

Aktenzeichen: 2 AZR 499/81

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 9. Juni 1983

- 2 AZR 499/81 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Teil-Urteil vom 4. September 1980

Schluß-Urteil vom 13. November 1980

- 14 Ca 141/80 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 27. Juli 1981

- 14/12 Sa 33/81 -

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



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 499/81

14/12 Sa 33/81 Frankfurt am Main

**Verkündet am
9. Juni 1983**

Im Namen des Volkes!

**Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle**

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 27. Juli 1981 - 14/12 Sa 33/81 - 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 am 1. November 1940 als taiwanesisches Staatsangehörige geborene Klägerin ist geschieden und Mutter eines Sohnes. Die Klägerin, die zwischenzeitlich die deutsche Staatsangehörigkeit erworben hat, besitzt die Befähigung für das Lehramt an Grundschulen. Sie ist Mitglied der GEW. Seit dem 1. Februar 1976 unterrichtet sie aufgrund sog. Lehraufträge (insgesamt sieben auf jeweils 1/2 Jahr befristete Verträge) zu 13 Pflichtstunden pro Woche an der T - -Schule in F , und zwar zunächst in den Fächern Sachunterricht, Turnen und Kunsterziehung und von Oktober 1977 ab nur noch im Fach Kunst-erziehung/Werken.

Der letzte vom 1. August 1979 bis zum 31. Juli 1980 befristete schriftliche Vertrag enthält - ebenso wie die vorangegangenen Verträge - u.a. folgende Bestimmung:

"§ 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 Höhe des Einzelstunden- bzw. Jahreswochenstundensatzes wird in Erlassen des Hess. Kultusministers festgelegt. Die Vergütung der Klägerin betrug zuletzt 906,-- DM monatlich. Bewerbungen der Klägerin, die außerdem seit 1. Februar 1977 einen städtischen Lehrauftrag mit zehn Wochenstunden (Vergütung 700,-- DM monatlich) hat, auf Übernahme in ein Dauerange-stelltenverhältnis nach dem BAT hat das beklagte Land bis-lang abschlägig beschieden.

Die Klägerin ist der Auffassung, die Befristung ihres letzten Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Juli 1980 sei mangels eines sachlichen Grundes unwirksam. Zum beklagten

- 3 -

Land stehe sie daher in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Ihre Beschäftigung mit nur 13 Pflichtstunden und die Berufung des beklagten Landes auf § 3 Buchst. q BAT sei rechtsmißbräuchlich. Sie sei schon unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung und der Selbstbindung der Verwaltung nach den Bestimmungen des BAT zu beschäftigen und auf der Grundlage der hierzu ergangenen Richtlinien sowie der Eingruppierungs- und Vergütungserlasse zu vergüten.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Juli 1980 hinaus unbefristet 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 Eingruppierungs- und Vergütungserlasse zu vergüten.

Das beklagte Land hat Klagabweisung beantragt und geltend gemacht, die Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin sei durch sachliche Gründe gerechtfertigt. Das weitere Klagebegehren der Klägerin scheitere bereits an § 3 Buchst. q BAT.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil vom 4. September 1980 dem Klageantrag zu 1) und durch Schlußurteil vom 13. November 1980 dem Klageantrag zu 2) stattgegeben. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin ergänzend vorgetragen, ihr stünden mindestens 13/28 der Vergütung der VergGr. III BAT zu. Sie hat den Hilfsantrag gestellt festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, sie mit 13/28 des Gehalts der VergGr. III BAT seit Zugang der Klageschrift zu vergüten.

Das Landesarbeitsgericht hat mit Beschluß vom 27. Juli 1981 die Berufungen des beklagten Landes gegen das Teilurteil und das Schlußurteil zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden. Sodann hat es die Berufung gegen das Teilurteil zurückgewiesen, das Schlußurteil abgeändert und insoweit die Klage abgewiesen (Klageantrag Ziff. 2).

- 4 -



- 4 -

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag Ziff. 2 sowie ihren in der Berufungsinstanz gestellten Hilfsantrag weiter. Sie hat ferner den Hilfsantrag gestellt festzustellen, daß auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien der BAT Anwendung findet.

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. Die als Grundschullehrerin nur mit 13 Pflichtstunden in der Woche beschäftigte Klägerin hat keinen Vergütungsanspruch auf mindestens 13/28 des Gehalts nach VergGr. III BAT.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Klaganträge als zulässig angesehen; lediglich soweit die Klägerin mit ihrem Klagantrag Ziff. 2 auch die Feststellung begehrt, daß das beklagte Land verpflichtet sei, sie auf der Grundlage der zum BAT ergangenen Richtlinien und Eingruppierungs- und Vergütungserlasse zu vergüten, hat es diesen Antrag mangels ausreichender Bestimmtheit als unzulässig erachtet. In der Sache hat es ausgeführt, die Parteien seien zwar tarifgebunden, gleichwohl finde der BAT aber keine Anwendung, da die Klägerin unter die bedenkenfrei zulässige und nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstoßende tarifvertragliche Regelung des § 3 Buchst. q BAT falle. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Klägerin betrage nur 13 Pflichtstunden in der Woche und damit weniger als die Hälfte der Pflichtstunden eines vergleichbaren vollbeschäftigten Lehrers, dem nach § 1 der sog. PflichtstundenVO vom 15. Juli 1976 (GVBl. Hessen I S. 301) wöchentlich 28 Pflichtstunden obliegen. Die Arbeitsleistung eines Lehrers erschöpfe sich zwar nicht in der Ableistung der Pflichtstunden, sondern erstrecke sich auch auf die Vor- und Nachbereitung sowie auf andere Tätigkeiten, wie etwa die Teil-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

nahme an Konferenzen, Sprechstunden und Aufsichten. Insoweit seien die vom Lehrer zu absolvierenden Pflichtstunden nur ein Teil der geschuldeten Leistungen. Bei der Frage, ob mit der Klägerin genau, mehr oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Lehrers vereinbart wurde, komme es darauf jedoch nicht an. Orientierungsmaßstab sei vielmehr die Pflichtstundenverordnung, die allein die Arbeitszeit der Lehrer zeitlich fixiere.

Auf das Urteil des Bundessozialgerichts vom 1. August 1978 - 7 RAR 12/77 - könne sich die Klägerin nicht berufen. Denn ob die von der Klägerin zu erbringende Arbeitsleistung wöchentlich mehr als 20 Stunden in Anspruch nehme und daher § 102 Abs. 2 Nr. 1 AFG Anwendung finde, sei ohne Bedeutung. Entscheidend für § 3 Buchst. q BAT sei allein, daß mit der Klägerin weniger als die Hälfte der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Lehrers im Sinne der PflichtstundenVO vertraglich vereinbart worden ist.

Der BAT finde aber auch weder kraft vertraglicher Vereinbarung noch aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. In § 6 des Arbeitsvertrages vom 1. Juni 1979 sei die Geltung des Tarifrechts des Angestellten des öffentlichen Dienstes unter Hinweis auf § 3 Buchst. q BAT ausdrücklich ausgeschlossen worden. Auf den Gleichbehandlungsgrundsatz könne sich die Klägerin deswegen nicht berufen, weil sie im Vergleich mit Lehrern, die mindestens die Hälfte der Pflichtstunden zu erbringen haben, nicht aus unsachlichen Erwägungen schlechter gestellt werde. Auch soweit die Klägerin meine, das beklagte Land habe durch Erlasse die Anwendung des BAT auf alle Angestellte festgelegt und insoweit eine Selbstbindung vorliege, treffe dies nicht zu. Aus dem von der Klägerin angeführten Einführungserlaß des Hess. Finanzministers vom 21. April 1961 folge vielmehr, daß der BAT für alle Angestellten gelte, soweit sie nicht gem. § 3 Buchst. q BAT vom Geltungsbereich des BAT ausgenommen seien.

Mit der Klägerin sei eine Bezahlung nach Jahreswochenstunden/ Einzelstunden vertraglich vereinbart worden. Für eine anteilige Vergütung nach VergGr. III BAT fehle es an einer Anspruchsgrundlage, zumal die Anlage 1 a zum BAT gem. Vorbemerkung 5 zu allen



- 6 -

Vergütungsgruppen für Lehrkräfte nicht gelte. Auch über § 612 BGB bestehe ein solcher Vergütungsanspruch nicht. Die mit der Klägerin getroffene Vergütungsvereinbarung sei weder sittenwidrig noch unbillig und sei auch nicht unter Mißbrauch der Vertragsfreiheit zustande gekommen. Auf eine betriebliche Übung könne sich die Klägerin ebenfalls nicht berufen.

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

1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist auch der Klagantrag Ziff. 2, soweit die Klägerin Vergütung nach den "hierzu ergangenen Richtlinien und Eingruppierungs- und Vergütungserlassen" begehrt, zulässig. Denn wie sich aus dem Vorbringen und den Einlassungen der Klägerin ergibt, ist das erklärte Klageziel der Klägerin, nicht nur die Anwendbarkeit der Bestimmungen des BAT auf ihr Arbeitsverhältnis zu erreichen, sondern auch eine Vergütung von "mindestens" 13/28 der Vergütung nach VergGr. III BAT. Bei einer an diesem Klageziel orientierten Auslegung des Klageantrages muß dieser als hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 ZPO angesehen werden, zumal sich die näheren Einzelheiten ohne weiteres aus dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes ergeben (vgl. BAG 28, 62, 65 f.; BAG 34, 1). Das Feststellungsinteresse (§ 256 Abs. 1 ZPO) hieran kann der Klägerin nicht abgesprochen werden. Wie das Landesarbeitsgericht klargestellt hat und von der Revision nicht beanstandet wird, begehrt die Klägerin darüber hinaus mit der "Beschäftigung" nach dem BAT nicht den Abschluß eines Vertrages mit einem "BAT-fähigen" Inhalt (mindestens 14 Pflichtstunden).

2. 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



- 7 -

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) 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. Dieser ist aber nur dann verletzt, 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

- 8 -



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

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

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 (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.

- 9 -

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 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.

3. 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. Denn für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung mag es auf eine konkrete Betrachtungsweise ankommen, für die tarifrechtliche Beurteilung gilt dies - vorbehaltlich der Ausführungen zu II 2 c - jedoch nicht. Im übrigen hat die Klägerin ohne nähere Aufschlüsselung ihrer angeblichen Belastungen auch nur vorgetragen, ihre sonstige Arbeitsbelastung entspreche der einer Vollzeit-Lehrerin. Hinsichtlich der Vorbereitungszeit für

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

- 10 -



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

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

- 10 -

die Unterrichtsstunden kann dies jedoch nicht stimmen, zumal das beklagte Land auch darauf verwiesen hat, daß "nebenamtlich" tätige Lehrer nicht an Gesamtkonferenzen teilzunehmen brauchen. Das Landesarbeitsgericht brauchte daher auch kein Sachverständigengutachten über den Umfang der tatsächlichen Arbeitszeit einzuholen. Die nach § 286 ZPO erhobene Rüge der unterlassenen Beweisaufnahme ist daher unbegründet.

4. 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 Vergütung 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 teilzeitbe-

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

schäftigten Angestellten (BAG Urteil vom 4. Februar 1981
- 4 AZR 967/78 - AP Nr. 45 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

5. 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 (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).

6. Die noch rechtshängigen Anträge der Klägerin waren nicht daraufhin zu überprüfen, ob ihr ein Anspruch auf Abschluß eines Arbeitsvertrages mit einem "BAT-fähigen" Vertragsinhalt zusteht. Denn wie sich aus dem eigenen Vortrag zweiter Instanz ergibt, geht die Klägerin selbst von der vereinbarten Unterrichtsverpflichtung von 13 Wochenstunden aus. Sie begehrt keine Aufstockung ihres Vertrages auf 14 oder mehr Wochenstunden. Eine Einbeziehung oder Mitberücksichtigung des städtischen Lehrauftrages mit zehn Wochenstunden bei der rechtlichen Beurteilung scheidet aus, da es sich insoweit um ein anderes Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber handelt.

III. Dementsprechend war die Revision der Klägerin mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Hillebrecht	Prof.Dr. Röhsler	Triebfürst
Holzmann		Dr. Bächle

