

Aktenzeichen: 2 AZR 486/81

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 9. Juni 1983

- 2 AZR 486/81 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 6. November 1980
- 14 Ca 223/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 23. Juli 1981
- 12 Sa 66/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort: Geltungsbereich des BAT - Ausnahme bei
Nichtvollbeschäftigten

Gesetz: BAT § 3 Buchst. q

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 486/81

12 Sa 66/81 Frankfurt am Main

**Verkündet am
9. Juni 1983**

**Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle**

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Juni 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof.Dr. Röhsler und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Holzmann und Dr. Bächle für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 23. Juli 1981 - 12 Sa 66/81 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten ihrer Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die 1947 geborene Klägerin ist mit einem Industriekaufmann verheiratet und hat ein minderjähriges Kind. Sie ist Mitglied der GEW und hat am 10. Mai 1976 die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Grundschulen in Hessen für die Fächer Geschichte, Englisch und Sozialkunde abgelegt.

Aufgrund der vier jeweils auf ein halbes Jahr befristeten Lehraufträge über 13 Pflichtstunden in der Woche unterrichtete sie in der Zeit vom 1. August 1976 bis 31. Juli 1978 an der A -Schule in M. . Seit dem 1. August 1978 erteilt sie, ebenfalls aufgrund befristeter Lehraufträge von 13 Wochenstunden, Unterricht an der Schule am L in F .

In dem zuletzt vom 1. August 1979 bis zum 31. Juli 1980 mit 13 Wochenstunden Unterrichtsverpflichtung geschlossenen Vertrag heißt es u.a.:

" § 2

Die Vergütung, die nach Jahreswochenstunden/Einzelstunden berechnet wird, richtet sich nach den derzeit gültigen Eingruppierungs- und Vergütungserlassen. Die Zahlung erfolgt nachträglich

§ 6

Das Tarifrecht der Angestellten des öffentlichen Dienstes gilt für das vorliegende Beschäftigungsverhältnis nicht (§ 3 Buchst. q des Bundes-Angestellten-tarifvertrages - BAT-vom 23. 2. 1961)."

Die Klägerin ist der Auffassung, sie stehe aufgrund ihrer vierjährigen ununterbrochenen Tätigkeit mit Klassenlehrerfunktion in einem unbefristeten Angestelltenverhältnis, das nach dem BAT zu vergüten sei. Auch bei einer Leistungsverpflichtung von lediglich 13 Wochenstunden habe sie Anspruch auf anteilige Vergütung nach VergGr. III BAT, weil ihre Arbeitszeit im Hinblick auf die sonstige Arbeitsbelastung (Unterrichtsvor- und-Nachbereitung, Konferenzteilnahme, Pausenaufsicht usw.) mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit des entsprechend vollbeschäftigten Angestellten betrage.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und dem beklagten Land über den 31. Juli 1980 hinaus auf unbestimmte Zeit fortbesteht;
2. festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, die Klägerin nach den Bestimmungen des BAT zu beschäftigen und auf der Grundlage der hierzu ergangenen Richtlinien und Vergütungserlasse zu vergüten.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und geltend gemacht, die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin sei sachlich gerechtfertigt. Ein Anspruch auf BAT-Bruchteilsvergütung bestehe im Hinblick auf § 3 Buchst. q BAT nicht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin klargestellt, daß sie mit ihrem Klageantrag Ziff. 2 eine Vergütung von 13/28 nach VergGr. III BAT beansprucht. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 31. Juli 1980 hinaus unbefristet mit einer Unterrichtsverpflichtung der Klägerin in Höhe von 13 Wochenstunden und Jahreswochenstunden-Vergütung fortbesteht und im übrigen die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen und die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, nämlich festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, sie mit mindestens 13/28 des Gehalts nach der VergGr. III BAT seit Zugang der Klageschrift zu vergüten.

Das beklagte Land, das ebenfalls Revision eingelegt hatte, diese aber später zurückgenommen hat, beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Auf das unbefristete Arbeitsverhältnis der beiderseits tarifgebundenen Parteien findet der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) keine Anwendung.

- 4 -



- 4 -

Die Klägerin hat keinen Vergütungsanspruch auf mindestens 13/28 des Gehalts nach VergGr. III BAT.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, ein Anspruch der Klägerin auf Höhervergütung nach BAT-Bruchteilen (13/28 der Vergütung nach VergGr. III BAT) folge weder aus den Eingruppierungs-Erlassen des Hess. Kultusministers, noch normativ aus dem Arbeitsvertrag; der Anspruch folge auch nicht aus dem Gesichtspunkt der Billigkeitskontrolle. Ein tariflicher Anspruch bestehe ebenfalls nicht, da § 3 Buchst. q BAT eingreife, wonach der BAT keine Anwendung auf Angestellte finde, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche, regelmäßige Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten betrage. Für Lehrer und Erzieher der öffentlichen Schulen in Hessen werde die Arbeitszeit gem. § 85 Abs. 1 Satz 2 HGB durch die oberste Dienstbehörde geregelt, die in der Pflichtstundenverordnung vom 15. Juli 1976 (GVBl.Hessen I S. 301) die wöchentliche Pflichtstundenzahl für Lehrer mit der Befähigung zum Lehramt an Grundschulen auf 28 Stunden festgelegt habe. Dabei sei davon auszugehen, daß diese Pflichtstundenzahl generell und unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Lehrerberufes im Grundschulbereich einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden entspreche. Im Sinne von § 3 Buchst. q BAT sei daher die Hälfte der "regelmäßigen Arbeitszeit" einer vollbeschäftigten angestellten Lehrkraft an Grundschulen erst erreicht, wenn vereinbarungsgemäß mindestens 14 Wochenstunden Pflichtunterricht zu leisten seien. Diese Voraussetzung sei bei der Klägerin nicht gegeben, da entgegen der Auffassung der Klägerin die anfallenden Randtätigkeiten weder generell noch im Einzelfall zu berücksichtigen seien. Auf das Urteil des Bundessozialgerichts vom 1. August 1978 - 7 RAr 12/77 - könne sich die Klägerin ebenfalls nicht berufen. Die Bestimmung des § 3 Buchst. q BAT, durch die die Klägerin vom Geltungsbereich des BAT ausgeschlossen werde, sei auch nicht verfassungswidrig. Auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz könne sich die Klägerin deswegen nicht berufen, weil sich der sachliche Grund für die ungünstigere Vergütung unmittelbar aus der zulässigen

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

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

tariflichen Differenzierung ergebe. Die Vergütungsvereinbarung sei schließlich auch nicht sittenwidrig. Für eine Aufbesserung der vereinbarten Vergütung im Wege der Billigkeitskontrolle bestehe keine Notwendigkeit; von einer Unbilligkeit der Lehrauftragsvergütung als eines stundenbezogen gewährten Entgelts könne keine Rede sein.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts weisen keine revisiblen Rechtsfehler auf; ihnen ist sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung beizupflichten.

1. Ungeachtet der beiderseitigen Tarifbindung findet der BAT auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung, da die Klägerin unstreitig vereinbarungsgemäß nur mit 13 Pflichtstunden in der Woche beschäftigt wird. Die vereinbarte Arbeitszeit beträgt damit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Lehrers. Gem. § 3 Buchst. q BAT unterliegt das Arbeitsverhältnis der Parteien infolgedessen nicht dem Geltungsbereich des BAT.

a) Die tarifliche Vorschrift des § 3 Buchst. q BAT, wonach Angestellte mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nicht unter den Geltungsbereich des BAT fallen, hat zur Folge, daß die Arbeitsvertragsparteien insoweit selbst die Arbeitsbedingungen festlegen können. Die Tarifvertragsparteien nehmen es bewußt in Kauf, daß für diesen Personenkreis ungünstigere Arbeitsbedingungen vereinbart werden können, als sie vergleichbaren vollbeschäftigten Angestellten nach dem BAT zustehen. Gleichwohl ist eine solche tarifliche Vorschrift, wie der Vierte Senat bereits entschieden hat (Urteil vom 4. Februar 1981 - 4 AZR 967/78 - AP Nr. 45 zu § 242 BGB Gleichbehandlung), unbedenklich wirksam und verstößt nicht gegen höherrangiges Recht, Denn im Rahmen der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie (vgl. BAG 33, 332 = AP Nr. 65 zu Art. 9 GG Arbeitskampf)

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

steht es den Tarifvertragsparteien grundsätzlich frei, für welche Arbeitnehmergruppen sie tarifliche Mindestbedingungen festlegen wollen und für welche nicht. Bei ihren normativen Regelungen müssen die Tarifvertragsparteien zwar den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG beachten, der aber nur dann verletzt ist, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache folgender oder sonstwie einleuchtender Grund für die tarifvertragliche Differenzierung nicht finden läßt. Für eine willkürliche Regelung sind aber keine Anhaltspunkte ersichtlich.

b) Nach Nr. 3 der Sonderregelung für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 1 BAT) gelten für die Arbeitszeit von Lehrern die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Für Lehrer und Erzieher an öffentlichen Schulen in Hessen ist die Arbeitszeit in der gem. § 85 Abs. 1 Satz 2 Hess. Beamtengesetz ergangenen PflichtstundenVO vom 15. Juli 1976 (GVBl. Hessen I S. 301) geregelt. Von dieser Pflichtstundenverordnung ist demnach in Übereinstimmung mit der Auffassung des beklagten Landes das Landesarbeitsgericht zu Recht auch als Orientierungsmaßstab für die vertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit im Sinne von § 3 Buchst. q BAT ausgegangen. Da nach § 1 der PflichtstundenVO die regelmäßige Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Lehrers an einer Grundschule 28 Pflichtstunden in der Woche beträgt, die Klägerin vereinbarungsgemäß aber nur 13 Wochenstunden zu erbringen hat, also weniger als die Hälfte eines vollbeschäftigten Lehrers, fällt sie gem. § 3 Buchst. q BAT aus dem Geltungsbereich des BAT heraus. Um in den Geltungsbereich des BAT zu fallen, müßte die Klägerin wenigstens 14 Pflichtstunden vereinbarungsgemäß zu leisten haben. Das ist aber unstreitig nicht der Fall.

c) Für die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis i.S. des § 3 Buchst. q BAT in den Geltungsbereich des BAT fällt oder nicht, ist allein die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit maßgebend. Sofern damit nicht eine Umgehung des Tarifvertrages (Umgehungsabsicht ist nicht erforderlich) verbunden ist

- 7 -



- 7 -

(vgl. dazu BAG Urteil vom 25. November 1970 - 4 AZR 534/69 - AP Nr. 10 zu § 4 TVG = AP Nr. 12 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip), kommt es auf die tatsächliche Arbeitszeit nicht an. Die Herausnahme aus dem BAT bleibt auch dann bestehen, wenn sich die Arbeitszeit gelegentlich oder vorübergehend erhöht (Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand Januar 1982, § 3 Rz 15; Böhm/Spiertz, BAT, 2. Aufl., Stand Januar 1982, § 3 Rz 14; Crisolli/Tiedtke, BAT, Stand September 1977, § 3 Anm. 26; Breier/Kiefer/Uttlinger, BAT, 5. Aufl., Stand Februar 1982, § 3 Anm. zu Buchst. q). Etwas anderes kann nur dann angenommen werden, wenn der Angestellte, entgegen der Vereinbarung, die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ständig erreicht oder überschreitet. Dann tritt eine Änderung des Inhalts des Arbeitsvertrages dahingehend ein, daß als vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit die ständig erreichte Arbeitszeit anzusehen ist und das Arbeitsverhältnis dann in den Geltungsbereich des BAT fällt (vgl. Clemens/Scheuring/Steingen/Görner/Opalke, aaO, unter Hinweis auf BAG Urteil vom 27. Oktober 1960 - 5 AZR 427/59 - AP Nr. 21 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche). Dafür sind jedoch vorliegend keine Anhaltspunkte ersichtlich. Die Klägerin hat insoweit auch nichts substantiiert vorgetragen.

d) Die Arbeitsleistung eines Lehrers erschöpft sich nicht in der bloßen Absolvierung der Pflichtstunden. Ergänzende Arbeiten kommen hinzu, und zwar für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, für Lehrerkonferenzen, Teilnahme an Elternabenden, Klassenfahrten, Pausenaufsicht u.ä. Randtätigkeiten mehr. Die tatsächliche Arbeitszeit eines Lehrers übersteigt daher immer die vorgesehene oder vereinbarte Pflichtstundenzahl. Darauf kann sich die Klägerin jedoch nicht berufen. Denn diese Besonderheiten des Lehrerberufes sind dem Verordnungsgeber bekannt. Wenn er - vielleicht aus Gründen der besseren Überschaubarkeit oder Kontrollierbarkeit - trotzdem nur von den Pflichtstunden ausgeht, so ist doch anzunehmen, daß hierbei die Gesamtbelastung mit berücksichtigt worden ist und unter Einfluß

- 8 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

der erfahrungsgemäß anfallenden "Randtätigkeiten" die regelmäßige Arbeitszeit 40 Wochenstunden für einen vollbeschäftigten Lehrer nicht übersteigt (vgl. § 15 Abs. 1 BAT; § 1 der VO über die Arbeitszeit der Beamten vom 22. März 1976, GVBl. Hessen I S. 216). Für einen Teilzeitbeschäftigten verringert sich im entsprechenden Verhältnis der Umfang der ergänzenden Arbeiten. Selbst wenn also von 40 Stunden in der Woche ausgegangen werden könnte, würde bei 13 Pflichtstunden die Gesamtarbeitszeit somit allenfalls 19 Stunden betragen, also auch nicht wenigstens die Hälfte der Gesamtarbeitszeit von 20 Stunden.

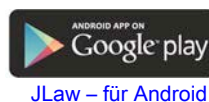
2. Da es allein auf die vereinbarte, nicht aber auf die tatsächliche Arbeitszeit ankommt, kann sich die Klägerin auch nicht auf das Urteil des Bundessozialgerichts vom 1. August 1978 - 7 RAR 12/77 - berufen. Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung mag es auf eine konkrete Betrachtungsweise ankommen, für die tarifrechtliche Beurteilung gilt dies jedenfalls - vorbehaltlich der Ausführungen zu II 1 c) - nicht. Im übrigen hat die Klägerin auch zu allgemein, ohne ihre angeblichen Belastungen näher aufzuschlüsseln, vorgetragen, ihre sonstige Arbeitsbelastung entspreche exakt der einer Vollzeit-Lehrerin. Das kann jedenfalls hinsichtlich der Vorbereitungszeit für die Unterrichtsstunden nicht zutreffen und das beklagte Land hat zudem darauf verwiesen, daß "nebenamtlich" tätige Lehrer an Gesamtkonferenzen nicht teilzunehmen brauchen. Das Landesarbeitsgericht brauchte deshalb auch kein Sachverständigengutachten über den Umfang der tatsächlichen Arbeitszeit einzuholen. Die nach § 286 ZPO erhobene Rüge der unterlassenen Beweisaufnahme erweist sich daher als unbegründet.

3. Nachdem der BAT weder kraft normativer Wirkung noch kraft vertraglicher Vereinbarung Anwendung findet - die Anwendung ist, wie sich aus § 6 des Arbeitsvertrages ergibt, sogar ausdrücklich ausgeschlossen - kann die Klägerin ungeachtet des Ausschlusses der Vergütungsgruppe für Lehrkräfte gem. Vorbemerkung 5 zu allen Vergütungsgruppen auch keine anteilige Ver-

- 9 -



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



- 9 -

gütung nach VergGr. III BAT beanspruchen. Ihre Vergütung richtet sich, wie in § 2 des Arbeitsvertrages vereinbart, nach Jahreswochenstunden bzw. Einzelstunden und bestimmt sich nach den "derzeit gültigen Eingruppierungs- und Vergütungserlassen". Diese für die Klägerin ungünstigere Vergütungsvereinbarung steht in Übereinstimmung mit der tariflichen Differenzierung zwischen vollbeschäftigten Angestellten und Angestellten mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. Sie kann nicht unter Berufung auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz die Anwendbarkeit des BAT und die Vergütung für sich in Anspruch nehmen wie die Angestellten, die unter den Geltungsbereich des BAT fallen. Der dem Arbeitsvertragsrecht zugehörige Gleichbehandlungsgrundsatz verwehrt es dem Arbeitgeber, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses auszunehmen oder willkürlich schlechter zu stellen (vgl. BAG Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, m.w.N.). Der sachliche Grund für die ungünstigere Vergütung der Klägerin gegenüber den nach BAT angestellten Lehrern liegt hier jedoch in der zulässigen tariflichen Differenzierung zwischen vollbeschäftigten Angestellten und den i.S. von § 3 Buchst. q BAT teilzeitbeschäftigten Angestellten (BAG Urteil vom 4. Februar 1981 - 4 AZR 967/78 - AP Nr. 45 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

4. Die mit der Klägerin getroffene Vergütungsvereinbarung stellt sich im übrigen - worauf auch das Landesarbeitsgericht zutreffend hingewiesen hat - weder als sittenwidrig (§ 138 BGB) noch als Mißbrauch der Vertragsfreiheit dar (vgl. BAG Urteil vom 4. Februar 1981 - 4 AZR 967/78 - aaO). Für eine Billigkeitskontrolle besteht auch unter dem Gesichtspunkt der Monopolstellung des beklagten Landes weder Raum noch Anlaß (BAG aaO). Das beklagte Land hat sich im Rahmen der Vertragsfreiheit und der tariflichen Gegebenheiten nicht unbillig verhalten oder eigene egoistische Interessen im Übermaß verfolgt

- 10 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

(vgl. Lieb, Schwerpunkte - Arbeitsrecht, 2. Aufl., § 3 I 5, S. 55; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., § 31 II 3, S. 106; Zöllner, Arbeitsrecht, 2. Aufl., § 11 IV, S. 109).

5. Die noch rechtshängigen Anträge der Klägerin waren nach der zutreffenden Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht daraufhin zu überprüfen, ob ihr ein Anspruch auf Abschluß eines Arbeitsvertrages mit einem "BAT-fähigen" Vertragsinhalt zusteht. Sie will es nämlich nach ihrem Vortrag eindeutig bei der vereinbarten Unterrichtsverpflichtung von 13 Wochenstunden belassen und begehrt keine Aufstockung auf 14 oder mehr Wochenstunden.

III. Die Revision der Klägerin war daher mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Hillebrecht	Prof.Dr.Röhsler	Triebfürst
Holzmann	Dr. Bächle	

