

Aktenzeichen: 5 AZR 244/87

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 27. Juli 1988
- 5 AZR 244/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 5. März 1986
Hamburg - 14 Ca 242/84 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 24. Oktober 1986
Hamburg - 6 Sa 37/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung - Vergütung für teilzeitbeschäftigte
Dozentin

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung; Hamburgisches Hochschulgesetz
vom 22. Mai 1978 (GVBl. S. 109) §§ 15, 163, 165; Verordnung
über das Verfahren zur Übernahme des wissenschaftlichen und
künstlerischen Personals an den Hochschulen vom 18. Dezember
1979 (GVBl. S. 359) § 5

Leitsatz:

Haben teilzeitbeschäftigte Dozenten an einer Hochschule
dieselben umfassenden Verpflichtungen wie vollzeitbeschäft-
tigte Lehrkräfte, so steht ihnen aus dem Gebot der Gleich-
behandlung anteilig eine nach den gleichen Grundsätzen wie
bei den Vollzeitkräften bemessene Vergütung zu.



5 AZR 244/87

6 Sa 37/86 Hamburg

Verkündet am
27. Juli 1988

Clobes,

Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juli 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Pallas und Krebs für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 24. Oktober 1986 - 6 Sa 37/86 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die teilzeitbeschäftigte Klägerin nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz einen Anspruch auf eine höhere Vergütung hat.

Die Klägerin ist seit dem 1. Oktober 1975 unbefristet als Lehrbeauftragte (Dozentin) für das Fach "Sprecherziehung" an der Hochschule für Musik und darstellende Kunst der Beklagten tätig. Die Arbeitsbedingungen richten sich nach dem zuletzt abgeschlossenen "Lehrauftragsvertrag" vom 3. Dezember 1979. Danach hat die Klägerin bis zu neun Wochenstunden zu unterrichten und ist in Vergütungsgruppe II der Honorarordnung für nicht vollzeitbeschäftigte Lehrbeauftragte eingruppiert. Die Lehrauftragsvergütungen nach der Honorarordnung waren der Höhe nach an den BAT-Vergütungsgruppen ausgerichtet, wie sie für die vollbeschäftigten Dozenten galten. Diese waren mit einer Unterrichtsverpflichtung bis zu 18 Wochenstunden tätig. Bis zur Neuregelung durch das Hamburgische Hochschulgesetz waren ihre Arbeitsverhältnisse an den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) angelehnt.

Im Mai/Juni 1982 wurden sie - soweit möglich - auf der



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

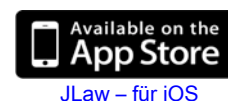
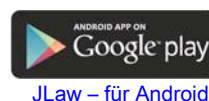


Grundlage der §§ 159 ff. des Hamburgischen Hochschulgesetzes ins Beamtenverhältnis übernommen und den Besoldungsgruppen II und III der BBesO C nach einem hierfür aufgestellten Fächerkatalog zugeordnet.

Soweit vollzeitbeschäftigte Dozenten die beamtenrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllten, verblieben sie im Angestelltenverhältnis, erhielten aber Sonderarbeitsverträge mit einer Vergütung in Höhe der Bezüge eines entsprechenden Beamten der Besoldungsgruppe C. Dadurch erhöhte sich ihre Vergütung um etwa 400,-- DM monatlich.

Die Vergütungsregelungen für die teilzeitbeschäftigten Dozenten - darunter die Klägerin - blieben dagegen unverändert. Die Klägerin sieht darin eine Benachteiligung gegenüber den vollzeitbeschäftigten Angestellten mit einem Sonderarbeitsvertrag, denn sie übt im Rahmen ihrer Teilzeitbeschäftigung die gleiche Tätigkeit wie die Professoren einschließlich der Studienfachberatung, der Betreuung des Nachwuchses, der Mitwirkung an Prüfungen und der Selbstverwaltung der Hochschule aus.

Die Beklagte plant eine Neuregelung der Vergütung der teilzeitbeschäftigten Dozenten auf der Grundlage der Besoldungsgruppen II bis IV der BBesO C und hat hierzu eine Senatsdrucksache ausgearbeitet, über die bisher noch nicht entschieden worden ist. Die Vorarbeiten hierfür gehen bis in das Jahr 1978 zurück.



Die Klägerin ist der Auffassung, die Beklagte verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, weil sie nur die vollzeitbeschäftigten Professoren im Angestelltenverhältnis auf der Grundlage der BBesO C vergütet, nicht aber die teilzeitbeschäftigten Dozenten, obwohl sie im Umfang ihrer Arbeitszeit die gleiche Tätigkeit verrichten.

Die Klägerin beantragt, soweit revisionsrechtlich noch von Bedeutung,

festzustellen, daß die Klägerin ab Höherstufung der vollzeitbeschäftigten Dozenten im Fach Sprecherziehung für Schauspieler vergütungsmäßig anteilig entsprechend ihrer Arbeitszeit so zu behandeln ist, wie Dozenten in vergleichbaren Fächern, die nicht verbeamtet wurden und die mit Sonderverträgen ausgestattet wurden, die eine Vergütung in Anlehnung an die BBesGr. C 3 vorsehen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und hierzu ausgeführt, die Klägerin könne sich nicht mit den vollzeitbeschäftigten Professoren im Angestelltenverhältnis vergleichen, denn sie seien erst nach einer Qualifikationsprüfung gemäß § 5 der ÜbernahmeVO vom 18. Dezember 1979 (HbgGVBl. S. 359) vergütungsrechtlich den ins Beamtenverhältnis übernommenen Professoren gleichgestellt worden. Das beruhe auf einer gesetzlichen Sonderregelung nach § 165 des Hamburgischen Hochschulgesetzes, das sich nicht auf die teilzeitbeschäftigten Dozenten erstrecke. Wenn man die auf vollzeitbeschäftigte Professoren beschränkte vergütungsrechtliche Gleichstellung im Hamburgischen Hochschulgesetz für verfassungswidrig halte, müsse dazu eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts eingeholt werden (Art. 100 GG). Sollte



die Beklagte dennoch verpflichtet sein, die teilzeitbeschäftigten Dozenten vergütungsrechtlich den vollzeitbeschäftigten Professoren gleichzustellen, so müsse ihr dafür eine Übergangsfrist zugestanden werden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Das beklagte Land will mit der Revision die Abweisung der Klage erreichen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zu Recht für verpflichtet gehalten, die Klägerin hinsichtlich ihrer Vergütung im Umfang ihrer Arbeitszeit einem vollzeitbeschäftigten Dozenten gleichzustellen.

I. Die darauf gerichtete Feststellungsklage ist zulässig, weil die Klägerin hieran ein Rechtsschutzinteresse hat (§ 256 Abs. 1 ZPO). Zwar ist grundsätzlich für eine Feststellungsklage kein Raum, wenn das Klagebegehren mit einer Leistungsklage verfolgt werden kann (vgl. BAGE 4, 149, 151 = AP Nr. 6 zu § 256 ZPO; BGHZ 5, 314). Die Klägerin beansprucht aber nicht nur Vergütung für die Vergangenheit, sondern ebenso für die Zukunft. Insoweit ist der Klägerin die Berechnung der Vergütungsdifferenz noch nicht möglich, weil die Vergütungssätze der zum Vergleich herangezogenen Besoldungsordnung C sich ändern können. Eine Klage auf künftige Leistungen kann die Klägerin aber auch deswegen nicht



erheben, weil § 258 ZPO nur wiederkehrende Leistungen aus einseitigen Verpflichtungen erfaßt und nicht das von Arbeitsleistungen abhängige Entgelt (vgl. BAG Urteil vom 13. November 1987 - 7 AZR 550/86 - AP Nr. 61 zu § 37 BetrVG 1972, m.w.N.). Darüber hinaus ist das Feststellungsinteresse gegeben, weil die Klage sich gegen eine öffentlich-rechtliche Körperschaft richtet und davon auszugehen ist, daß sie einem nicht vollstreckbaren Feststellungsurteil nachkommen wird (BAGE 6, 140, 141, 142 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Geltungsbereich; BAGE 12, 290, 292 = AP Nr. 40 zu § 256 ZPO).

II. Die zulässige Feststellungsklage ist auch begründet. Das hat die Vorinstanz zutreffend erkannt.

Die Klägerin kann ihren Anspruch auf vergütungsrechtliche Gleichstellung im Umfang ihrer Arbeitszeit mit den vollzeitheschäftigten angestellten Professoren aus einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes herleiten.

1. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen im Arbeitsverhältnis auszuschließen und schlechter zu stellen (BAGE 28, 14 = AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 a der Gründe; BAG Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 1 der Gründe; BAGE 38, 118 = AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Dieser Grundsatz gebietet es, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Ei-



genart entsprechend verschieden zu behandeln, und er ist dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden läßt, wenn also die unterschiedliche Behandlung verschiedener Gruppen als willkürlich bezeichnet werden muß (BAG Urteil vom 14. Februar 1984 - 1 AZR 574/82 - AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972, zu 3 e der Gründe).

2. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist auf den hier zur Entscheidung anstehenden Sachverhalt anwendbar. Die Beklagte hat eine Gruppe von Arbeitnehmern - nämlich die teilzeitbeschäftigten Dozenten mit einer Unterrichtsverpflichtung bis zu neun Semesterwochenstunden, darunter die Klägerin - vergütungsrechtlich schlechter gestellt als die Gruppe der vollzeitbeschäftigten Dozenten mit einer Unterrichtsverpflichtung von 18 Semesterwochenstunden. Beide Gruppen stehen im Angestelltenverhältnis zur Beklagten. Die Klägerin vergleicht sich nicht mit den ins Beamtenverhältnis übernommenen vollzeitbeschäftigten Professoren, sondern mit den vollzeitbeschäftigten angestellten Professoren. Das Landesarbeitsgericht hat dazu festgestellt:

"Unstreitig erbringt die Klägerin im Rahmen ihrer Teilzeitbeschäftigung die gleichen Tätigkeiten wie Professoren einschließlich der Studienfachberatung, der Betreuung des Nachwuchses, der Mitwirkung an Prüfungen und der Selbstverwaltung der Hochschule."

a) Diese tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz sind für den Senat bindend (§ 561 Abs. 2 ZPO). Die teilzeitbeschäftigten Dozenten - darunter die Klägerin - unterscheiden sich danach von den vollzeitbeschäftigten Dozenten nur durch die Dauer ihrer Ar-



beitszeit. Das berechtigt nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung aber nur zur Kürzung des Entgelts entsprechend der verringerten Arbeitsleistung, nicht aber zu einer geringeren Vergütung für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (BAGE 38, 232 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu III 1 b der Gründe).

b) Ein solcher Anspruch auf Gleichbehandlung scheitert nicht am Vorrang der Vertragsfreiheit. Allerdings ist der Gleichbehandlungsgrundsatz im Bereich der Vergütung nur beschränkt anwendbar, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang hat (BAG Urteil vom 10. April 1973 - 4 AZR 180/72 - AP Nr. 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Urteil vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 - AP Nr. 2 zu § 21 MTL II, zu IV der Gründe). Das gilt aber nur für einzelvertraglich vereinbarte Löhne und Gehälter (BAG aaO). Wenn der Arbeitgeber, was ihm die Vertragsfreiheit gewährleistet, einzelne Arbeitnehmer besserstellt, so können daraus andere Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Anders ist es jedoch, wenn der Arbeitgeber die Leistungen nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, wenn er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt (BAGE 45, 66, 73 = AP Nr. 66 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu I 3 b der Gründe). Das ist hier der Fall, denn die Beklagte gewährt den vollzeitbeschäftigten Dozenten Vergütung nach Gruppe C der BBesO und damit nach einem einheitlichen Vergütungsschema.

c) Dafür ist es unerheblich, daß die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer kleiner ist als die Mitarbeiter, die sich mit ihnen vergleichen (BAG aaO). Es kommt insoweit nicht darauf an, daß 147



teilzeitbeschäftigten Dozenten mit einer geringeren Vergütung nur 14 vollzeitbeschäftigte angestellte Professoren mit einer höheren Vergütung gegenüberstehen.

d) Es ist allerdings umstritten, ob Tarifverträge teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer von Vergütungsregelungen für Vollzeitbeschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen ausschließen dürfen (BAGE 35, 43, 47 = AP Nr. 45 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Darüber ist nicht zu entscheiden, weil die Vergütungsregelung der Klägerin und der anderen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht auf einer tariflichen Regelung beruht, sondern auf einer von der Beklagten erlassenen Honorarordnung (Anl. 4 der Anordnung über die Bedingungen für die Anstellung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Dozenten der Staatlichen Hochschule für Musik und darstellende Kunst in der Fassung vom 28. Mai 1968 – Amtlicher Anzeiger Teil 2 des Hamburgischen Gesetz- und Verordnungsblattes 1968, S. 3313).

3. Die vorstehend dargelegte unterschiedliche Behandlung der in vergütungsrechtlicher Hinsicht gleichzustellenden teilzeitbeschäftigten Dozenten und vollzeitbeschäftigten Dozenten wäre nur gerechtfertigt, wenn die Beklagte dafür einen sachlichen Grund geltend machen könnte. Daran fehlt es jedoch.

a) Ein sachlicher Grund ergibt sich nicht schon daraus, daß der Gesetzgeber die vollzeitbeschäftigten angestellten Professoren vergütungsrechtlich den ins Beamtenverhältnis übernommenen Professoren gleichgestellt hat (§ 165 des Hamburgischen Hochschul-



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



gesetzes vom 22. Mai 1978 = GVOBl. S. 109). Diese Gleichstellung ist auf die vollzeitbeschäftigten Professoren beschränkt und sagt nichts aus über eine vergütungsrechtliche Anpassung der teilzeitbeschäftigten Dozenten, die von der gesetzlichen Neuregelung gar nicht erfaßt werden. Der Gesetzgeber plant erst, den Status der teilzeitbeschäftigten Dozenten neu zu ordnen. Dieses Vorhaben allein ist noch kein sachlicher Grund, für die teilzeitbeschäftigten Dozenten in vergütungsrechtlicher Hinsicht den Gleichbehandlungsgrundsatz auszuschließen.

b) Die Beklagte hat geltend gemacht, eine vergütungsrechtliche Gleichstellung der teilzeitbeschäftigten Klägerin mit den vollzeitbeschäftigten Professoren verbiete sich auch deswegen, weil die letztgenannten erst nach einer Qualifikationsprüfung den Professoren im Beamtenverhältnis gleichgestellt worden seien (§ 165 Abs. 2 in Verb. mit § 163 HmbHG). Daraus will die Beklagte die Schlußfolgerung ziehen, daß teilzeitbeschäftigte Dozenten nicht ohne Qualifikationsprüfung den vollzeitbeschäftigten Professoren vergütungsrechtlich gleichgestellt werden können.

Das Landesarbeitsgericht hat diesen Ausführungen entgegengehalten, daß die Beklagte einen Kreis vergleichbarer Arbeitnehmer von Vergünstigungen nicht dadurch ausschließen könne, daß sie der Gruppe der teilzeitbeschäftigten Dozenten einen Qualifikationsnachweis gar nicht erst ermögliche.

Ob dieser Begründung zu folgen ist, kann dahingestellt bleiben, weil es für die vergütungsrechtliche Gleichbehandlung



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



auf die Qualifikationsprüfung für Professoren nicht ankommt. Nach § 5 der VO über das Verfahren zur Übernahme des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen vom 18. Dezember 1979 (GVBl. S. 359) haben die Übernahmeausschüsse zu prüfen, ob die Antragsteller die Einstellungsvoraussetzung für Professoren nach § 15 des HmbHG erfüllen. Die Klägerin strebt aber nicht die Ernennung zum Professor an, sondern sie will nur im Umfang ihrer Teilzeitbeschäftigung die gleiche Vergütung haben, wie ein vollzeitbeschäftigter Professor im Angestelltenverhältnis. Es geht hier nicht um ihren wissenschaftlichen Rang. Die Qualifikationsprüfung ist kein Vergütungsmerkmal, sondern der Maßstab für die Berufung eines Dozenten zum Professor. Das ist nicht Gegenstand dieses Rechtsstreits, sondern es ist allein darüber zu entscheiden, ob die Klägerin in ihrem Fach in vergütungsrechtlicher Hinsicht die gleiche Tätigkeit wie ein vollzeitbeschäftigter Professor (nach vorangegangener Qualifikationsprüfung) ausübt. Es sind nur diese Tätigkeiten zu vergleichen. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht als unstreitig festgestellt, daß die Klägerin im Rahmen ihrer Teilzeitbeschäftigung die gleichen Tätigkeiten wie Professoren einschließlich der Studienfachberatung, der Betreuung des Nachwuchses, der Mitwirkung an Prüfungen und der Selbstverwaltung der Hochschule ausübt. Diese tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz sind für den Senat bindend (§ 561 Abs. 2 ZPO). Die Klägerin erfüllt damit die gleichen Anforderungen wie ein vollzeitbeschäftigter Professor, der nach einer Qualifikationsprüfung nach Gruppe C der PBesO vergütet wird. Die Klägerin darf aber in vergütungsrechtlicher Hinsicht trotz gleichwertiger Tätigkeit nicht deswegen benach-



teiltigt werden, weil sie eine geringere Arbeitszeit hat als ein vollzeitbeschäftigter Professor.

c) Die Revision fordert eine Übergangsfrist zur Anpassung der Besoldungsregelung der teilzeitbeschäftigten Dozenten an die vollzeitbeschäftigten Professoren. Dazu besteht keine Veranlassung, denn es ist nur über den Rechtsstreit der Klägerin zu entscheiden. Es kann dahingestellt bleiben, ob andere teilzeitbeschäftigte Dozenten die gleichen fachlichen Anforderungen erfüllen wie angestellte Professoren.

Zwar hat der Senat im Anschluß an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bei einem schrittweisen Abbau einer Ungleichbehandlung aus dem Gedanken des Vertrauensschutzes heraus eine Übergangsregelung zugestanden (BAGE 45, 66, 75 = AP Nr. 66 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Ein solcher Vertrauenstatbestand ist aber nicht gegeben, denn die Beklagte arbeitet seit langer Zeit selbst daran, den Status der teilzeitbeschäftigten Dozenten zu regeln. Die Vorarbeiten dazu gehen bis in das Jahr 1978 zurück. Eine Übergangsregelung scheidet unter diesen Umständen aus.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Pallas

Krebs



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

