dem Wortlaut des § 40 Abs. 6 Specialoverenskomst in seinen Anwendungsbereich aufgenommen. Das ergibt keinen Sinn, wenn der Anspruch auf Überstundenzuschläge nach § 40 Abs. 6 Specialoverenskomst

wegen der Anwendbarkeit des § 40 Abs. 8 Specialverenskomst schon per se für über 60jährige Lehrer ausgeschlossen sein soll.

ee) Alle hier streitigen Überstundensind zudem nicht unmittelbar durch Ableistung überobligatorischer Unterrichtsstunden entstanden, sondern durch andere, nicht mit Unterricht verbundene Tätigkeiten. Das ist unstrittig.

ff) Auch bei Betrachtung weiterer Gesamtzusammenhänge, vor allem des § 30 Abs. 1 Specialverenskomst ergibt sich nichts Anderes. Ein tarifwidriger Eingriff in das Austauschverhältnis liegt nicht vor. Das hat das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt. Die Tarifvertragsparteien haben das Austauschverhältnis für die über 60jährigen bewusst anders ausgestaltet als für die unter 60jährigen. Zu berücksichtigen ist, dass sowohl der Wortlaut des § 30 Abs. 1 Specialverenskomst als auch der Wortlaut des § 40 Abs. 6 und Abs. 8 Specialverenskomst zwingend sind. Gem. § 30 Abs. 1 Specialverenskomst werden bei der Arbeitszeitberechnung einem Lehrer, der das 60. Lebensjahr erreicht hat, zusätzlich 30 Minuten pro Unterrichtseinheit gewährt. Es besteht insoweit kein Wahlrecht. Für den unterrichtenden, über 60jährigen Lehrer gilt vielmehr Kraft tarifvertraglicher Festlegung zwingend eine andere Arbeitszeitregelung.

Ungeachtet dessen werden gem. § 40 Abs. 6 Specialverenskomst auch bei Ruheständlern die Stunden, die bei Ausscheiden noch nicht abgegolten sind, mit dem Überstundensatz abgerechnet. Wiederum besteht kein Wahlrecht. Auch hier haben die Tarifvertragsparteien mit zwingender Formulierung eine zu beachtende Vorgabe gemacht. Sie haben den Arbeitsvertragsparteien mit den gewählten Formulierungen gerade kein Wahlrecht eingeräumt zwischen der Möglichkeit, entweder die günstigere Arbeitszeitregelung für über 60jährige unterrichtende Lehrer oder bei Ausscheiden die Überstundenzuschläge für Stundenguthaben in Anspruch zu nehmen. Die Tarifvertragsparteien haben dieses Austauschverhältnis für über 60jährige Lehrer festgelegt.

gg) Der Ansicht des Beklagten folgen hieße, ein objektiv gegen die Zielsetzung des § 40 Abs. 8 Specialverenskomst verstoßendes und damit tarifwidriges Verhalten zu

belohnen. Das kann nicht Wille der Tarifvertragsparteien gewesen sein. Nach der Systematik des Tarifvertrages ist Ziel des § 30 Abs. 1 Specialoverenskomst unter anderem, die arbeitszeitliche Belastung der über 60jährigen Lehrer zu reduzieren, wenn sie unterrichten. Das gleichgerichtete Ziel wird mit § 40 Abs. 8 Specialoverenskomst verfolgt. Über 60jährige Lehrer sollen ab dem 60. Lebensjahr durch Überstunden keine Ausdehnung der tariflichen Arbeitszeit erfahren. Fallen sie an, sollen sie durch Freizeit, nicht durch Geld ausgeglichen werden. Diese Zielsetzung wird nicht beachtet, wenn über 60jährige Lehrer auf Anordnung der Beklagten/ des Arbeitgebers so viele Überstunden ableisten, dass sie diese bis zu ihrem Ausscheiden nicht mehr durch Freizeit ausgleichen können. Dem Arbeitgeber dann noch zusätzlich den Bonus zukommen zu lassen, noch nicht einmal Überstundenzuschläge auf tarifwidrig gegen Ende eines Arbeitsverhältnisses eines über 60jährigen Arbeitnehmers angehäufte Überstunden zahlen zu müssen, widerspricht der o.g. Intention der Tarifvertragsparteien.

hh) Der Kläger war nicht verpflichtet, das Arbeitsverhältnis zu verlängern, um der Beklagten die Überstundenzuschläge zu ersparen und dadurch selbst für die Dauer der Verlängerung den von ihm erworbenen, fälligen Rentenanspruch zu verlieren. Es liegt auch kein Verstoß gegen § 7 AGG vor. Insoweit wird auf die ausführlichen Ausführungen des Arbeitsgerichts in dem angefochtenen Urteil verwiesen.

ii) Soweit der Beklagte das erstinstanzliche Urteil dahingehend kritisiert, es setze sich über übliche dänische arbeitsrechtliche und tarifrechtliche Zielsetzungen und Rechtsprechung hinweg und enthalte vor allem keinerlei Auseinandersetzung mit dem Schiedsspruch vom 21.08.2008, ist diese Kritik unberechtigt. Die tariflichen Zielsetzungen sind ausführlich dargelegt und abgewogen. Der Schiedsspruch enthält keinerlei Begründung. Es gab daher auch objektiv keinerlei Möglichkeit für eine rechtliche Auseinandersetzung mit dem Schiedsspruch.

4. Der Beklagte hat also die zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers noch nicht durch Freizeit abgegoltenen restlichen Überstunden gem. § 40 Abs. 6 Specialoverenskomst mit dem Überstundensatz zu vergüten. Bisher ist nur eine Vergütung mit dem Stundensatz erfolgt. Pro Überstunde ist gem. § 40 Abs. 3 Specialoverens-

kommt ein Zuschlag von 50% des jahresdurchschnittlichen Stundengrundlohnes zu vergüten.

Der Kläger hatte einen Grundlohn von 35,50 EUR brutto. Der Überstundenzuschlag von 50% beträgt daher 17,75 EUR brutto pro Stunde. Für 515,11 Überstunden ergibt sich ein Betrag von 9143,20 EUR. Die Forderung des Klägers ist daher auch rechnerisch korrekt.

5. Aus den genannten Gründen ist der Klage daher insoweit zu Recht stattgegeben worden. Die Berufung war deshalb zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Die Revision war vorliegend gem. § 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG zuzulassen. Es handelt sich um die Auslegung eines Tarifvertrages. Er betrifft eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen.