

Aktenzeichen: 5 AZR 400/00
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 17. April 2002
- 5 AZR 400/00 -

I. Arbeitsgericht
Oldenburg

Urteil vom 20. August 1997
- 3 Ca 774/95 E -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 31. März 2000
- 3 Sa 2551/97 E -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung - Rechtskraft

Gesetz:

ZPO § 322 Abs. 1

Leitsatz:

Wird der auf Eingruppierung gerichtete Feststellungsantrag auf die Erfüllung der Eingruppierungsvoraussetzungen, auf das Verbot der unterschiedlichen Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten und auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz wegen einer zeitlich später liegenden Gruppenbildung durch den Arbeitgeber gestützt, so handelt es sich in der Regel um drei verschiedene Streitgegenstände.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



5 AZR 400/00
3 Sa 2551/97 E
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. April 2002

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. April 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Kessel und Rehwald 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 Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 31. März 2000 - 3 Sa 2551/97 E - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin nach VergGr. II a BAT zu vergüten ist.

Die Klägerin ist seit dem 1. Oktober 1988 an der Universität Oldenburg als "Lehrkraft für besondere Aufgaben des gehobenen Dienstes" im Fach Musik in Teilzeit beschäftigt. Sie hat das Erste Staatsexamen für das Lehramt an Gymnasien in den Fächern Musik und Mathematik abgelegt. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag ist sie "außertariflich eingruppiert in die VergGr. IV a BAT". Im übrigen nimmt der Arbeitsvertrag auf den BAT und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung Bezug.

Im Jahre 1990 hat die Klägerin Klage beim Arbeitsgericht Oldenburg mit dem Antrag erhoben festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet sei, sie seit dem 1. Oktober 1988 bis zum 31. März 1989 mit einem Zeitanteil von 8/16 und für den Zeitraum seit dem 1. April 1989 mit einem Zeitanteil von 9/16 entsprechend VergGr. II a BAT, hilfsweise VergGr. III zu vergüten. Sie hat ihren Anspruch auf § 2 Abs. 1 BeschFG gestützt und vorgetragen, die Instrumentallehrer mit gleicher oder vergleichbarer Qualifikation würden von dem beklagten Land in der Regel nach VergGr. II a BAT bei einer vollen Unterrichtsverpflichtung von 16 Wochenstunden vergütet. Das Arbeitsgericht hat zur Begründung seines klageabweisenden Urteils vom 7. April 1992 (- 5 Ca 460/90 E -) ausgeführt, der Anspruch ergebe sich weder aus dem Beschäftigungsförderungsgesetz noch aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. Es liege keine Ungleichbehandlung gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Lehrkräften vor. Diese Entscheidung ist im Jahre 1992 rechtskräftig geworden.



Mit Schreiben vom 19. Dezember 1993 hat die Klägerin erneut Vergütungsansprüche nach VergGr. II a BAT geltend gemacht und mit ihrer im Dezember 1995 erhobenen Klage dieses Begehren weiterverfolgt.

Die Klägerin hat vorgetragen, sie erfülle die Eingruppierungsvoraussetzungen, da sie entsprechend ihrer wissenschaftlichen Ausbildung beschäftigt werde. Sie gebe nicht mehr wie bisher ausschließlich Instrumental-Einzelunterricht für Geige und Bratsche. Vielmehr werde sie seit dem Wintersemester 1992/93 auch für andere Veranstaltungen eingesetzt:

WS 1992/93: "Komponieren in neuer Musik mit Hilfe von Computern", 2 Semesterwochenstunden,

SS 1993: "Geige, Bratsche, Cello für NichtstreicherInnen", 3 Semesterwochenstunden,

WS 1993/94: "Improvisation auf Streichinstrumenten", 2 Semesterwochenstunden,

SS 1994: "Kammermusik",

WS 1994/95: "Streichinstrumente für NichtstreicherInnen", 3 Semesterwochenstunden; "Kammermusik", 2 Semesterwochenstunden,

SS 1995: "Sinnvolles Üben und gezielte Vorbereitung auf Vorspielsituationen mit Streichinstrumenten", 2 Semesterwochenstunden; "Kammermusik", 3 Semesterwochenstunden,

WS 1995/96: "Streichpraxis für NichtstreicherInnen", 3 Semesterwochenstunden; "Kammermusik", 2 Semesterwochenstunden.

Seit 1993 werde sie darüber hinaus als Beisitzerin zu Musik-Zwischenprüfungen von Studierenden des Fachs Informatik mit dem Nebenfach Musik herangezogen. Seit dem Wintersemester 1994/95 sei sie zuständig für die Sammlung Streichinstrumente, insbesondere für Anschaffung und Wartung.

Die Klägerin hat außerdem geltend gemacht, ihr stehe Vergütung nach VergGr. II a BAT gemäß dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz und nach dem Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte zu, weil vergleichbare teilzeit- oder vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte an den Hochschulen des beklagten Landes nach VergGr. II a BAT vergütet würden. Insoweit hat die Klägerin 13 Arbeitnehmer namentlich benannt. Drei Vollzeitkräfte seien nach VergGr. II a BAT eingruppiert; in den übr-



gen Fällen habe das Landesarbeitsgericht Niedersachsen zwischen dem 22. Juni 1995 und dem 15. Januar 1996 Teilzeitkräften rechtskräftig Vergütung nach VergGr. II a BAT zuerkannt. Bei dem beklagten Land bestehe eine allgemeine Vergütungsordnung, die für Musiklehrer an Hochschulen mit wissenschaftlicher oder künstlerischer Ausbildung Vergütung nach VergGr. II a BAT vorsehe. An der Universität Hildesheim würden zwischenzeitlich alle teilzeitbeschäftigten Musiklehrer mit einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Hochschulausbildung entsprechend eingruppiert, wobei die Universität aufgrund einzelner Gerichtsverfahren dem Höhergruppierungsverlangen in den übrigen Fällen freiwillig nachgekommen sei. Auch bestehe nach wie vor eine Ungleichbehandlung gegenüber vollzeitbeschäftigten Lehrkräften. Die Rechtskraft der Entscheidung des Arbeitsgerichts im Vorprozeß erfasse nur die Vergütungsansprüche bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung und stehe der erneuten Klage nicht entgegen. Die Rechtskraft einer Feststellungsklage könne nicht weiter reichen als die Rechtskraft einer entsprechenden Leistungsklage. Außerdem sei eine wesentliche Änderung der Sach- und Rechtslage eingetreten.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen,

daß das beklagte Land verpflichtet sei, an sie rückwirkend ab dem 1. Juni 1993 anteilige Vergütung von 9/16 nach VergGr. II a BAT zu zahlen und die jeweils fälligen Nettodifferenzbeträge ab Klageerhebung mit 4 % zu verzinsen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Klage sei auf Grund der entgegenstehenden Rechtskraft des arbeitsgerichtlichen Urteils vom 7. April 1992 unzulässig. Die Klägerin sei mit dem Vortrag aller im Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung im Vorprozeß vorliegenden Tatsachen ausgeschlossen. Neue Tatsachen, die eine andere Bewertung ihrer Tätigkeit rechtfertigen könnten, habe sie nicht vorgetragen. Auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz könne sie sich nicht erneut berufen. Für Musiklehrer an Hochschulen bestehe keine allgemeine Vergütungsordnung wie von der Klägerin behauptet. Die Vergütungen seien lediglich auf Grund der gerichtlichen Entscheidungen, zum Teil auch durch entsprechende außergerichtliche Vergleiche geregelt worden. Den als Vergleichspersonen herangezogenen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern seien ab dem 1. Juni 1998 andere Tätigkeiten zugewiesen worden, so daß eine etwaige Benachteiligung jedenfalls seit diesem Zeitpunkt entfallen sei. Die Gerichtsentscheidung vom 7. April 1992 stelle einen rechtfertigenden Grund für eine Ungleichbehandlung der Klägerin dar.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

I. Soweit die Klägerin den Anspruch auf die Erfüllung der Eingruppierungsmerkmale stützt, ist die Klage zulässig, aber nicht begründet.

1. Die Rechtskraft des arbeitsgerichtlichen Urteils vom 7. April 1992 steht der Zulässigkeit nicht entgegen. Es liegt ein gegenüber dem damaligen Eingruppierungsrechtsstreit neuer Streitgegenstand (§ 322 Abs. 1 ZPO) vor. Das Urteil vom 7. April 1992 befaßt sich nicht mit den originären Eingruppierungsvoraussetzungen, sondern ausschließlich mit Fragen der Gleichbehandlung. Dabei handelt es sich um unterschiedliche Lebenssachverhalte (vgl. BAG 4. September 1996 - 4 AZN 104/96 - AP ArbGG 1979 § 64 Nr. 23, zu II 2 der Gründe; 10. Dezember 1997 - 4 AZR 264/96 - BAGE 87, 272, 280, zu II 1 der Gründe; 27. Januar 1999 - 4 AZR 52/98 - nv., zu 1 der Gründe).

2. Gegen die Zulässigkeit der innerhalb des öffentlichen Dienstes allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklage (vgl. nur BAG 26. Juli 1995 - 4 AZR 280/94 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 203, zu I der Gründe; 10. Dezember 1997 - 4 AZR 221/96 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 237, zu I 1 der Gründe) bestehen im übrigen keine Bedenken. Die Klage ist nach Klagegegenstand und Klagegrund gem. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt. Die Klägerin hat hinreichend deutlich gemacht, in welcher Reihenfolge sie die mehreren Klagegründe zur Prüfung stellt. Ob das überhaupt erforderlich war (vgl. Zöller/Greger ZPO 23. Aufl. § 260 Rn. 5 mwN) oder ob sie - wozu der Senat neigt - die Prüfungsreihenfolge dem Gericht überlassen durfte (vgl. Thomas/Putzo ZPO 24. Aufl. § 260 Rn. 3 mwN), bedarf keiner Entscheidung.



3. Der Klägerin steht die begehrte Vergütung nicht nach den Runderlassen des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst des Landes Niedersachsen vom 29. Juni 1990 (*Nds. MBl. S 882*) und vom 13. August 1993 (*Nds. MBl. S 958*) zu. Unterstellt, daß diese Eingruppierungsbestimmungen auf sie anwendbar sind, hat die Klägerin deren Voraussetzungen nicht schlüssig vorgetragen.

a) Nach dem Runderlaß vom 29. Juni 1990 sind Lehrkräfte in die VergGr. II a BAT einzugruppieren, wenn sie über ein abgeschlossenes Hochschulstudium in einem wissenschaftlichen Studiengang oder an einer künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschule verfügen und eine dem Studium entsprechende Lehrtätigkeit ausüben (*so auch BAG 28. September 1994 - 4 AZR 619/93 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 38 = EzA § 612 BGB Nr. 17, zu B II 2 der Gründe*). Aus dem Vortrag der Klägerin wird nicht ersichtlich, weshalb die Erteilung von Instrumentalunterricht und die Abhaltung der im einzelnen aufgeführten Veranstaltungen zwischen dem Wintersemester 1992/93 und dem Wintersemester 1995/96 eine dem Studium entsprechende wissenschaftliche Lehrtätigkeit darstellen soll. Die Klägerin hat nicht dargelegt, daß ihrer Tätigkeit ein "akademischer Zuschnitt" zukommt (*vgl. BAG 28. September 1994 aaO, zu B II 2 b bb der Gründe*) und daß ihre Tätigkeiten über die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse hinausgehen. Mit dem Landesarbeitsgericht ist deshalb davon auszugehen, daß der Instrumentalunterricht und die genannten Veranstaltungen der Klägerin im wesentlichen der Vermittlung von Fertigkeiten auf Streichinstrumenten dienen und keine wissenschaftlichen Lehrtätigkeiten im Sinne des Runderlasses darstellen. Darüber hinaus ist nicht ersichtlich, inwieweit die wissenschaftliche Hochschulausbildung der Klägerin Voraussetzung der Durchführung dieser Veranstaltungen war. Die Revision stellt dieser Beurteilung des Landesarbeitsgerichts lediglich ihre eigene Bewertung entgegen, die Tätigkeit als Instrumentallehrerin entspreche der wissenschaftlichen Ausbildung.

b) Nach dem Runderlaß vom 13. August 1993 sind Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Sonderschulen bzw. mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen mit einer der Vorbildung entsprechenden Tätigkeit in die VergGr. II a einzugruppieren, soweit sie nicht ua. als Instrumental- und Gesanglehrerinnen und Instrumental- und Gesanglehrer über den reinen Instrumentalunterricht hinaus weitere Aufgaben, zB in den Disziplinen Gehörbildung, Tonsatz (Harmonie- und Satzlehre), allgemeine Satzlehre usw. wahrnehmen. Diese sind in VergGr. IV a und nach zehnjähriger Bewährung in VergGr. III eingruppiert, falls sie ein für diese Lehrtätigkeit dienli-



ches mindestens sechssemestriges Studium absolviert haben. Die Klägerin hat unabhängig von der fehlenden Lehrbefähigung keine "entsprechende Tätigkeit" ausgeübt.

c) Die von der Klägerin in diesem Zusammenhang erhobene Verfahrensrüge ist unzulässig. Die Rüge, das Landesarbeitsgericht hätte gem. § 139 ZPO auf Bedenken gegen die Schlüssigkeit des Vortrags hinweisen und Gelegenheit zum näheren Vortrag und zur Einholung eines Sachverständigengutachtens bezüglich des musikwissenschaftlichen Charakters der Lehrtätigkeit geben müssen, läßt nicht erkennen, was die Klägerin auf einen entsprechenden Hinweis des Landesarbeitsgerichts vorgetragen und was ein Sachverständigengutachten ergeben hätte (vgl. BAG 25. April 2001 - 5 AZR 395/99 - AP ZPO § 253 Nr. 33, zu II der Gründe).

4. Sonstige Regelungen einer Eingruppierung in die VergGr. II a BAT sind für die Tätigkeit der Klägerin nicht ersichtlich und werden von der Klägerin auch nicht vorgebracht. Nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen gilt die Anlage 1 a zum BAT für Lehrkräfte nicht. Deren Eingruppierung ist im Arbeitsvertrag zu regeln. Danach erhält die Klägerin Vergütung nach VergGr. IV a BAT.

II. Der Anspruch ist nicht nach dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gerechtfertigt. Die Klägerin wird nicht gegenüber vergleichbaren Teilzeitkräften ohne sachlichen Grund ungleich behandelt.

1. Dem Klagebegehren steht auch insoweit die Rechtskraft des Urteils vom 7. April 1992 nicht entgegen. Dieses Urteil stellt nur auf den Vergleich mit Vollzeitbeschäftigten ab. Daran ändert die Erwähnung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nichts. Die Teilzeitbeschäftigten erhielten damals keine Vergütung nach VergGr. II a BAT. Deshalb liegt ein neuer Streitgegenstand vor, wenn die Klägerin nunmehr geltend macht, vergleichbare Teilzeitbeschäftigte würden auf Grund oder im Anschluß an Gerichtsentscheidungen von 1995 und 1996 anteilig nach VergGr. II a BAT vergütet; denn nach der herrschenden Auffassung vom Streitgegenstand im Zivilprozeß betrifft dieser weder umfassend eine bestimmte Rechtsfolge noch lediglich einen bestimmten materiell-rechtlichen Anspruch. Vielmehr ist Anspruch iSv. § 322 Abs. 1 ZPO der als Rechtsschutzbegehren aufgefaßte prozessuale Anspruch. Dieser wird bestimmt durch den Klageantrag, in dem sich die vom Kläger in Anspruch genommene Rechtsfolge konkretisiert, und durch den zugehörigen Lebenssachverhalt, aus dem der Kläger die begehrte Rechtsfolge herleitet (BGH 19. Dezember 1991 - IX ZR 96/91 - BGHZ 117, 1, 5; 17. März 1995 - V ZR 178/93 - NJW 1995, 1757, zu II 1 b der Gründe; BAG 19. März



1998 - 8 AZR 536/96 - nv., zu II 1 der Gründe; BAG 6. Juni 2000 - 1 ABR 21/99 - BAGE 95, 47, 54 f., alle mwN). Der Lebenssachverhalt umfaßt das ganze dem Klageantrag zugrunde liegende tatsächliche Geschehen, das bei natürlicher vom Standpunkt der Parteien ausgehender Betrachtungsweise zu dem durch den Vortrag des Klägers zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehört oder gehört hätte (BGH 20. März 2000 - II ZR 250/99 - NJW 2000, 1958, zu II 2 a der Gründe, mwN). Die Entwicklung der Vergütung bei den teilzeitbeschäftigten Musiklehrern ab 1995 stellt einen neuen Tatsachenkomplex dar.

2. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet sowohl die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage als auch die sachfremde Differenzierung zwischen Arbeitnehmern in einer bestimmten Ordnung. Sachfremd ist eine Differenzierung, wenn es für die unterschiedliche Behandlung keine billigen Gründe gibt, wenn also für eine am Gerechtigkeitsgedanken orientierte Betrachtungsweise die Regelung als willkürlich anzusehen ist. Im Bereich der Vergütung gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz zwar nur eingeschränkt, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang hat. Anders ist dies aber, wenn der Arbeitgeber die Leistung nach einem allgemeinen Prinzip gewährt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder Zwecke festlegt. Von einer solchen Regelung darf er Arbeitnehmer nur aus sachlichen Gründen ausschließen (BAG 17. November 1998 - 1 AZR 147/98 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 162 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 79, zu III 1 a der Gründe, mwN; 21. Juni 2000 - 5 AZR 806/98 - AP BGB § 612 Nr. 60 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 83, zu II 1 der Gründe; 25. April 2001 - 5 AZR 368/99 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 80 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 64, zu B I 1 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

3. Der Berufung auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz seitens der Klägerin steht nicht bereits die Tatsache entgegen, daß die von ihr benannten Teilzeitkräfte an unterschiedlichen Hochschulen des beklagten Landes beschäftigt sind. Denn der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt im öffentlichen Dienst dienststellenübergreifend für den gesamten Bereich eines Ministeriums hinsichtlich einer für alle Dienststellen einheitlichen Regelung (vgl. BAG 17. November 1998 aaO, zu III 1 b aa der Gründe).

4. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß es an einer Leistungsgewährung nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip fehlt. Weder gewährt der



Arbeitgeber in freier Entscheidung bestimmte Leistungen, noch knüpft er seine Behandlung der Arbeitnehmer an bestimmte bei einer Mehrzahl von Arbeitnehmern vorliegende Tatsachen und nicht nur an individuelle Besonderheiten des Einzelfalles an. Das beklagte Land gewährt den von der Klägerin namentlich benannten vergleichbaren Teilzeitkräften nicht aus freier Entscheidung Vergütung nach der VergGr. II a BAT, sondern hat sich den rechtskräftigen Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen unterworfen. Soweit es nach Durchführung von Pilotverfahren vergleichbare Teilzeitbeschäftigte an einer anderen Hochschule des Landes entsprechend vergütet, hat die Klägerin selbst vorgetragen, daß dies letztlich auf den Urteilen des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen beruht. Das beklagte Land hätte, auch wenn es sich nicht einer Musterprozeßvereinbarung im vorhinein unterworfen hat, doch sicher mit einer Verurteilung rechnen müssen. Die außergerichtlichen Vergleiche begründen deshalb entgegen der Auffassung der Revision keine freiwillige Ordnung. Vielmehr fehlt es an einer allgemeinen Vergütungsordnung, auf die sich die Klägerin berufen könnte.

III. Soweit die Klägerin sich auf das Verbot der unterschiedlichen Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten stützt, ist ihre Klage unzulässig. Das Arbeitsgericht Oldenburg hat mit Urteil vom 7. April 1992 über diesen Streitgegenstand bereits entschieden. Die Klägerin trägt hierzu keine neuen, erst nach Schluß der mündlichen Verhandlung des Vorprozesses entstandenen Tatsachen vor. Vielmehr beruft sie sich auf die Angestellten G, M und T, die bereits seit 1978, 1980 und 1982 an Hochschulen des beklagten Landes beschäftigt sind und seitdem nach VergGr. II a BAT vergütet werden. Daß das beklagte Land etwa weitere vergleichbare Vollzeitkräfte eingestellt hat und nach VergGr. II a BAT bezahlt, behauptet die Klägerin dagegen nicht. Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, daß der seit dem 1. Mai 1985 geltende § 2 Abs. 1 BeschFG mit Wirkung vom 1. Januar 2001 durch § 4 Abs. 1 TzBfG ersetzt worden ist; denn in der Sache hat sich an dem Verbot der Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nichts geändert.



IV. Die Klägerin hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Müller-Glöge Mikosch Linck

Kessel Rainer Rehwald



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)