

Aktenzeichen: 5 AZR 87/00
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 21. November 2001
- 5 AZR 87/00 -

I. Arbeitsgericht
Ludwigshafen

Urteil vom 7. Juli 1998
- 1 Ca 3356/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 6. September 1999
- 7 (9) Sa 1097/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Übliche Vergütung einer Volkshochschullehrerin

Gesetz:

BGB § 612; Lehrer-Richtlinien der VKA Abschnitt B.II.1

Leitsätze:

1. Wird die Lehrerin an einer städtischen Volkshochschule als freie Mitarbeiterin eingestellt und pauschal nach bestimmten Honorarsätzen je geleisteter Unterrichtseinheit vergütet, ist diese Vergütung regelmäßig nur für den Fall einer tatsächlich gegebenen freien Mitarbeit vereinbart. Liegt ein Arbeitsverhältnis vor, ist für dessen gesamte Dauer die Höhe der Vergütung nicht bestimmt. Sofern nicht eine tarifliche Vergütungsregelung unmittelbar gilt, wird die übliche Vergütung geschuldet.
2. Läßt sich aus Tarifrecht, Eingruppierungsrichtlinien oder sonstigen Umständen eine übliche Vergütung für Volkshochschullehrer nicht bestimmen, kommt ein Anspruch auf angemessene Vergütung nach den §§ 316, 315 BGB in Betracht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 87/00
7 (9) Sa 1097/98
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. November 2001

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. November 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Hinrichs und Haas für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 6. September 1999 - 7 (9) Sa 1097/98 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen vom 7. Juli 1998 - 1 Ca 3356/97 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche für die Zeit von Januar 1995 bis Oktober 1998.

Die Klägerin hat die erste Lehramtsprüfung abgelegt. Seit 1978 ist sie als Lehrerin an der Volkshochschule der beklagten Stadt tätig. Sie bereitet die Schüler auf den Erwerb des Realschulabschlusses im Fach Englisch vor. Die Beklagte hat die Klägerin zunächst als freie Mitarbeiterin beschäftigt und die von der Klägerin im Streitzeitraum wöchentlich gehaltenen 15 Unterrichtseinheiten je 45 Minuten mit jeweils 30,00 bzw. 36,00 DM vergütet.

Die Klägerin hat in einem Vorprozeß die Feststellung begehrt, daß sie in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu der Beklagten stehe. Diesem Antrag hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz mit rechtskräftig gewordenem Urteil vom 14. Juli 1997 (- 9 Sa 353/97 -) stattgegeben. Die Parteien haben im Anschluß an dieses Urteil ohne Ergebnis Verhandlungen über den Abschluß eines Arbeitsvertrags geführt. Die Klägerin hat das Angebot der Beklagten abgelehnt, den Beginn des Arbeitsverhältnisses auf den 1. November 1995 festzulegen und die Vergütung aus der VergGr. IV a BAT zu zahlen. Die Beklagte hat dann von sich aus eine Nachberechnung und Nachzahlung der Vergütung der Klägerin ab dem 1. November 1995 vorgenommen. Sie hat dabei die VergGr. IV a Stufe 9 BAT und einen Teilzeitquotienten von 55,58 % zugrunde gelegt.

Mit der am 23. Dezember 1997 beim Arbeitsgericht eingereichten und der Beklagten am 7. Januar 1998 zugestellten Klage hat die Klägerin geltend gemacht, mangels Vereinbarung sei die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen. Üblich sei die Anwendung der einschlägigen Lehrerrichtlinien. Sie übe als Lehrerin Tätigkeiten aus, die denen von Lehrern an allgemeinbildenden Schulen entsprächen. Gerade deshalb



sei der Bestand eines Arbeitsverhältnisses festgestellt worden. Sie erfülle die Voraussetzungen für eine Vergütung der VergGr. II BAT. Nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt B der Richtlinien der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte an allgemeinbildenden und an berufsbildenden Schulen (Lehrer-Richtlinien der VKA) reiche für die Eingruppierung in VergGr. III BAT das Bestehen der ersten Lehramtsprüfung aus. Sie habe sich mindestens sechs Jahre in dieser Tätigkeit und in dieser Vergütungsgruppe bewährt und erfülle auch die Voraussetzungen der Dienstaltersstufe 10, ab 1996 der Dienstaltersstufe 11.

Die Klägerin hat ferner vorgetragen, die Beklagte gehe zu Unrecht von einem Teilzeitquotienten von 55,58 % aus. Es sei unzulässig, die 15 geleisteten Unterrichtsstunden je Woche zu den 27 Wochenstunden ins Verhältnis zu setzen, die verbeamtete oder angestellte Lehrer an öffentlichen Schulen arbeiten müssten. Diese Lehrer hätten im Jahr durchschnittlich 13,5 Wochen Urlaub und unterrichtsfreie Zeit. Demgegenüber habe sie, die Klägerin, nur einen Urlaubsanspruch von sechs Wochen und zwei Tagen. Hierdurch werde ihre tatsächliche Jahresarbeitszeit wesentlich verlängert, ohne daß dies angemessenen Niederschlag in der Vergütung finde. Deshalb müsse ihre Wochenstundenzahl mit einer reduzierten Wochenstundenzahl von 23 Stunden verglichen werden, was einen Teilzeitquotienten von 65,22 % ergebe. Ab September 1998 erbringe sie wöchentlich im Durchschnitt 18,56 Unterrichtsstunden, aus denen sich ein Teilzeitquotient von 80 % errechne.

Die Klägerin hat auf dieser Grundlage folgende Rechnung aufgestellt:

1995

Vergütungsanspruch	DM	56.922,15	
Erhaltenes Honorar	DM	18.390,00	
Differenz			DM 38.532,15

1996

Grundgehalt	DM	5.986,42	
Allgemeine Zulage	DM	193,81	
Ortszuschlag	DM	955,88	
Summe	DM	$7.136,11 \times 65,22\% \times 13 + \text{DM } 326,00 =$	DM 60.830,22



1997

Grundgehalt	DM	6.064,24	
Allgemeine Zulage	DM	196,33	
Ortszuschlag	DM	968,32	
Summe	DM	$7.228,89 \times 65,22\% \times 13 + \text{DM } 326,00 =$	DM 61.616,87

1998

Grundgehalt	DM	6.155,20	
Allgemeine Zulage	DM	199,27	
Ortszuschlag	DM	982,84	
Summe	DM	$7.337,31 \times 65,22\% \times 8 + \text{DM } 326,00 =$	DM 38.609,15
Ab September 1998	DM	$7.337,31 \times 80,0\% \times 2$	= DM 11.739,70

Summe 1995 bis 1998 DM 211.328,09

Abzüglich abgerechnete Beträge im Zeitraum
November 1995 bis Oktober 1998 DM 119.196,07

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, 211.328,09 DM brutto Arbeitsentgelt abzüglich gezahlter 119.196,07 DM brutto (Entgelt für vermeintlich selbständige Dozententätigkeit) zuzüglich 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Oktober 1998 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Klägerin stehe mangels einzelvertraglicher Vereinbarung keine Vergütung nach den Lehrer-Richtlinien der VKA zu. Gem. § 612 Abs. 2 BGB komme nur ein Arbeitsentgelt in üblicher Höhe in Betracht. Dieses richte sich nach den bisher allen Lehrern der Volkshochschule L gezahlten Beträgen in Höhe von 30,00 bzw. 36,00 DM je Unterrichtsstunde. Die VergGr. II BAT könne nicht als ortsübliche Vergütung angesehen werden; denn sie, die Beklagte, unterhalte keine „städtische Realschule“ und beschäftige insoweit keine Lehrer im Kommunaldienst. Die von der Klägerin begehrte Vergütung entspreche der Besoldung eines Studienrats an einem Gymnasium. Auch sei nicht von der Endstufe der VergGr. II BAT auszugehen. Für die Arbeitszeit gelte § 15



Abs. 1 BAT. Wenn der BAT Anwendung finde, greife auch die Ausschußfrist des § 70 BAT ein.

Das Arbeitsgericht hat die - ursprünglich nur für die Jahre 1994 und 1995 bezifferte und im übrigen auf Feststellung gerichtete - Klage abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht dem zuletzt gestellten Antrag stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision beantragt die Beklagte weiterhin, die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt, die Parteien hätten eine Vereinbarung nach § 611 BGB nur hinsichtlich der Vergütung für freie Mitarbeit getroffen. Für den Fall, daß sich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses herausstelle, fehle es an einer Vereinbarung über die Vergütungshöhe. Anhaltspunkte für eine solche Vereinbarung ließen sich dem Sachvortrag beider Parteien nicht entnehmen; ihr stehe insbesondere der Umstand entgegen, daß die Beklagte der Klägerin nach der rechtskräftigen Statusentscheidung einen Arbeitsvertragsentwurf vorgelegt habe, der eine Vergütung nach der VergGr. IV a BAT vorsehe. Die übliche Vergütung gem. § 612 Abs. 2 BGB sei das zeitanteilige Gehalt für Angestellte, nicht die niedrigere Vergütung nach den zuvor gezahlten Honorarsätzen für freie Mitarbeiter. Diese Sätze würden bei den öffentlich-rechtlichen Gebietskörperschaften eben für freie Mitarbeit gezahlt, für Tätigkeiten in einem Arbeitsverhältnis demgegenüber die Tarifgehälter.

Der Klägerin stehe für den streitgegenständlichen Zeitraum eine Vergütung nach der VergGr. II BAT zu. Zwar gelte der BAT nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte beschäftigt seien. Die Vergütung der im Angestelltenverhältnis an allgemeinbildenden und an berufsbildenden Schulen beschäftigten Lehrkräfte sei aber nach den Lehrer-Richtlinien der VKA durch Arbeitsvertrag zu regeln. Bei diesen Richtlinien handele es sich nicht nur um eine Empfehlung. Vielmehr werde von den Mitgliedern der VKA allgemein erwartet, daß jeweils entsprechende konstitutive Entgeltvereinbarungen mit den Lehrkräften zustande kämen. Falls eine Vergütung nach Maßgabe der VKA-Richtlinien nur bei konstitutiver Vereinbarung in Betracht käme, gäbe es mangels ent-



sprechender Bereitschaft des Arbeitgebers weder eine ausdrücklich vereinbarte, noch eine übliche Vergütung; der als unwirksam festgestellte Vergütungsstand nach Maßgabe der ursprünglichen Vereinbarungen zwischen den Parteien würde also fortgesetzt, obwohl das Arbeitsverhältnis rechtskräftig feststehe.

Nach B.II.1 der Richtlinien betreffend Lehrkräfte an Realschulen würden Lehrer in der Tätigkeit von Realschullehrern mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterricht in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen, nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Vergütungsgruppe nach VergGr. II BAT eingruppiert. Unstreitig erfülle die Klägerin diese Voraussetzungen abgesehen von dem Umstand, daß sie nicht an einer Realschule, sondern an einer Volkshochschule beschäftigt sei. Auch die sechsjährige Bewährung stehe fest. Das Landesarbeitsgericht habe im Vorprozeß zwar nicht festgestellt, für welchen Zeitraum ein Arbeitsverhältnis bestanden habe; die Beklagte habe aber zu keinem Zeitpunkt behauptet, daß sich am Inhalt des Rechtsverhältnisses zwischen den Parteien im maßgeblichen Bewährungszeitraum etwas Erhebliches geändert habe.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts könne der Arbeitgeber nicht vom Arbeitnehmer die Rückzahlung von im Hinblick auf die fehlerhafte Beurteilung des Status vermeintlich zuviel gezahltem Entgelt verlangen. Nicht ausgeschlossen sei danach aber, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Vergangenheit Arbeitsentgelt nachzuzahlen habe. Die Ausschußfrist des § 70 BAT sei nicht anwendbar. Anhaltspunkte für eine Anwendung der Vorschriften des BAT auf das Arbeitsverhältnis bestünden nicht. Wenn die übliche Vergütung gem. § 612 Abs. 2 BGB über die VKA-Richtlinien letztlich nach der VergGr. II der Anlage 1 a zum BAT zu bestimmen sei, so führe dies nicht dazu, daß auch die tarifliche Ausschußfrist zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses werde.

Änderungen der Ausgestaltung der Tätigkeit ließen sich dem Sachvortrag der Parteien nicht entnehmen. Dies rechtfertige im Hinblick auf die Bestandsdauer des Rechtsverhältnisses die Annahme der Endstufe der VergGr. II BAT. Bei der Festsetzung des Teilzeitquotienten müsse im Rahmen der Bestimmung der üblichen Vergütung berücksichtigt werden, daß die Klägerin lediglich 32, ein beamteter oder angestellter Lehrer an einer öffentlichen Schule dagegen durchschnittlich



67,5 Urlaubs/Freizeittage habe. Dies rechtfertige die Annahme eines Teilzeitquotienten von 65,22 %, ab September 1998 von 80 %.

II. Diese Ausführungen halten der revisionsgerichtlichen Überprüfung im Ergebnis nicht stand. Der Senat vermag sich der Begründung des Landesarbeitsgerichts nur zum Teil anzuschließen. Die übliche Vergütung bemißt sich nicht nach der VergGr. II BAT. Die Klage ist insgesamt unbegründet.

1. Als Anspruchsgrundlage für die geltend gemachte Vergütung aus der VergGr. II BAT kommt angesichts der fehlenden beiderseitigen Tarifbindung der Parteien (vgl. § 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG) und in Ermangelung einer entsprechenden einzelvertraglichen Vereinbarung nur § 611 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 612 Abs. 2 BGB in Betracht. Die Klägerin verlangt, da eine Taxe unstreitig nicht besteht, die übliche Vergütung aus einem Arbeitsverhältnis im Zeitraum Januar 1995 bis Oktober 1998.

a) In dem genannten Zeitraum hat ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden.

Das Landesarbeitsgericht hat das im Vorprozeß am 14. Juli 1997 ergangene Statusurteil nicht ausgelegt. Es hat nicht geprüft, für welchen Zeitraum das Arbeitsverhältnis rechtskräftig festgestellt worden ist. Jedenfalls steht aber nach dem bezeichneten Urteil zwischen den Parteien rechtskräftig fest, daß die Klägerin zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung des Vorprozesses in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu der Beklagten stand (vgl. *nur BGH NJW 1995, 967*).

Es ist rechtsfehlerfrei, wenn das Landesarbeitsgericht das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses im Streitzeitraum aus dem Vortrag der Parteien im vorliegenden Rechtsstreit geschlossen hat. Die Beklagte hat die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, zu keinem Zeitpunkt sei eine erhebliche Änderung des Inhalts des Rechtsverhältnisses behauptet worden, weder mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag noch mit Verfahrensrügen angegriffen (§ 561 ZPO). Das gilt sowohl für die Zeit vor 1997 wie für die Zeit danach. Auch die Wertung des Landesarbeitsgerichts, (mindestens) ab Januar 1995 habe zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden, wird von den Parteien nicht angegriffen, sondern ausdrücklich geteilt.

b) Die Höhe der Vergütung für die zu erbringenden Arbeitsleistungen war nicht bestimmt. Entgegen der Auffassung der Revision war die Verabredung der Honorar-



sätze von 30,00 bzw. 36,00 DM je Unterrichtseinheit für den gesamten Streitzeitraum nicht maßgebend.

aa) Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, die Verabredung einer Vergütung nach Stundensätzen habe nur für ein freies Mitarbeiterverhältnis gegolten, trifft im Ergebnis zu. Das kann zwar nicht, wie die Revision zutreffend rügt, aus dem späteren Angebot einer Vergütung nach VergGr. IV a BAT gefolgert werden. Dieses Angebot seitens der Beklagten mag verschiedene Gründe gehabt haben; aus ihm ergibt sich nichts hinreichend Sicheres für einen Willen bei früheren Vertragsabschlüssen. Auf diesem Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts beruht dessen Auslegungsergebnis aber nicht. Es ist allgemein bekannt und entspricht der geltenden Rechtslage, daß die öffentlich-rechtlichen Körperschaften pauschale Stundensätze nur bei freier Mitarbeit vereinbaren und bei Anstellungsverhältnissen die Vergütung aus den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes zugrunde legen. Hier ist auch dann, wenn eine einschlägige Tarifgruppe nicht gefunden wird, die Pauschalvergütung unzulässig und völlig unüblich; vielmehr wird eine „passende“ Tarifgruppe gewählt. Da für Arbeitnehmer regelmäßig Tarifverträge Anwendung finden und der öffentliche Arbeitgeber grundsätzlich zwischen Tarifgebundenen und Nichttarifgebundenen nicht unterscheidet, kann die Vereinbarung eines Pauschalhonorars nicht für ein Arbeitsverhältnis gelten. Insofern mag es außerhalb des öffentlichen Dienstes anders liegen und wird sich vielfach die vereinbarte Vergütung unabhängig von der rechtlichen Qualifizierung des Vertragsverhältnisses als für die Vergangenheit und sogar für die Zukunft maßgeblich erweisen. Die Klägerin konnte jedenfalls davon ausgehen (§§ 133, 157 BGB), daß die Stundensätze nur die Vergütung in einem bestehenden freien Mitarbeiterverhältnis betrafen, aber nicht für ein Arbeitsverhältnis gelten sollten. Für den Fall, daß ein Arbeitsverhältnis bestehe, konnte sie die Zahlung eines Bruttomonatsgehalts erwarten.

bb) Die für die freie Mitarbeit getroffene Vergütungsabrede gilt auch nicht etwa bis zur erstmaligen Geltendmachung eines Arbeitsverhältnisses durch die Klägerin, bis zur Erhebung der Feststellungsklage, bis zur Entscheidung des Gerichts oder bis zum Eintritt der Rechtskraft der Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft.

Die Auslegung der Vergütungsabrede ist von dem späteren Verhalten der Parteien unabhängig. Die Art der Vergütung hing nach der Vorstellung beider Parteien von der wirklichen Natur des Rechtsverhältnisses ab. Es bedurfte keiner vorherigen rechtlichen Klärung und keiner Umstellung der Parteien auf veränderte Umstände. Dementsprechend muß der Arbeitnehmer die Geltendmachung seines Arbeitsverhältnisses



- vorbehaltlich etwaiger Ausschußfristen - nicht generell mit der Geltendmachung der Vergütung verbinden. Er muß eine Statusklage nicht von vornherein mit einer Eingruppierungsklage verbinden, da über die Eingruppierung grundsätzlich auch rückwirkend Klärung herbeigeführt werden kann. Freilich sind tarifliche Ausschußfristen zu beachten, insbesondere, wenn diese bei beiderseitiger Tarifbindung neben tariflichen Vergütungsregeln unmittelbar und zwingend gelten.

Dem steht die von der Revision zitierte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht entgegen. Im Fall, der der Entscheidung vom 9. Juli 1986 (- 5 AZR 44/85 - BAGE 52, 273) zugrunde lag, machte der Arbeitgeber die Rückzahlung eines Teils der höheren freien Mitarbeitervergütung wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage geltend. Bei einem Wegfall der Geschäftsgrundlage kommt anders als bei § 612 Abs. 2 BGB regelmäßig nur eine Anpassung des Vertrags für die Zukunft infrage. Eine Vertragsauslegung, die Höhe der Vergütung für ein Arbeitsverhältnis sei nicht bestimmt gewesen, wurde in dem zitierten Fall nicht in Betracht gezogen. Die höhere Vergütung rechtfertigte sich nämlich schon aus den Besonderheiten der tatsächlichen Vertragsgestaltung und -durchführung. Das Urteil vom 21. Januar 1998 (- 5 AZR 50/97 - BAGE 87, 349) betraf allein Ansprüche für die Zeit nach rechtskräftiger Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft. Ob sich der Lohnanspruch für die Zeit davor aus den Gehaltstarifverträgen oder aus den Tarifverträgen für freie Mitarbeiter ergab, war nicht zu entscheiden. Immerhin hat das Bundesarbeitsgericht hier ausgeführt, aus der bloßen Zahlung des Honorars für freie Mitarbeit sei keine Entgeltabrede dahingehend zu folgern, die Klägerin solle die Vergütung für freie Mitarbeit selbst dann erhalten, wenn sie ihre Tätigkeit nicht (mehr) als freie Mitarbeiterin, sondern als Arbeitnehmerin ausübe (aaO S 351). Das spricht eher für die Annahme, eine Vergütungsabrede habe für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses gefehlt, nicht erst ab dem Zeitpunkt, in dem die rechtskräftige Feststellung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses erreicht wurde.

cc) Damit fehlt es für das Arbeitsverhältnis der Parteien an einer Vereinbarung über die Höhe der Vergütung, nachdem sich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien herausgestellt hat. Da schon die Auslegung der Honorarvereinbarung der Parteien dies ergibt, kommen nicht etwa die Grundsätze über die Anpassung des Vertrags wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage zur Anwendung (vgl. hierzu BAG 9. Juli 1986 - 5 AZR 44/85 - BAGE 52, 273). Die Auslegung des Vertrags, die zur Anwendung der Gesetzesbestimmung des § 612 Abs. 2 BGB führt, geht vor. Der Anspruch auf die übliche Vergütung besteht für die gesamte Dauer des Arbeitsverhält-



nisses. § 612 Abs. 2 BGB betrifft entgegen der Auffassung der Revision nicht nur eine Anpassung für die Zukunft.

c) Die übliche Vergütung folgt nicht aus der VergGr. II BAT.

aa) Der Stundensatz von 36,00 DM stellt keine übliche Regelung für das Arbeitsverhältnis dar. Eine Honorarregelung auf Stundenbasis ist für Angestellte nicht üblich und angesichts der bestehenden Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht nicht zulässig. Der Stundenbetrag von 36,00 DM kann auch nicht einem Bruttomonatsentgelt zugrunde gelegt werden; er ist darauf nicht zugeschnitten, sondern soll gerade nur für freie Mitarbeit (regelmäßig nebenberuflich) gelten. Eine „Hochrechnung“ ist nicht möglich und wird von den Parteien auch nicht geltend gemacht.

bb) Im öffentlichen Dienst kann eine tarifliche Vergütung regelmäßig als übliche Vergütung angesehen werden (*vgl. nur BAG 21. Januar 1998 aaO S 352; weitere Nachweise bei ErfK/Preis 2. Aufl. BGB § 612 Rn. 38*); unter- oder übertarifliche Vergütung ist hier auf Ausnahmefälle beschränkt. Allerdings gilt nach der Vorbemerkung Nr. 5 der Anlage 1 a zum BAT die Anlage 1 a nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte - auch wenn sie nicht unter die Sonderregelungen 2 I I fallen - beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist. Eine tarifliche Vergütung, die eine Eingruppierung unter eine normativ wirkende Regelung ermöglicht, besteht deshalb für die Klägerin nicht (*insoweit überholt: BAG 26. Februar 1975 - 4 AZR 225/74 - AP BAT §§ 22, 23 Nr. 84*).

cc) Freilich können auch nicht normativ geltende, sondern einer einzelvertraglichen Umsetzung bedürftige Regelungen Grundlage für eine übliche Vergütung sein. Voraussetzung hierfür ist nur, daß ihre einzelvertragliche Bezugnahme üblich ist. Darin liegt entgegen der Auffassung der Revision kein unzulässiger Eingriff in die Tarifautonomie. Vielmehr vollzieht das Gesetz nur nach, welche Vergütung unter den entsprechenden Umständen üblicherweise geleistet wird (*BAG 25. Januar 1989 - 5 AZR 161/88 - BAGE 61, 43, 51; 26. September 1990 - 5 AZR 112/90 - BAGE 66, 76, 79*).

Das Landesarbeitsgericht hat nicht ausdrücklich festgestellt, ob die Lehrer-Richtlinien der VKA den Arbeitsverträgen der bei den Gemeinden angestellten Lehrer üblicherweise zugrundegelegt werden. Es hat aber angenommen, bei den Richtlinien handele es sich nicht um eine bloße Empfehlung, entsprechende Entgeltvereinbarungen würden erwartet. Wenn es dementsprechend in den Richtlinien heißt, „die Vergü-



tung ... ist durch Arbeitsvertrag wie folgt zu regeln“, so hätte es eines konkreten Vortrags der Beklagten bedurft, um annehmen zu können, die Richtlinien würden nicht üblicherweise angewendet.

dd) Die Klägerin erfüllt nicht die Voraussetzungen der VergGr. II nach den Lehrer-Richtlinien der VKA.

Die Lehrer-Richtlinien betreffen die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis an allgemeinbildenden und an berufsbildenden Schulen beschäftigten Lehrkräfte. Diese Voraussetzung dürfte schon nicht vorliegen, da Volkshochschulen nicht berufsbildende Schulen sind und wegen ihres begrenzten Angebots auch kaum als allgemeinbildende Schulen angesehen werden können. Jedenfalls ist eine weitere Eingruppierungsvoraussetzung nicht erfüllt: Nach Abschnitt A der Richtlinien können die Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt sind, in den Vergütungsgruppen des BAT eingruppiert werden, die den Besoldungsgruppen entsprechen, denen die vergleichbaren beamteten Lehrkräfte angehören. In der der VergGr. II entsprechenden Besoldungsgruppe A 13 der Bundesbesoldungsordnung finden sich (ebenso wie in den niedrigeren Besoldungsgruppen) keine Ämter für Volkshochschullehrer. Nach Abschnitt B der Richtlinien für die sonstigen Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis, Unterabschnitt II: Lehrkräfte an Realschulen, können Lehrer in der Tätigkeit von Realschullehrern mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die aufgrund ihres Studiums die Fähigkeit zum Unterricht in mindestens zwei Fächern haben und die überwiegend Unterricht in mindestens einem ihrem Studium entsprechenden Fach erteilen, in die VergGr. III der Anlage 1 a zum BAT und nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Vergütungsgruppe in die VergGr. II eingruppiert werden. Die Klägerin ist weder Lehrkraft an einer Realschule noch Lehrerin in der Tätigkeit einer Realschullehrerin. Über diese Eingruppierungsvoraussetzungen kann der Senat nicht hinweggehen. Es handelt sich um exakte, formelle Merkmale in Anlehnung an öffentlich-rechtliche Regelungen. Der damit verbundene Zweck verbietet insbesondere auch eine Analogie nach der Zielrichtung, der Schwierigkeit oder der Qualität der Arbeitsleistung. Die Tätigkeit eines Realschullehrers an einer Realschule verlangt zudem mehr als die Vorbereitung von Schülern auf den Erwerb des Realschulabschlusses. Daß es üblich sei, die einschlägig tätigen Volkshochschullehrer gleichwohl wie Lehrkräfte an Realschulen zu vergüten, hat die Klägerin nicht vorgetragen.



ee) Die Revision verweist auf die Volkshochschullehrer-Richtlinien der VKA vom 2. März 1959. Sie vertritt die Auffassung, die Klägerin könne aus diesen Richtlinien nur dann einen Vergütungsanspruch herleiten, wenn sie auf deren Basis einen Arbeitsvertrag mit der Beklagten abschließe. Demgegenüber ist es für einen Anspruch auf die übliche Vergütung auch hier ausreichend, wenn die Richtlinien bei Volkshochschullehrern üblicherweise zugrunde gelegt werden. Jedoch ergibt sich auch aus diesen Richtlinien keine Vergütung nach VergGr. II BAT, wenn hier unter II von „mindestens VergGr. TO.A IV b“ die Rede ist.

2. Kann danach eine übliche Vergütung weder anhand von Richtlinien noch auf Grund anderweitiger Umstände festgestellt werden, kommt ein Anspruch der Klägerin nur noch gemäß den §§ 316, 315 BGB in Betracht. Unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber die Bestimmung zu treffen hat, ist die Arbeitsvergütung nach billigem Ermessen festzulegen. Nach dem Vortrag der Parteien ist nicht erkennbar, daß die von der Beklagten nachträglich geleistete Vergütung aus der VergGr. IV a BAT billigem Ermessen nicht entspricht. Auch Lehrer an öffentlichen allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen werden zum Teil nach dieser Vergütungsgruppe vergütet. Nach den §§ 316, 315 BGB steht der Klägerin keinesfalls eine Vergütung aus der VergGr. II BAT zu; denn im Rahmen des billigen Ermessens ist gerade zu berücksichtigen, daß sie nicht an einer Realschule arbeitet. Damit hat die Beklagte, indem sie Vergütung der VergGr. IV a BAT angeboten und geleistet hat, die Leistungsbestimmung für beide Seiten verbindlich getroffen. Einer Annahmeerklärung der Klägerin bedurfte es nicht.

Für die Vergütung der Klägerin ergibt sich entgegen ihrer Auffassung nichts aus den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zur Frage der Arbeitnehmereigenschaft von Volkshochschullehrern (vgl. nur BAG 26. Januar 1977 - 5 AZR 796/75 - AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 13; 23. September 1981 - 5 AZR 284/78 - BAGE 37, 58; 25. August 1982 - 5 AZR 7/81 - BAGE 39, 329, 333 f.; 13. November 1991 - 7 AZR 31/91 - BAGE 69, 62, 68 ff.; 26. Juli 1995 - 5 AZR 22/94 - AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 79, zu II 3 der Gründe). Daß die Klägerin als Arbeitnehmerin in einen Schulbetrieb eingegliedert und im Bereich der Allgemeinbildung tätig war, kann die Zuordnung zu einer höheren Vergütungsgruppe nicht rechtfertigen.

Zwar hat die Beklagte für 1995 nur teilweise Nachzahlungen geleistet. Insoweit ist aber von der Klägerin nicht dargelegt und auch nicht erkennbar, wie hoch die Differenz zwischen dem gezahlten Honorar und der Vergütung nach VergGr. IV a BAT



ist. Die Klägerin macht vielmehr ausschließlich den Vergütungsanspruch nach VergGr. II BAT geltend.

3. Da die Klägerin Vergütung aus der VergGr. II BAT nicht verlangen kann, stellt sich die Frage der Vergütungsstufe nicht. Die Klägerin hat Vergütung nur nach VergGr. II BAT, nicht aber hilfsweise nach VergGr. IV a BAT eingeklagt. Daher ist nicht zu prüfen, ob sie Vergütung nach VergGr. IV a BAT aus einer höheren Altersstufe als von der Beklagten gezahlt verlangen kann. Diese Vergütungsdifferenz ist unabhängig davon, daß die Klägerin eine bezifferte Zahlungsklage erhoben hat, nicht Streitgegenstand.

4. Ein Zahlungsanspruch kommt auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Umfangs der Teilzeit in Betracht. Die Beklagte hat keinen fehlerhaften Teilzeitquotienten zugrunde gelegt. Die Zahlung der Vergütung nach VergGr. IV a BAT wahrt billiges Ermessen, obwohl die Klägerin jährlich mehr Unterrichtsstunden als an Realschulen tätige Realschullehrer unterrichten muß.

Die Klägerin müßte bei Anwendung des BAT als Vollzeitangestellte regelmäßig durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich arbeiten. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wäre ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen (§ 15 Abs. 1 Satz 1 und 2 BAT). Die Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I I BAT) schließen zwar in Nr. 3 die Anwendung von § 15 BAT aus und verweisen auf die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten, wenn solche nicht vorhanden sind, auf eine Regelung durch Arbeitsvertrag. Allerdings gelten sie ausdrücklich nur für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen.

Die Klägerin hat nicht geltend gemacht, daß bei einer Ableistung von wöchentlich 27 Unterrichtseinheiten an der Volkshochschule 38,5 Arbeitsstunden überschritten werden. Konkreten Sachvortrag hierzu hat sie nicht geleistet, sondern ausschließlich auf einen Vergleich mit Realschullehrern an öffentlichen allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen abgestellt. Das genügt selbst dann nicht, wenn die SR 2 I I BAT eingreifen; denn die Realschullehrer sind keine entsprechenden Beamten. Die Arbeit an Volkshochschulen und an Realschulen kann nicht ohne weiteres gleichgesetzt werden. Jedenfalls hat die Klägerin auch hierzu substantiiert nichts vorgetragen.

Der Klägerin steht auch unabhängig von den Arbeitszeitregelungen des BAT und in Sonderregelungen nur die anteilige Vergütung entsprechend dem von ihr ver-



einbarten Stundendeputat zu. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß ein vollbeschäftigter Realschullehrer an einer öffentlichen allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schule 27 Unterrichtseinheiten je Woche ableisten muß. Mit ihrer Rechnung geht die Klägerin von einer Ermäßigung des Stundendeputats für Volkshochschullehrer im Hinblick auf ihre längere Jahresarbeitszeit aus. Demgegenüber ist das volle Deputat für einen Lehrer, der an einer Volkshochschule Vorbereitungskurse für den Erwerb des Realschulabschlusses abhält, nicht niedriger anzusetzen. Ein schematischer Vergleich mit den Ferienregelungen der Lehrkräfte an anderen Schulen ist nicht zulässig, weil die Volkshochschulen anders organisiert sind. Wird die angemessene Vergütung der VergGr. IV a BAT entnommen, so bezieht sich das gerade auf 27 Wochenstunden Unterricht an einer Volkshochschule unter deren Bedingungen. Im übrigen bezwecken die Schulferienregelungen weder eine Begrenzung der Arbeitszeit der Lehrer noch eine Erhöhung ihrer Vergütung. Wenn sich bezogen auf das Kalenderjahr hier mehr unterrichtsfreie Zeit ergibt, so dient das der Erholung der Schüler und läßt die Arbeitsverpflichtung der Lehrer im Grundsatz unberührt.

Der Teilzeitquotient der Klägerin für die Monate September und Oktober 1998 beträgt nicht 80 %. Welchen Bruchteil die Beklagte hier angesetzt hat, hat die Klägerin nicht vorgetragen, so daß sie eine Nachzahlung auch insoweit nicht verlangen kann.

III. Die Klägerin hat gemäß den §§ 91, 97 ZPO die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Müller-Glöge

Mikosch

Linck

W. Hinrichs

E. Haas



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

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