

Aktenzeichen: 5 AZR 311/88
Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 25. Januar 1989,
- 5 AZR 311/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 16. Januar 1987
Verden - 1 Ca 94/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 13. April 1988
Niedersachsen - 4 Sa 431/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Teilzeitbeschäftigte Lehrerin

Gesetz: BeschFG 1985 § 2 Abs. 1, § 6 Abs. 1 und Abs. 2; BGB § 134,
§§ 305, 511, 612 Abs. 2; BAT § 3 Buchst. q, § 70;
TVG § 1 Auslegung

Leitsätze:

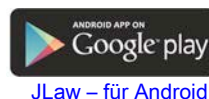
K e i n e

Hinweise des Senats:

Vgl Parallelsache 5 AZR 161/88



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 311/88

4 Sa 431/88 Niedersachsen

Verkündet am
25. Januar 1989

Clobes,

Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

Pr.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Januar 1989 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Olderog sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Florack



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



und Buschmann für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 13. April 1988 - 4 Sa 431/88 - wird zurückgewiesen.
2. Das beklagte Land 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 das beklagte Land verpflichtet ist, der Klägerin ab 1. August 1985 ein höheres Gehalt zu zahlen.

Die am 17. April 1954 geborene Klägerin hat in Hamburg die Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien und in Bremen die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an öffentlichen Schulen der Sekundarstufe II abgelegt. Zusätzlich hat sie die Erweiterungsprüfung für das Fach Musik abgelegt. Die Klägerin unterrichtet aufgrund des schriftlichen Dienstvertrages vom 10./27. September 1982 seit dem 13. September 1982 beim beklagten Land an den Berufsbildenden Schulen in O als teilzeitbeschäftigte Lehrerin in den Fächern Biologie und Chemie.

In § 3 des Dienstvertrages der Parteien ist die Zahl der von der Klägerin wöchentlich zu erteilenden Unterrichtsstunden auf 12



festgelegt. Vergleichbare vollzeitbeschäftigte Lehrer haben 25 Unterrichtsstunden die Woche zu erteilen (§ 3 Abs. 2 Nr. 7 a der VO über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO-Lehr) vom 4. Mai 1984 (Nds. GVB1. S. 137)). Die Vergütung der Klägerin wurde bis zum 31. Dezember 1987 gemäß § 5 des Dienstvertrages nach Jahreswochenstunden gezahlt. Danach war Grundlage der Berechnung die einzelne Unterrichtsstunde. Die Vergütung wurde ermittelt für 42 Wochen (Unterrichtszeit von 39 Wochen nebst 3 Urlaubswochen). Der sich daraus ergebende Endbetrag wurde durch 12 geteilt. Das Ergebnis war die Monatsvergütung der Klägerin. Diese Monatsvergütung belief sich zuletzt auf 1.335,60 DM brutto. Die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen in Niedersachsen richtet sich nach dem Runderlaß des Niedersächsischen Kultusministers vom 11. April 1986 (Nds. MBl. S. 424); vorher war maßgeblich der Runderlaß vom 11. Juni 1980 (Nds. MBl. S. 873). Danach sind Lehrkräfte an Berufsbildenden Schulen mit der Befähigung für eine Lehreraufbahn des höheren Dienstes in die VergGr. II a BAT einzustufen.

Mit ihrer am 3. Februar 1986 eingegangenen Klage verlangt die Klägerin die Feststellung, daß das beklagte Land verpflichtet ist, ihr ab 1. August 1985 unter Anrechnung der ihr gewährten Vergütung 12/25 der Vergütung nach der VergGr. II a BAT zu zahlen. Ihren Hilfsantrag auf Feststellung, daß das beklagte Land verpflichtet ist, an sie ab 1. Januar 1988 unter Anrechnung der gewährten Bezüge 12/25 der Vergütung nach VergGr. III BAT zu



zahlen, hat das Land anerkannt. Die Klägerin erhält daher ab 1. Januar 1988 anteilige Bezüge nach der VergGr. III BAT.

Die Klägerin hat geltend gemacht: Die von beklagten Land im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte erhielten je nach dem Umfang ihrer Arbeitszeit entweder eine volle bzw. eine zeit-
anteilige Vergütung nach den Vergütungsgruppen der Anlage 1 a zum BAT oder lediglich eine Vergütung auf Stundenbasis nach entsprechenden ministeriellen Runderlassen. Die Abrechnung auf Stundenbasis führe zu einer deutlich niedrigeren Vergütung. Diese unterschiedliche Behandlung sei sachlich nicht gerechtfertigt, weil die Lehrkräfte inhaltlich alle die gleiche Tätigkeit ausübten und andere Gründe als die Teilzeitbeschäftigung für eine unterschiedliche Behandlung nicht vorhanden seien. Die unterschiedliche Behandlung verstoße aber gegen § 2 Abs. 1 BeschFG. Daher stehe ihr, der Klägerin, die volle anteilige Vergütung nach der VergGr. II a BAT zu.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, an sie ab 1. August 1985 unter Anrechnung der ihr für diesen Zeitraum gewährten Vergütung 12/25 der Vergütung nach VergGr. II a BAT nebst 4 % Zinsen auf die jeweiligen monatlichen Nettodifferenzbeträge ab jeweiliger monatlicher Fälligkeit zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hält die für die vereinbarte Arbeitsleistung der Klägerin getroffene Vergütungsabrede für rechtswirksam. Das Differenzierungsverbot des § 2 Abs. 1 BeschFG werde nicht verletzt. Die Klä-



gerin werde nicht "wegen der Teilzeitarbeit" gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandelt. Hierfür lägen vielmehr sachliche Gründe vor. Lehrkräfte mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit seien weit geringer einzusetzen als vollbeschäftigte Lehrkräfte. Schon bei der Stundenzahlgestaltung müsse darauf Rücksicht genommen werden, daß sie häufig noch einer anderen Berufstätigkeit nachgingen. Sie könnten morgens nicht zum Ausgleich einer plötzlich aufgetretenen Vakanz mit Vertretungsstunden betraut werden und seien auch außerhalb der reinen Unterrichtszeit, etwa bei Ausflügen und Landheimaufenthalten, nicht einsetzbar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin ab 1. August 1985 anteilige Bezüge nach der VergGr. II a BAT zuerkannt. Dagegen richtet sich die Revision des beklagten Landes, das die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erstrebt.

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

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Vergütungsabrede der Parteien im Dienstvertrag vom 10./27. September 1982 verstoße gegen das Differenzierungsverbot des § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 und sei daher mit Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot gemäß § 134 BGB nichtig geworden. Dem ist beizupflichten.



1. Nach § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 darf der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, es sei denn, daß sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Die Bestimmung will Teilzeitarbeit arbeitsrechtlich grundsätzlich ebenso absichern wie Vollzeitarbeit (BT-Drucks. 10/2102 S. 16). Dabei ist eine unterschiedliche Behandlung nicht nur bei einseitigen Maßnahmen des Arbeitgebers möglich. Das Gebot der Gleichbehandlung erstreckt sich vielmehr auch auf vertragliche Regelungen. "Behandlung" bedeutet in diesem Zusammenhang rechtserhebliches Handeln des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern. Das ist nicht nur in der Gestalt einseitiger Maßnahmen möglich, sondern auch in der Gestalt vertraglicher Vereinbarungen. Die "Behandlung" betrifft den Inhalt des rechtserheblichen Handelns des Arbeitgebers. Einseitige Maßnahmen oder Verträge stellen dagegen nur die äußere Form dar, in der dieses Handeln seinen Niederschlag findet. § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 erfaßt danach auch vertragliche Regelungen (im Ergebnis wie hier Wlotzke, NZA 1984, 217, 218; Löwisch, BB 1985, 1200, 1203; anders dagegen von Hoyningen-Huene, NJW 1985, 1801, 1803).

§ 2 Abs. 1 BeschFG 1985 gilt nicht nur für Verträge, die nach seinem Inkrafttreten geschlossen worden sind, sondern auch für solche, die im Zeitpunkt seines Inkrafttretens bereits bestanden haben. Im letzten Fall allerdings wirkt die Bestimmung nicht zurück, sondern erst vom 1. Mai 1985 ab (vgl. nur GK-TzA Lipke, Art. 1 § 2 BeschFG 1985 Rz 122).



Eine unterschiedliche Behandlung der Teilzeitarbeit ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe dies rechtfertigen. Hierzu werden gerechnet Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung, soziale Lage oder unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen (vgl. die Beispielaufzählung im Regierungsentwurf BT-Drucks. 10/2102, S. 24). Der unterschiedliche Umfang der Arbeitsleistung allein jedenfalls ist kein ausreichender sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung (so bereits BAG Urteil vom 6. April 1982, BAGE 38, 232, 241 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zu III 1 b der Gründe; an diese Entscheidung lehnt sich die gesetzliche Regelung an: Wlotzke, aaO, S. 218; Löwisch, aaO, S. 1203).

2. Mit dem Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes (1. Mai 1985) verstößt die im Anstellungsvertrag der Klägerin getroffene Vergütungsabrede gegen das Differenzierungsverbot des § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 und ist daher nach § 134 BGB nichtig.

Die Klägerin erhält vom beklagten Land eine monatliche Vergütung, die sich nach einem Einzelstundensatz berechnet. Diese Vergütung liegt im Vergleich zu der Vergütung vollzeitbeschäftigter Lehrer erheblich niedriger. Damit ist eine unterschiedliche Behandlung der Klägerin gegenüber einem vollzeitbeschäftigten Lehrer im Angestelltenverhältnis gegeben. Sachliche Gründe hierfür bestehen nicht. Die Klägerin erfüllt die Voraussetzungen hinsichtlich der fachlichen Qualifikation eines Lehrers des höheren Dienstes. Daß ihre Arbeitsleistung hinter der zu fordernden Norm



zurückbleibe, hat das beklagte Land nicht dargelegt. Auch der Umstand, daß die Tätigkeit der Klägerin im Anstellungsvertrag - durch Verweisung auf den Runderlaß des Niedersächsischen Kultusministers vom 17. Mai 1977 - als "nebenberuflicher Unterricht" bezeichnet wird, kann nicht als sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung anerkannt werden. Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt und die Parteien haben nicht vorgetragen, daß die Klägerin außer dem Unterricht im Dienst des beklagten Landes noch einer anderen Tätigkeit als Haupttätigkeit nachgeht. Daraus ergibt sich, daß die vertraglich übernommene Arbeitsleistung für die Klägerin die wesentliche berufliche Tätigkeit ist. Allerdings mag die Klägerin, was ihre Einsatzmöglichkeiten angeht, weniger gut verwendbar sein als vollzeitbeschäftigte Lehrer. Der Grund hierfür liegt aber in ihrer Teilzeitbeschäftigung und der daraus folgenden geringeren Anwesenheitspflicht. Daß die fachliche Qualität ihres Unterrichts dadurch gemindert werde, hat das beklagte Land nicht dargelegt.

II. An diesem Ergebnis ändert sich nichts dadurch, daß nach § 6 Abs. 1 BeschFG 1985 von § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 durch Tarifvertrag auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann und daß § 3 Buchst. q BAT (in der bis zum 31. Dezember 1987 maßgeblichen Fassung) bestimmt, der BAT gelte nicht für Angestellte mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten. Denn diese Tarifregelung stellt keine "abweichende tarifvertragliche Bestimmung" im Sinne des § 6 Abs. 1 und Abs. 2 BeschFG 1985 dar. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob im Bereich der Lehrervergütung über-

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



haupt davon gesprochen werden kann, daß eine tarifliche Regelung über die Vergütung besteht. Denn nach Nr. 5 der Vorbemerkung zu allen Vergütungsgruppen des BAT gelten diese nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte beschäftigt sind (vgl. zur Abgrenzung BAGE 47, 61, 65 = AP Nr. 95 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Jedenfalls fallen Lehrer an allgemeinbildenden Schulen unter diese Ausnahmeregelung. Die Vergütungssätze des BAT werden jedoch durchweg in allen Ländern einzelvertraglich durch Bezugnahme auf Vergütungsrichtlinien oder Erlasse entsprechend vereinbart. Damit ist die Rechtsgrundlage für die Vergütung bei Lehrern generell der Arbeitsvertrag (vgl. dazu BAG Urteil vom 25. November 1987 - 4 AZR 386/87 AP Nr. 23 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer, n. w. N.).

1. Das Motiv für die Öffnungsklausel des § 6 Abs. 1 BeschFG 1985 liegt hier wie allgemein (vgl. zur allgemeinen Bedeutung der Öffnungsklausel Wiedemann/Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 5. Aufl., Einl. Rz 107) darin, daß die Tarifvertragsparteien sachlich gerechtfertigte Ausnahmebestimmungen zu den gesetzlichen Regelungen, insbesondere branchenspezifische Regelungen, besser als der Gesetzgeber treffen können und dabei auch die Schutzinteressen der Arbeitnehmer ausreichend berücksichtigen (Regierungsentwurf Drucks. 10/2102, S. 26). Neben der Sachnähe der Tarifvertragspartner spielt stets der Gesichtspunkt des Arbeitnehmerschutzes eine besondere Rolle. Daher sind tarifvertragliche Abweichungen im allgemeinen nur unter Beachtung des dem Gesetz zugrunde liegenden Schutzgedankens möglich und bedeuten nur Dispositionsfreiheit hinsichtlich der Einzelausformung (Wiedemann/Stumpf, aaO, Rz 115). Der Wille der Tarifvertragsparteien, von den ihrer



freien Verfügung zugänglichen Vorschriften des Gesetzes zuungunsten des Arbeitnehmers abzuweichen, muß aus der tariflichen Regelung eindeutig hervorgehen. Denn der weitgehende Vorrang der Tarifautonomie vor den Bestimmungen des Gesetzes ist nur dann für das Arbeitsleben tragbar, wenn er mit gesetzestechnisch klaren Regelungen verbunden ist. Bei verbleibenden Zweifeln muß schon nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen an der gesetzlichen Regelung festgehalten werden (so Senatsurteil vom 10. August 1967 - 5 AZR 81/67 - AP Nr. 9 zu § 13 BUrlG; vgl. ferner Senatsurteil vom 8. Juni 1977 - 5 AZR 97/76 - AP Nr. 13 zu § 11 BUrlG sowie Senatsurteil vom 21. April 1966 - 5 AZR 510/65 - AP Nr. 3 zu § 7 BUrlG, zu 1 der Gründe).

2. Im öffentlichen Dienst sind die Arbeitsbedingungen der Angestellten mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit tarifvertraglich nicht geregelt, da der BAT diesen Kreis von Arbeitnehmern aus seinem Geltungsbereich ausschließt (§ 3 Buchst. q BAT in der bis zum 31. Dezember 1987 maßgeblichen Fassung). Hierauf hat im Gesetzgebungsverfahren der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum Regierungsentwurf hingewiesen (BT-Drucks. 10/2102, S. 35). Er hat dazu vorgeschlagen, dem § 6 Abs. 1 nach Satz 1 einen Satz 2 mit folgendem Inhalt anzufügen:

"Abweichungen zuungunsten des Arbeitnehmers sind auch dann zulässig, wenn teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer vom Geltungsbereich eines Tarifvertrages ausgenommen sind."

Demgegenüber hat die Bundesregierung in ihrer Gegenäußerung den Standpunkt vertreten, wenn ein Tarifvertrag Arbeitnehmer



unterhalb einer bestimmten Arbeitszeit von seinen Regelungen aus-
nahme, was auch in Form einer Ausnahme vom (persönlichen) Gel-
tungsbereich des Tarifvertrages bestimmt sein könne, liege darin
eine abweichende Regelung im Sinne des § 6 Abs. 1 BeschFG 1985.
Bei einer tarifvertraglich bestimmten Abgrenzung könne überdies
davon ausgegangen werden, daß sie durch sachliche Gründe i. S.
des § 2 Abs. 1 gerechtfertigt sei (vgl. BT-Drucks. 10/2102,
S. 41).

Die vom Bundesrat vorgeschlagene Änderung ist in das Gesetz
nicht aufgenommen worden. Dadurch ist aber die Auffassung der
Bundesregierung nicht zum maßgeblichen Kriterium für die Ausle-
gung von § 6 Abs. 1 BeschFG 1985 geworden. Denn maßgebend für die
Auslegung einer Gesetzesvorschrift ist der in dieser zum Ausdruck
kommende objektivierter Wille des Gesetzgebers, so wie er sich aus
dem Wortlaut der Gesetzesbestimmung und dem Sinnzusammenhang er-
gibt. Nicht entscheidend ist dagegen die subjektive Vorstellung
der am Gesetzgebungsverfahren beteiligten Organe (oder einzelner
ihrer Mitglieder) über die Bedeutung der Bestimmung (so BVerfGE
1, 299, 312).

Nach § 3 Buchst. q BAT (in der Fassung bis zum 31. Dezember
1987) gilt der BAT nicht für Angestellte, deren arbeitsvertrag-
lich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit weni-
ger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entspre-
chenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt. Diese Tarifrege-
lung nimmt bestimmte teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer aus dem
Geltungsbereich des Tarifvertrages aus und entzieht ihnen damit



den tarifvertraglichen Schutz. Daraus folgt, daß ihre Rechtsverhältnisse nach den Grundsätzen der Privatautonomie (§ 305 BGB) geregelt werden können. Die Herausnahme aus dem Schutz des Tarifvertrages bedeutet aber keine "abweichende tarifvertragliche Bestimmung" zuungunsten des Arbeitnehmers gegenüber dem Verbot der unterschiedlichen Behandlung nach § 2 Abs. 1 BeschFG 1985. Die Herausnahme aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages schafft für sich allein genommen noch keine abweichende Regelung für den herausgenommenen Personenkreis. Es fehlt an jeder Rechtsnorm, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen i. S. von § 1 Abs. 1 TVG regelt. Das Fehlen einer Regelung ist aber keine Regelung. Wenn jede rechtstechnische Ausformung einer abweichenden Regelung durch Tarifvertrag fehlt, muß für den ausgenommenen Personenkreis, dem jeder tarifvertragliche Schutz entzogen ist, nach wie vor die gesetzliche Regelung gelten.

Diese Überlegung wird durch die in § 6 Abs. 2 Satz 1 BeschFG 1985 enthaltene Regelung unterstützt. Nach der genannten Bestimmung gelten im Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Absatz 1 die abweichenden tariflichen Regelungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn die Anwendung der für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen des Tarifvertrages zwischen ihnen vereinbart ist. Hieraus folgt, daß der Gesetzgeber von der Vorstellung ausgegangen sein muß, mit der vereinbarten Anwendung von abweichenden tariflichen Bestimmungen werde der Arbeitsvertrag inhaltlich gestaltet. Das ist aber nur denkbar, wenn die tarifliche Regelung Inhaltsnormen aufweist. Eine abweichende Regelung, die nur dahin geht, die Anwendung ta-

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



riflicher Normen auszuschließen, kann weder eine Regelung nach § 6 Abs. 2 Satz 1 noch nach § 6 Abs. 1 BeschFG 1985 darstellen.

III.1. An die Stelle der entfallenen Vergütungsregelung tritt die nach § 612 Abs. 2 BGB zu bestimmende übliche Vergütung (vgl. Senatsurteil vom 10. März 1960 - 5 AZR 426/58 - AP Nr. 2 zu § 138 BGB, zu III 2 der Gründe). Es entspricht der Übung im öffentlichen Dienst, tarifvertragliche Regelungen ohne Rücksicht auf Verbandszugehörigkeit der Arbeitnehmer anzuwenden (vgl. BAG Urteil vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 - AP Nr. 2 zu § 21 MTL II, zu II eingangs der Gründe). Daher ist im öffentlichen Dienst als die übliche Vergütung im Sinne des § 612 Abs. 2 BGB die tarifliche Vergütung anzusehen (Senatsurteil vom 27. Oktober 1960 - 5 AZR 427/59 - AP Nr. 21 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche, zu 6 der Gründe). Dabei darf nicht zwischen Vollzeitbeschäftigten und in geringerem Umfang beschäftigten Arbeitnehmern unterschieden werden. Dem Umstand, daß mit den letzteren üblicherweise erheblich niedrigere Vergütungen vereinbart werden, kann wegen des Verstoßes gegen § 2 Abs. 1 BeschFG 1985 keine Bedeutung zukommen.

Bei angestellten Lehrern bestimmt sich die übliche Vergütung aufgrund ministerieller Erlasse mittelbar nach der (unmittelbar nicht geltenden) Anlage 1 a zum BAT. Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen mit der Tätigkeit der Klägerin werden in die VergGr. II a BAT eingestuft (vgl. nur RdErl. des Niedersächsischen Kultusministers über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen vom 11. Juni 1980, Nds MB1. S. 873, 878).



Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt und ausgeführt.

2. Dieses Ergebnis bleibt unberührt von dem Runderlaß des Niedersächsischen Ministers der Finanzen über die Absenkung der Eingangsbesoldung der Angestellten des öffentlichen Dienstes vom 2. März 1984 (Nds. MB1. S. 332). Dieser Runderlaß erfaßt nur Dienstverträge, die nach dem 1. Januar 1984 abgeschlossen worden sind. Der Vertrag der Klägerin datiert jedoch bereits vom 10./27. September 1982. Er fällt daher nicht unter die Absenkungsregelungen. Auch das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Dr. Olderog

Dr. Florack

Buschmann



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)