

Aktenzeichen: 5 AZR 681/93
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 15. November 1994
- 5 AZR 681/93 -

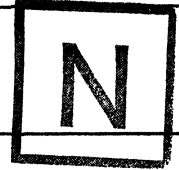
I. Arbeitsgericht
Lüneburg

Urteil vom 24. Mai 1991
- 1 Ca 832/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 18. August 1993
- 7 Sa 808/91 -

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



Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung universitärer Lehrkräfte

Gesetz:

BGB § 242 Gleichbehandlung; BeschFG § 2 Abs. 1

Leitsatz:

Ordnet der öffentliche Arbeitgeber eine von der Vergütungsordnung des BAT nicht erfaßte Tätigkeit von Vollzeitkräften (hier: Mentorentätigkeit im fernuniversitären Unterricht) einer bestimmten Vergütungsgruppe des BAT zu, so haben Teilzeitkräfte mit derselben Tätigkeit Anspruch auf eine entsprechende anteilige Vergütung. Das gilt auch dann, wenn die Vollzeitkräfte dieselbe Tätigkeit nur zu weniger als der Hälfte ihrer Arbeitszeit ausüben.



5 AZR 681/93

7 Sa 808/91 Niedersachsen

Verkündet am
15. November 1994

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. November 1994 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Schliemann und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Kraft und Dr. Müller für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 18. August 1993 - 7 Sa 808/91 - 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 dem teilzeitbeschäftigten Kläger ein anteiliger Vergütungsanspruch nach der Vergütungsgruppe II a BAT anstelle der gezahlten Vergütung nach Präsenzstunden zusteht.

Der Kläger ist Diplompädagoge. Er ist verheiratet und hat zwei Kinder. Seine Ehefrau ist als Lehrerin im öffentlichen Dienst tätig. Der Kläger war vom 1. Oktober 1979 bis zum 31. Dezember 1989 als Mentor an der Fernstudieneinrichtung der Hochschule/Universität Lüneburg des beklagten Landes beschäftigt. Mit ihm wurden insgesamt zehn jeweils auf ein Jahr befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, zuletzt für die Zeit bis zum 30. September 1989. Durch rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts Lüneburg vom 25. Oktober 1989 wurde festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus auf unbestimmte Zeit fortbesteht. Im Oktober und im Dezember 1989 arbeitete der Kläger nicht, im November 1989 nur in geringem Umfang. Nach Ausspruch zweier Kündigungen schlossen die Parteien im Kündigungsschutzprozeß am 23. Februar 1990 einen Vergleich, in dem sie sich



auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1989 und die Zahlung einer Abfindung einigten.

Bis einschließlich Februar 1989 war der Kläger zudem in einer Jugendanstalt als Lehrkraft gegen ein monatliches Bruttogehalt von 768,95 DM tätig. Von September 1989 bis Februar 1990 arbeitete er auch als Meßtechniker für die Firma D GmbH; er erzielte dort eine monatliche Bruttovergütung von 2.200,00 DM bei 25 Wochenstunden.

Nach dem von dem Kläger und dem beklagten Land abgeschlossenen Arbeitsvertrag vom 17. Oktober 1987 betrug die Arbeitszeit als Mentor 6 Präsenzstunden wöchentlich bei einer Vergütung von 30,00 DM pro Stunde. Im übrigen sollte sich das Arbeitsverhältnis nach dem Runderlaß des Niedersächsischen Ministers für Wissenschaft und Kunst vom 17. Oktober 1986 über die "Beschäftigung von Mentoren an den Fernstudieneinrichtungen" (Nds. MBl. S. 1045) richten.

In diesem Erlaß heißt es u.a.:

"

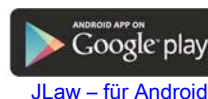
I.

Aufgaben, Einstellungsvoraussetzungen

1. Aufgaben

An den Fernstudieneinrichtungen der Hochschulen Hildesheim und Lüneburg sowie der Universität Oldenburg können Mentoren beschäftigt werden.

Der Mentor hat die Studenten und Kursteilnehmer fachlich zu betreuen. Zur fachlichen Betreuung zählen insbesondere:



- a) Erläuterung des Studienstoffes und der Studienbriefinhalte,
- b) Abhaltung fachspezifischer Übungen,
- c) Betreuung der Studenten bei Blockveranstaltungen,
- d) Mitwirkung bei der Korrektur der eingesandten Tests und Aufgaben,
- e) Durchführung und Besprechung von Klausuren in den Studieneinrichtungen.

Dem Mentor obliegt neben der individuellen Betreuung der Studenten und Kursteilnehmer die Beratung über Studienmöglichkeiten, Zugangsvoraussetzungen, Studieninhalte, Studienabschlüsse und Studienbedingungen. Die individuelle Betreuung umfaßt insbesondere auch die Hilfe bei der Überwindung fernstudienspezifischer Schwierigkeiten, die sich aus der Verwendung apersonaler Medien ergeben...

Der Mentor ist verpflichtet, sich an das stoffliche, methodische und didaktische Konzept des Fernstudienmaterials und die Bezeichnungsweise, die Beweise, die Beispiele und die Übungsaufgaben (mit Lösungskommentaren) des Fernstudientextes zu halten. Er hat an Einführungs- oder Begleitseminaren für Mentoren teilzunehmen.

Im einzelnen werden die Aufgaben des Mentors jeweils durch die Hochschule festgelegt, die im übrigen dem Mentor gegenüber in allen Fragen, die seine Tätigkeit betreffen, weisungsberechtigt ist.

2. Einstellungsvoraussetzungen

Als Mentor kann eingestellt werden, wer ein Studium in einem wissenschaftlichen Studiengang mit einer Ersten Staatsprüfung oder einer Hochschulprüfung abgeschlossen hat.

Daneben soll der Bewerber in dem für ihn vorgesehenen Betreuungsfach promoviert sein und über eine Lehr- bzw. Unterrichtspraxis verfügen. Eigene Fernstudienerfahrungen als Teilnehmer an einem Fernstudienkurs sind erwünscht.



II

Beschäftigungsverhältnis

4. Beschäftigung im Arbeitsverhältnis

- 4.1. Mentoren, die nicht hauptamtlich im Beamtenverhältnis stehen, werden in einem außertariflichen Arbeitsverhältnis beschäftigt. Der Arbeitsvertrag ist nach dem Muster der Anlage 2 abzuschließen.

...

Auf das Arbeitsverhältnis finden, soweit sich aus den nachfolgenden Bestimmungen nichts anderes ergibt, die §§ ... 70 (Ausschlußfristen) des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung; im übrigen gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften.

...

5. Zeitlicher Umfang der Tätigkeit

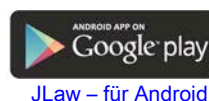
Mentoren können mit einem Umfang bis zu sechs Zeitstunden (Präsenzstunden) im wöchentlichen Durchschnitt beschäftigt werden.

6. Vergütung

- 6.1. Die Mentoren erhalten für eine Präsenzstunde, in der sie Aufgaben nach Nr. 1 wahrnehmen, eine Vergütung von 30,00 DM.

Mit dieser Vergütung sind auch die Vor- und Nacharbeiten zu den Präsenzstunden abgegolten. ..."

Der Kläger wurde im Studiengang Erziehungswissenschaften Magister-Artium eingesetzt. Die Studenten suchen etwa alle drei Wochen die Universität auf. Es finden dann Kurse, Klausur- und Prüfungsvorbereitungen sowie Besprechungen statt. Der Kläger führte Arbeitsnachweise. Danach erhielt er neben den Zeiten für Veranstaltungen und telefonische und schriftliche Beratungen zumin-



dest teilweise auch Vorbereitungszeiten bezahlt. Ausweislich der "Präsenzstundennachweise" lag die Zahl der Teilnehmer überwiegend zwischen zwei und fünf.

In einem Schreiben vom 15. Juni 1987 teilte der Niedersächsische Minister für Wissenschaft und Kunst dem Kläger u.a. mit:

"Die Mentoren an den Fernstudieneinrichtungen des Landes Niedersachsen werden in der Regel nebenamtlich oder nebenberuflich, in wenigen Fällen bei entsprechendem Bedarf auch hauptberuflich im Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigt. Hauptberufliche Mentoren können auch als zeitbeschäftigte Angestellte, d.h. mit einer Arbeitszeit von weniger als 40, jedoch mindestens 20 Stunden wöchentlich eingestellt werden. Dies setzt allerdings eine freie Stelle im Haushaltsplan voraus. Über die Besetzung hätte die Hochschule zu entscheiden."

In dem Personal- und Veranstaltungsverzeichnis der Zentralen Einrichtung für Fernstudien und Weiterbildung der Hochschule Lüneburg für das Sommersemester 1989 sind unter den "hauptamtlichen Mitarbeitern" drei Personen (Michael Ri , Sabine R , Elke W) unter der Bezeichnung "Wiss. Mitarbeiter(in), Hauptamtl. Mentor(in)" aufgeführt. Alle drei werden nach Vergütungsgruppe II a BAT bezahlt. Der erstgenannte wird in einem Schreiben der Hochschule vom 25. Februar 1983 als "Lehrkraft für besondere Aufgaben gem. § 69 NHG" bezeichnet, die zweitgenannte in der Arbeitsplatzbeschreibung vom 1. Juni 1990 als "Wiss. Mitarbeiterin, Lehrkraft für besondere Aufgaben". Alle drei genannten Mitarbeiter verrichten ausweislich der Arbeitsplatzbeschreibungen zu 25 %, 35 % bzw. 45 % Arbeiten, die denen des Klägers entsprechen. In zwei dieser Arbeitsplatzbeschreibungen (R und W) ist

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



vermerkt, daß diese Tätigkeit mit Vergütungsgruppe II a BAT zu bewerten ist. Weiter haben die drei Genannten die "nebenamtlichen" Mentoren einzusetzen und zu beraten. Hinzu kommen konzeptionelle und koordinierende Tätigkeiten. Auch an den Universitäten Hildesheim und Oldenburg werden hauptberufliche Mentoren beschäftigt. Zu ihren Aufgaben gehören "die Steuerung und Evaluierung der Studiengänge sowie die Koordination des Mentoreneinsatzes und die Beratung und Betreuung der nebenamtlichen Mentoren".

Mit Schreiben vom 19. Februar 1988 machte der Kläger einen Anspruch auf anteilige BAT-Vergütung geltend. Er hat die Auffassung vertreten, er sei mit den vollbeschäftigten Mentoren, den (anderen) wissenschaftlichen Mitarbeitern und (anderen) Lehrkräften mit besonderen Aufgaben vergleichbar. Bei der Gruppenbildung sei nicht auf identische Tätigkeiten abzustellen. Im übrigen habe er zum Teil identische Aufgaben wie die hauptberuflichen Mentoren wahrgenommen. Die von ihm zu erbringenden Vor- und Nachbearbeitungszeiten seien mit denen eines Gymnasiallehrers vergleichbar.

Der Kläger hat sich für die Zeit vom 1. September 1988 bis zum 31. Dezember 1989 eine Forderung von 18.487,99 DM brutto errechnet. Er hat - soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse - beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, an ihn
18.487,99 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich
daraus ergebenden Nettobetrag ab Klagezustellung
(13. August 1990) zu zahlen.



Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die als hauptamtliche Mentoren bezeichneten wissenschaftlichen Mitarbeiter seien mit dem Kläger nicht vergleichbar, da sie ganz überwiegend im Bereich der Lehre und Verwaltung tätig seien. Zudem sei eine Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt, da der Kläger über eine gesicherte Existenzgrundlage verfüge. Vorbereitungszeiten fielen nicht in nennenswertem Umfang an.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr teilweise stattgegeben; es hat dem Kläger für die Monate September 1988 bis September 1989 und den Monat November 1989 einschließlich der Zuwendung 4.977,09 DM und für den Monat Oktober 1989 - aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges - 914,96 DM zugesprochen. Mit seiner Revision verfolgt das beklagte Land seinen Antrag, die Klage insgesamt abzuweisen, weiter.

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

Die Revision hat keinen Erfolg.

A. Hinsichtlich eines Teilbetrages von 780,-- DM brutto nebst Zinsen ist sie bereits unzulässig.

Nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO ist in der Revisionsbegründung der Revisionsgrund anzugeben. Hat das Berufungsgericht über mehrere selbständige Streitgegenstände entschieden, so muß die Revi-



sion für jeden Streitgegenstand begründet werden. Andernfalls ist sie hinsichtlich des nicht begründeten Streitgegenstandes unzulässig. Eine streitgegenständliche Begründung ist nur dann nicht erforderlich, wenn die Entscheidung über den einen Streitgegenstand notwendig von der Entscheidung über den anderen abhängig ist, so daß mit der Begründung der Revision über den einen Streitgegenstand gleichzeitig auch dargelegt ist, worin die Entscheidung über den anderen Streitgegenstand unrichtig sein soll (BAG Urteil vom 24. März 1977 - 3 AZR 232/76 - AP Nr. 12 zu § 630 BGB; Urteil vom 9. April 1991 - 1 AZR 488/90 - AP Nr. 8 zu § 18 BetrVG 1972).

Im Streitfall ging es um mehrere selbständige Streitgegenstände. Hinsichtlich des Zeitraums bis September 1989 stritten die Parteien nur um die Höhe des dem Kläger zustehenden Arbeitsentgelts, also die Differenz zwischen beanspruchtem und gezahltem Gehalt. Hinsichtlich des Monats Oktober 1989 ging es in erster Linie um die Frage, ob dem Kläger überhaupt ein Anspruch auf Arbeitsentgelt zustand, daneben auch um dessen Höhe. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger diesen Anspruch zuerkannt mit der Begründung, das beklagte Land habe sich im Annahmeverzug befunden. Dazu verhält sich die Revisionsbegründung nicht. Sie befaßt sich nur mit der Zulässigkeit der Vereinbarung einer Vergütung nach Präsenzstunden, also mit der Höhe des Gehalts. Diese Ausführungen beziehen sich auch auf die Höhe des Oktoberverdienstes, soweit der ausgeurteilte Betrag über die vereinbarte Vergütung nach Präsenzstunden hinausgeht. Wäre diese Vereinbarung wirksam, würde sich der Gehaltsanspruch des Klägers für Oktober 1989 auf 780,-- DM brutto belaufen (sechs Stunden pro Woche = 26 Stunden



pro Monat; 26 x 30,-- DM = 780,-- DM). In Höhe dieses Teilbetrages nebst Zinsen ist die Revision mangels Begründung unzulässig.

B. Im übrigen ist die Revision unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Vereinbarung einer Vergütung nach Präsenzstunden für unwirksam gehalten, da sie gegen § 2 Abs. 1 BeschFG verstoße. Es hat ausgeführt: Der Kläger werde wegen der Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt. Unschädlich sei, daß das beklagte Land keine Mentoren in Vollzeit beschäftige, die eine Tätigkeit verrichteten, die überwiegend mit der des Klägers identisch sei. Zwar übten sowohl die drei an der Universität Lüneburg, als auch die an den Universitäten Hildesheim und Oldenburg beschäftigten hauptamtlichen Mentoren zeitlich überwiegend andere Tätigkeiten als der Kläger aus, das schließe jedoch die Feststellung einer Ungleichbehandlung wegen der Teilzeitarbeit nicht aus. Entscheidend sei nämlich, welche Vergütung das beklagte Land zahlen würde, wenn es entsprechende Vollzeitkräfte beschäftigen würde. Das Verbot des § 2 Abs. 1 BeschFG, eine geringere Vergütung nur deshalb zu gewähren, weil Teilzeitarbeit vereinbart worden sei, könne nicht dadurch umgangen werden, daß ein Arbeitgeber generell nur Teilzeitarbeitsplätze einrichte, obwohl die Tätigkeit an sich auch von Vollzeitkräften verrichtet werden könne. Vollzeitkräfte mit derselben Tätigkeit wie der des Klägers würden aber eine Vergütung nach Vergütungsgruppe II a BAT erhalten.



Das beklagte Land könne sich nicht darauf berufen, die soziale Lage des Klägers rechtfertige die unterschiedliche Behandlung. Der Kläger gehe neben der Beschäftigung als Mentor keiner Haupttätigkeit nach, aus der er für sich und seine Familie eine auskömmliche und gesicherte Grundlage gewinne.

Daher habe der Kläger einen Anspruch auf eine anteilige Vergütung nach der Vergütungsgruppe II a BAT. Dazu gehörten auch die anteilige Zuwendung sowie das anteilige Urlaubsgeld. Bei der Berechnung der Vergütung könne aber nur von sechs Arbeitsstunden ausgegangen werden, da der Kläger eine längere Arbeitszeit nicht dargelegt habe.

II. Dem ist im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung zu folgen.

1. Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung (Urteile des Senats vom 27. Juli 1988 - 5 AZR 244/87 - und vom 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 - AP Nr. 83, 102 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Allerdings gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht für individuell vereinbarte Löhne und Gehälter. Wenn der Arbeitgeber, was die Vertragsfreiheit gewährleistet, einzelne Arbeitnehmer besser stellt, können daraus andere Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gleichbehandlung herleiten. Der



Gleichbehandlungsgrundsatz ist jedoch anwendbar, wenn der Arbeitgeber die Leistungen nach einem erkennbaren Prinzip gewährt, wenn er bestimmte Voraussetzungen oder einen bestimmten Zweck festlegt (Urteile des Senats vom 27. Juli 1988 und vom 19. August 1992, aaO; BAG Urteil vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung = EzA § 1 BetrAVG Gleichbehandlung Nr. 2, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgehen).

Nach § 2 Abs. 1 BeschFG 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". Das Gebot der Gleichbehandlung erstreckt sich sowohl auf einseitige Maßnahmen, wie auf vertragliche Vereinbarungen (BAGE 61, 43, 46 = AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 1 der Gründe; Urteil des Senats vom 26. Mai 1993 - 5 AZR 184/92 - AP Nr. 42 zu Art. 119 EWG-Vertrag = EzA Art. 119 EWG-Vertrag Nr. 12, zu II 5 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

2. Sowohl der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz wie der besondere Gleichbehandlungsgrundsatz des § 2 Abs. 1 BeschFG gelten nur für vergleichbare Arbeitnehmer (Senatsurteil vom 12. Januar 1994 - 5 AZR 6/93 - EzA § 2 BeschFG 1985 Nr. 32, zu B IV 1 a der Gründe = AP Nr. 112 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Vergleichbare Arbeitnehmer sind zunächst solche, die von ihrer Tätigkeit her vergleichbar sind (BAGE 61, 77 = AP Nr. 4 zu § 2 BeschFG 1985).



Der Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer ist aber dann weiter zu ziehen, wenn der Arbeitgeber Regeln aufstellt, die nicht nur Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeiten erfassen, oder deren Geltung über den Betrieb oder die Dienststelle hinausreicht. Daraus folgt: Wendet der Arbeitgeber auf die vollzeitbeschäftigten bzw. alle Teilzeitbeschäftigten mit einer bestimmten Mindestarbeitszeit allgemeine Vergütungsgrundsätze an, die auch die Tätigkeit der Teilzeitkraft erfassen, so kann diese gemäß § 2 Abs. 1 BeschFG eine anteilige Vergütung nach diesen Vergütungsgrundsätzen auch dann verlangen, wenn es vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit vergleichbarer Tätigkeit nicht gibt. Die Arbeitnehmer sind also vergleichbar im Sinne des § 2 Abs. 1 BeschFG, wenn das vom Arbeitgeber allgemein angewendete Regelwerk ihre verschiedenen Tätigkeiten erfaßt (BAG Urteil vom 12. Januar 1994, aaO, zu B IV 1 b der Gründe). Eine hypothetische Vollzeitkraft hätte in diesem Falle einen Anspruch auf Gleichbehandlung nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz; der Anspruch des Teilzeitbeschäftigten ergibt sich dann aus § 2 Abs. 1 BeschFG in Verbindung mit dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz.

3. Der Kläger vergleicht sich zu Recht mit den "hauptberuflichen" Mentoren der niedersächsischen Universitäten.

a) Ein Anspruch des Klägers auf Gleichstellung folgt nicht bereits daraus, daß die "hauptberuflichen" Mentoren der Universität Lüneburg in nicht unerheblichem Umfang (25 - 45 %), dieselbe Tätigkeit ausüben wie der Kläger. Denn die Vergütung im öffentlichen Dienst richtet sich regelmäßig nach der zeitlich mindestens



zur Hälfte ausgeübten Tätigkeit. Insoweit sind sie aber mit dem Kläger nicht vergleichbar. Die Vergleichbarkeit ergibt sich auch nicht aus der Bezeichnung als Mentoren. Im übrigen ist die Bezeichnung auch gar nicht eindeutig. Die an der Universität Lüneburg tätigen Mentoren werden im Personal- und Veranstaltungsverzeichnis als "Wiss. Mitarbeiter(in), Hauptamtl. Mentor(in)" geführt. Der Kläger ist nach Hochschulrecht weder wissenschaftlicher Mitarbeiter (§ 53 HRG, § 65 NdsHG) noch Lehrkraft für besondere Aufgaben (§ 56 HRG, § 69 NdsHG). Das macht er auch nicht geltend.

b) Das beklagte Land wendet aber ein Vergütungssystem an, das sowohl die Tätigkeit des Klägers als auch die der nach Vergütungsgruppe II a BAT bezahlten hauptberuflichen Mentoren und die der anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter erfaßt.

Im Öffentlichen Dienst werden allgemein organisierte und nichtorganisierte Arbeitnehmer gleichbehandelt (BAGE 61, 43, 50 = AP Nr. 2 zu § 2 BeschFG 1985). Auf alle vollzeitbeschäftigten Angestellten und die Teilzeitkräfte, die nicht nach § 3 q BAT a.F. bzw. § 3 n BAT n.F. von der Geltung des BAT ausgenommen sind, wird vorbehaltlich der sonstigen Bestimmungen des § 3 BAT der Bundes-Angestelltentarifvertrag angewandt. Der Anwendungsbereich der Vergütungsordnung des BAT (Anl. 1 a und 1 b) ist dagegen enger. Sie gilt nach der Vorbemerkung 5 unter anderem nicht "für Angestellte, die als Lehrkräfte ... beschäftigt sind". Von dieser Ausnahmenvorschrift werden auch Angestellte erfaßt, die - wie der Kläger - an Hochschulen tätig sind und deren Tätigkeit durch die



Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten geprägt ist (BAG Urteil vom 24. April 1985 - 4 AZR 457/83 - AP Nr. 4 zu § 3 BAT). Maßgeblich kommt es insoweit auf den tariflichen Begriff der "Lehrkraft" an, der mit dem hochschulrechtlichen Begriff der "Lehrkraft für besondere Aufgaben" im Sinne des § 56 HRG und der Hochschulgesetze der Länder nicht gleichzusetzen ist (BAGE 55, 53 = AP Nr. 131 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Das beklagte Land richtet sich aber auch bei den universitären Lehrkräften nach der Vergütungsordnung des BAT, indem es deren Tätigkeiten bestimmten Vergütungsgruppen zuordnet. Das gilt auch für die Tätigkeit des Klägers. Die "hauptberuflichen" Mentorinnen R und W üben zu 35 % bzw. 45 % dieselben Tätigkeiten aus wie der Kläger. Das beklagte Land bewertet diese Tätigkeit - wie sich aus den von ihm selbst vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibungen ergibt - mit Vergütungsgruppe II a.

An seiner eigenen Bewertung einer Tätigkeit muß sich der Arbeitgeber festhalten lassen, es sei denn, er legt substantiiert dar, diese Bewertung sei unrichtig. Im Streitfall ist das beklagte Land von seiner Bewertung der Mentorentätigkeit, wie sie die "hauptberuflichen" Mentorinnen R und W erbringen, zu keinem Zeitpunkt, auch nicht im vorliegenden Verfahren, abgerückt. Es sind auch keine Anhaltspunkte für die Unrichtigkeit dieser Bewertung erkennbar.

Auf das Schreiben des Niedersächsischen Ministers für Wissenschaft und Kunst vom 15. Juni 1987 an den Kläger, das in die-

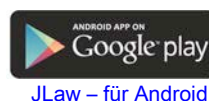


selbe Richtung deutet, kommt es nach alledem nicht mehr an.

4. Die Ungleichbehandlung ist nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt.

Der Senat hat zwar mehrfach entschieden, daß die anderweitige hauptberufliche Tätigkeit einer Teilzeitkraft eine geringere Bezahlung als die vergleichbarer Vollzeitkräfte rechtfertigen kann, wenn Teilzeitbeschäftigte zugleich als hauptberuflich Tätige über eine dauerhafte Existenzgrundlage verfügen (BAGE 66, 17 = AP Nr. 8 zu § 2 BeschFG 1985; Urteil vom 11. März 1992 - 5 AZR 237/91 - AP Nr. 19 zu § 1 BeschFG 1985, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; Urteile vom 19. August 1992 - 5 AZR 95/92 - und vom 3. Februar 1993 - 5 AZR 305/92 -, beide n.v.). Diese Voraussetzungen waren aber beim Kläger im streitbefangenen Zeitraum nicht erfüllt. Seine anderweitigen Tätigkeiten waren ebenfalls nur Teilzeitbeschäftigungen; die als Meßtechniker war zudem fachfremd und nur von kurzer Dauer. Auf das Einkommen der Ehefrau des Klägers kommt es nicht an (BAG Urteil vom 23. Oktober 1991 - 4 AZR 500/90 - ZTR 1992, 72).

III. Die im Arbeitsvertrag getroffene Vergütungsabrede auf der Basis von Präsenzstunden verstößt also gegen § 2 Abs. 1 BeschFG und ist daher unwirksam. Das beklagte Land schuldet nach § 612 Abs. 2 BGB die übliche Vergütung (Senatsurteil vom 29. Januar 1992 - 5 AZR 518/90 - AP Nr. 18 zu § 2 BeschFG 1985, zu B II 5 der Gründe). Das ist die Vergütung nach Vergütungsgruppe II a BAT. Dazu gehören sowohl die Sonderzuwendung, als auch das Ur-



laubsgeld (BAGE 66, 220 und 314 = AP Nr. 11, 12 zu § 2 BeschFG 1985). Alle Leistungen sind anteilig zu gewähren.

Die Berechnung des klägerischen Anspruchs durch das Landes-
arbeitsgericht ist nicht zu beanstanden. Das beklagte Land hat
Einwendungen dagegen auch nicht vorgebracht.

Griebeling

Schliemann

Reinecke

Horst Kraft

Müller





[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)