

Aktenzeichen: 5 AZR 880/94

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 01. November 1995

- 5 AZR 880/94 -

I. Arbeitsgericht
Bremerhaven

Urteil vom 28. August 1991

- 2 Ca 212/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 28. Juli 1994

- 3 Sa 299/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung beim Arbeitsentgelt für Teilzeitnebentätigkeit

Gesetz:

BeschFG § 2 Abs. 1; BGB § 134, § 612 Abs. 2; EG-Vertrag
Art. 119; Richtlinie 75/117/EWG

Leitsatz:

Als sachlicher Grund für eine schlechtere Bezahlung eines Teilzeitarbeitnehmers genügt es nicht, daß er aufgrund seiner früheren hauptberuflichen Betätigung Altersruhegeld bezieht.

Hinweise des Senats:

Vgl. Senatsurteil vom 1. November 1995 - 5 AZR 84/94 -, zur Veröffentlichung bestimmt (Aufgabe der bisherigen Senatsrechtsprechung, wonach es im Rahmen des § 2 Abs. 1 BeschFG als sachlicher Grund für eine schlechtere Bezahlung genügte, wenn der Teilzeitarbeitnehmer aus seiner hauptberuflichen Tätigkeit eine für sich und seine Familie auskömmliche, gesicherte Existenzgrundlage gewann).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 880/94

3 Sa 299/91 Bremen

Verkündet am
1. November 1995

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 1. November 1995 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Schliemann und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Glaubitz und Kähler für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 28. Juli 1994 - 3 Sa 299/91 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin verlangt für ihre Tätigkeit als teilzeitbeschäftigte Musikschullehrerin eine höhere Vergütung.

Die 1920 geborene Klägerin war viele Jahre als teilzeitbeschäftigte Klavierlehrerin an der Musikschule der Beklagten in B beschäftigt. Auf eigenen Wunsch schied sie am 31. März 1980 aus, um vorgezogenes Altersruhegeld in Anspruch zu nehmen. Dieses betrug zur Zeit der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht (Juli 1994) monatlich 1.259,01 DM zuzüglich 62,20 DM für Kindererziehungszeiten; es resultiert aus der früheren Teilzeittätigkeit der Klägerin bei der Beklagten, die stets weniger als 3/4 der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten in Anspruch genommen hat. Die Beiträge zur Rentenversicherung hat die Beklagte aufgebracht.

Bei ihrem Ausscheiden bat die Klägerin darum, ihre Tätigkeit als Musikschullehrerin mit einer geringeren, für den vorzeitigen Rentenbezug unschädlichen Stundenzahl fortsetzen zu dürfen. Damit war die Beklagte einverstanden. Die Klägerin setzte ihren Unterricht zunächst mit fünf Jahreswochenstunden fort. Am 11. März



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1985 schlossen die Parteien einen "Arbeitsvertrag", worin es aus-
zugsweise heißt:

"§ 1

Frau O erteilt in der Jugendmusikschule
B (JMS) Unterricht im Fach Klavier.

§ 2

Der Vertrag wird für die Zeit vom 01.01.1985 bis
31.12.1985 abgeschlossen. Er verlängert sich um
jeweils ein weiteres Unterrichtsjahr, wenn nicht
von einem der Vertragspartner mindestens 3 Monate
vor Ablauf der genannten Zeit eine schriftliche
Erklärung über die Beendigung des Vertragsver-
hältnisses vorliegt.

...

§ 5

Die Zahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden be-
trägt zur Zeit 5 Stunden. Änderungen sind
schriftlich zu vereinbaren. Die Höchstzahl der zu
unterrichtenden Stunden wird auf 14 Wochenstunden
festgesetzt.

§ 6

Der Anspruch auf Urlaub wird durch die Einhaltung
der Ferien an den allgemeinbildenden Schulen ab-
gegolten.

Für Unterrichtsausfälle durch Jahresherholungsur-
laub außerhalb der Ferien der allgemeinbildenden
Schulen und sonstigen Verhinderungen, die nicht
krankheitsbedingt sind, wird keine Vergütung ge-
zahlt. Die Rückrechnung wird nach Einzelstunden-
sätzen vorgenommen.

§ 7

Im Krankheitsfall wird die Vergütung für die
Dauer bis zu sechs Wochen weitergezahlt. Die
Lehrkraft ist verpflichtet, die Erkrankung unver-
züglich der Jugendmusikschule mitzuteilen und
durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung zu
belegen.

§ 8

Die Tätigkeit schließt die Verpflichtung ein,
außerhalb der regelmäßigen Lehrtätigkeit an Kon-



- 4 -

ferenzen, Arbeitsbesprechungen und Arbeitsgemeinschaften des Lehrkörpers sowie an Veranstaltungen der Jugendmusikschule teilzunehmen bzw. an diesen mitzuwirken. Diese Tätigkeit wird durch die Vergütung gem. § 3 dieses Vertrages abgegolten.

...

§ 11

Frau O verpflichtet sich zur Einhaltung der für die Lehrkräfte der Jugendmusikschule B geltenden Dienstanweisung in der jeweils geltenden Fassung.

§ 12

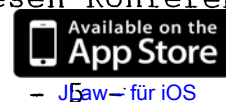
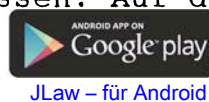
Auf diesen Vertrag finden die Bestimmungen des BGB Anwendung. Der Vertrag kann unabhängig von § 2 jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats gekündigt werden."

Zur Zeit des Abschlusses des Vertrages galten die "Dienstanweisung für Lehrkräfte der Jugendmusikschule B" in der Fassung vom 27. August 1964 sowie die "Richtlinien für die Jugendmusikschule des Jugendamtes" vom 20. Oktober 1982. Sie wurden durch die Dienstanweisung vom 30. Oktober 1991 und die Richtlinien vom 30. Oktober 1991 ersetzt.

In der Jugendmusikschule finden zweimal im Jahr mehrstündige Gesamtkonferenzen statt. In ihnen werden die im Frühjahr und im November stattfindenden Vorspieltage der unteren Ausbildungsstufen und die Hausmusiktage der höheren Ausbildungsstufen mit jeweils acht bis zehn Veranstaltungsabenden vorbereitet. Auf diesen Veranstaltungen wird gezeigt, was im Unterricht erarbeitet wurde. Auf den Konferenzen geht es ferner um die zu erarbeitende Literatur sowie um methodische und didaktische Fragen. Die Leitung der Musikschule greift ein, wenn Lehrinhalt und Anspruchsniveau verbessert oder vereinheitlicht werden müssen. Auf diesen Konferen-



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



zen werden auch organisatorische Fragen behandelt, z.B. die Vergabe der Unterrichtsräume, die Überprüfung der Anwesenheit der Schüler, Vertretungen, Nebenarbeiten und Beanstandungen von Erziehungsberechtigten. Außer den Gesamtkonferenzen gibt es Fachkonferenzen und andere Arbeitsbesprechungen je nach Bedarf. Weiter gibt es eine Fortbildungsveranstaltung, die in der Regel einmal im Jahr durchgeführt wird. Die Teilnahme an den Konferenzen und Veranstaltungen ist für die Lehrer verbindlich.

Die Klägerin begehrt ab 1. Oktober 1990 eine zeitanteilige Bezahlung ihrer Tätigkeit gemäß Vergütungsgruppe V b BAT, nach der die hauptberuflichen Musikschullehrer der Jugendmusikschule vergütet werden. Mit Schreiben vom 27. September 1990 hat sie diese anteilige Vergütung geltend gemacht. Der Unterschiedsbetrag zwischen der tatsächlich gezahlten Vergütung und der begehrten Vergütung beträgt für die Zeit vom 1. Oktober 1990 bis zum 31. März 1991 2.209,44 DM; zusätzlich verlangt die Klägerin als Weihnachtsgeld ein Monatseinkommen in Höhe von 868,22 DM.

Die Klägerin hat, soweit noch von Interesse, beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet sei, sie ab 1. April 1991 nach Vergütungsgruppe V b (45. Lebensaltersstufe-Endstufe) des Bundes-Angestelltentarifvertrags zu vergüten,
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 3.077,66 DM rückständigen Gehalts für die Zeit vom 1. Oktober 1990 bis 31. März 1991 nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung (12. April 1991) zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, die Klägerin sei keine Arbeitnehmerin. Es liege auch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

kein Verstoß gegen § 2 BeschFG vor, denn der Rentenbezug der Klägerin stelle einen sachlich rechtfertigenden Grund für eine unterschiedliche Bezahlung im Vergleich zu den vollzeitbeschäftigten Musikschullehrern dar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat entsprechend den - eingeschränkten - Berufungsanträgen der Klägerin erkannt. Mit ihrer Revision will die Beklagte die Zurückweisung der Klage insgesamt erreichen.

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

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben. Der Klägerin steht als Arbeitnehmerin der Beklagten eine zeitanteilige Bezahlung in Höhe der Vergütungsgruppe V b BAT (Endstufe) unter dem Gesichtspunkt der üblichen Vergütung (§ 612 Abs. 2 BGB) zu. Die vertragliche Vereinbarung der niedrigeren Stundenvergütung ist wegen Verstoßes gegen § 2 Abs. 1 BeschFG nach § 134 BGB nichtig.

1. Die Klägerin ist Arbeitnehmerin der Beklagten. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision sind unbegründet.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats können Musikschullehrer, zumindest dann, wenn sie teilzeitbeschäftigt sind, sowohl als freie Mitarbeiter beschäftigt werden als auch als Arbeitneh-



mer. Als Arbeitnehmer werden sie beschäftigt, wenn die Parteien dies ausdrücklich vereinbart haben oder aber - falls es an einer solchen Vereinbarung fehlt - im Einzelfall festzustellende Umstände ergeben, daß der für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses erforderliche Grad persönlicher Abhängigkeit gegeben ist (BAG Urteil vom 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 - AP Nr. 102 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, unter II 1 der Gründe, m.w.N.).

b) Die von der Revision hiergegen herangezogene Rechtsprechung des Senats, nach der im Ergebnis erkannt worden ist, daß aufgrund der tatsächlichen Umstände im jeweiligen Einzelfall teilzeitbeschäftigte Musikschullehrer keine Arbeitnehmer waren, steht dem nicht entgegen. In jenen Fällen waren keine Arbeitsverhältnisse vereinbart worden. Vorliegend ist indessen ein "Arbeitsverhältnis" ausdrücklich vereinbart worden. Zudem enthält der Vertrag vom 11. März 1985 Bestimmungen, die dessen ungeachtet den Schluß auf ein Arbeitsverhältnis rechtfertigen. Dies gilt vor allem für die Verpflichtung der Klägerin zur Einhaltung der Dienstanweisung (§ 11 des Arbeitsvertrages), aber auch für die Anordnung, an Konferenzen, Arbeitsbesprechungen und Arbeitsgemeinschaften sowie an Veranstaltungen der Jugendmusikschule teilzunehmen und daran mitzuwirken (§ 8 des Arbeitsvertrages). Auch die praktische Durchführung des Vertrags weist nach den insoweit nicht angegriffenen und deshalb für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 561 ZPO) auf ein Arbeitsverhältnis hin und nicht auf das Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters. Die Beklagte verfügt in einem nicht unerheblichen Umfang über die Arbeitszeit der Klägerin, auch über die festgelegten Unterrichtsstunden hinaus.



2. 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.

Wäre die Klägerin als Musikschullehrerin an der Jugendmusikschule der Beklagten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin der Beklagten, so erhielte sie unstreitig eine Bezahlung entsprechend der Vergütungsgruppe V b BAT. Diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts beruht auf einer entsprechenden Einlassung der Beklagten in ihrem Schreiben vom 12. Juni 1991. Die Beklagte stellt dies auch in der Revision nicht in Abrede. Die mit der Klägerin vereinbarte Stundenvergütung liegt jedoch erheblich unter dem Stundensatz, der sich aus der Vergütungsgruppe V b BAT ergibt. Während die Klägerin 1991 monatlich 472,00 DM ausgezahlt erhielt, hätte die anteilige Bezahlung entsprechend der Vergütungsgruppe V b BAT monatlich 868,22 DM betragen. Hinzu käme ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsbezugs.

3. Die unterschiedliche Bezahlung ist sachlich nicht gerechtfertigt und verstößt deshalb gegen § 2 Abs. 1 BeschFG. Als einziger Umstand, der eine unterschiedliche Bezahlung rechtfertigen könnte, kommt in Betracht, daß die Klägerin Altersruhegeld aufgrund ihres früheren Teilzeitarbeitsverhältnisses bezieht. Damals hat die Klägerin stets in einem Umfang von weniger als 3/4 der Vollzeitbeschäftigung gearbeitet. Dieser Umstand rechtfertigt jedoch die schlechtere Bezahlung der Klägerin in ihrem jetzt beste-



henden Teilzeitarbeitsverhältnis nicht. Dabei kann zugunsten des Beklagten davon ausgegangen werden, daß ein aus früherer hauptberuflicher Tätigkeit erzielter Altersruhegeld in vergleichbarer Weise wie das Erwerbseinkommen aus dieser Tätigkeit als Grundlage der Existenzsicherung geeignet ist.

a) Der Senat hat bisher angenommen, der nebenberuflich tätige Teilzeitarbeitnehmer dürfe für seine Arbeit gegenüber mit gleichen Arbeiten beschäftigten Vollzeitarbeitnehmern schlechter bezahlt werden, wenn er aus seiner hauptberuflichen Betätigung eine für sich und seine Familie auskömmliche und gesicherte Existenzgrundlage gewinnt (Grundlegend: BAG Urteil vom 22. August 1990 - 5 AZR 543/89 - BAGE 66, 17, 21 = AP Nr. 8 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 2 der Gründe = EzA § 2 BeschFG 1985 Nr. 4 = SAE 1991, 114 mit Anmerkung Schüren/Kirsten = NZA 1991, 107).

b) Die Unterscheidung zwischen Teilzeitarbeitnehmern mit und ohne ausreichendem Einkommen aus eigener anderweitiger hauptberuflicher Tätigkeit zur sachlichen Rechtfertigung ihrer schlechteren Bezahlung verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, wie das Bundesverfassungsgericht zur Begründung der Nichtannahme einer Verfassungsbeschwerde gegen das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 7. August 1991 (- 5 AZR 88/91 -, n.v.) ausgeführt hat (BVerfG Beschluß vom 18. Februar 1993 - 1 BvR 1594/92 - AP Nr. 25 zu § 2 BeschFG 1985). Es verstößt auch nicht gegen den Grundsatz gleichen Entgelts für Männer und Frauen (Art. 119 EG-Vertrag; Richtlinie 75/117/EWG), wenn der Bezug einer Rente dem Fall gleichgestellt wird, daß Einkünfte aus einer hauptberuflich gesicherten Position zur sachlichen Rechtfertigung einer schlechteren Bezahlung



lung herangezogen werden, selbst wenn die Rente aufgrund Erwerbsausfalls durch Kindererziehung gemindert ist (EuGH Urteil vom 13. Dezember 1994 - Rs.C-297/93 <Grau-Hupka ./ . Stadtgemeinde Bremen> - NZA 1995, 217 = EuroAS 1995, 12 mit Anmerkung Colneric).

c) Der Senat hält nach erneuter Prüfung nicht mehr daran fest, im Rahmen des § 2 Abs. 1 BeschFG als sachlichen Grund für eine schlechtere Bezahlung eines Teilzeitarbeitnehmers anzuerkennen, daß er aufgrund eines Hauptberufs eine für sich und seine Familie gesicherte Existenzgrundlage hat. Seine gegenteilige Rechtsprechung hat der Senat in seinem gleichzeitig verkündeten Urteil vom 1. November 1995 (- 5 AZR 84/94 -, zur Veröffentlichung bestimmt) aufgegeben.

(1) Zur Begründung seiner bisherigen Ansicht hat sich der Senat auf die amtliche Begründung zu § 2 Abs. 2 BeschFG gestützt. Hier- nach ist zwar grundsätzlich eine unterschiedliche Behandlung eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gegenüber einem Vollzeit- arbeiter verboten, zulässig ist danach aber eine unter- schiedliche Behandlung, die nicht wegen der Teilzeitarbeit, son- dern aus anderen Gründen erfolgt, etwa wegen der Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung, unterschiedlicher Arbeitsplatzan- forderungen oder der "sozialen Lage" (BT-Drucks. 10/2102, S. 24 rechte Spalte). Unter Hinweis auf Hanau (NZA 1984, 345, 347) hat der Senat angenommen, eine geringere Bezahlung von Teilzeitar- beitnehmern könne unter dem Gesichtspunkt ihrer sozialen Lage ge- rechtfertigt sein, soweit aus der Tätigkeit typischerweise nur ein Nebenverdienst erzielt werde, von dem nicht die ganze Exi-



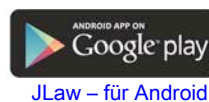
stenz abhängen (im einzelnen BAG Urteil vom 22. August 1990 - 5 AZR 543/89 - BAGE 66, 17, 21 = AP Nr. 8 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 1 der Gründe = EzA § 2 BeschFG 1985 Nr. 4 = SAE 1991, 114 mit Anmerkung Schüren/Kirsten = NZA 1991, 107).

(2) Geht es - wie hier - um eine unterschiedliche Bemessung des Stundensatzes des Arbeitsentgelts, so ist eine Ungleichbehandlung nur zu rechtfertigen, soweit sachliche Gründe aus dem Bereich der Arbeitsleistung vorliegen. Das Arbeitsentgelt entspricht - im Rahmen des vertraglichen Synallagma - der Arbeitsleistung. Es ist die Gegenleistung (Äquivalent) für die Arbeit. Es kann z.B. bei einer Lehrtätigkeit unterschiedlich ausfallen, je nachdem, ob z.B. von Teilzeitarbeitnehmern derselbe Leistungsumfang (Unterrichtsvorbereitung, Teilnahme an Konferenzen oder Prüfungen) verlangt wird wie von Vollzeitkräften. Auch soziale Gesichtspunkte können in die Bemessung des Arbeitsentgelts einfließen, z.B. in Form von Familienzuschlägen, Staffelung des Arbeitsentgeltes nach Lebens- oder Berufsalter. Soweit dies regelhaft, z.B. in Tarifverträgen, betrieblichen Entgeltordnungen oder -übungen geschieht, ist eine unterschiedliche Behandlung am allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz oder entsprechenden spezielleren Gleichbehandlungsgeboten zu messen. Derartige Zuschläge stehen dann grundsätzlich aber auch Teilzeitbeschäftigten anteilig zu (vgl. Schüren, Festschrift für Gnade, 1992, 161, 166; ders. SAE 1991, 114, 117).

(3) Für die Teilzeitbeschäftigung ist eine unterschiedliche Behandlung hinsichtlich des Arbeitsentgeltes gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nur wegen der unterschiedlichen Ar-



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



beitsmenge sachlich nicht gerechtfertigt (BAG in ständiger Rechtsprechung, vgl. statt vieler Senatsurteil vom 15. November 1994 - 5 AZR 681/93 - AP Nr. 39 zu § 2 BeschFG 1985). Allein der Umstand, daß sie einen Hauptberuf ausüben, rechtfertigt nicht, den Stundensatz geringer zu bemessen als in den Fällen, in denen die Teilzeittätigkeit allein ausgeübt wird (BAG Urteil vom 6. Dezember 1990 - 6 AZR 159/89 - BAGE 66, 314, 319 = AP Nr. 12 zu § 2 BeschFG 1985, zu II 1 b (4) der Gründe). Die Nebenberuflichkeit ist insoweit ein sachfremdes Kriterium (so Wank, Schriften zur Arbeitsrechts-Blattei, Bd. 1, Nebentätigkeit Rz 403; ähnlich Richardi, NZA 1992, 625, 628). Auf die Gesetzesbegründung kann nicht zurückgegriffen werden. Die dort erwähnte "soziale Lage" (BT-Drucks. 10/2102, S. 24 rechte Spalte) mag zwar in anderen Zusammenhängen eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen, etwa bei der Vergabe von Plätzen im Betriebskindergarten oder beim Essenszuschuß (Schüren, Festschrift für Gnade, S. 166; ders. SAE 1991, 114, 117). Für die Bemessung des Stundensatzes des Arbeitsentgeltes kann die soziale Lage dagegen nicht erheblich sein. Die Arbeitsleistung verändert ihren Wert nicht durch die soziale Lage des Arbeitnehmers, der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer keinen "Soziallohn" oder dessen Alimentation nach beamtenrechtlichen Grundsätzen (vgl. Wank, Schriften zur Arbeitsrechts-Blattei, Bd. 1, Nebentätigkeit Rz 401). Soweit bei der Lohnfindung die soziale Lage berücksichtigt wird, gilt sie gleichermaßen für Teilzeit- wie für Vollzeitarbeitnehmer, d.h. die Bemessung des Arbeitsentgeltes muß dann sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitarbeitnehmer von deren sozialer Lage abhängig gemacht werden (Schüren, SAE 1991, 114, 118).



d) Eine unterschiedliche Bemessung des Stundensatzes für sozial durch eigene Erwerbseinkünfte abgesicherte, nebenberuflich beschäftigte Teilzeitkräfte läßt sich auch nicht mit der Erwägung rechtfertigen, daß sie weniger sozial schutzbedürftig sind als die Teilzeitkräfte, die (auch) auf die Einkünfte aus ihrer Teilzeittätigkeit angewiesen sind. Zwar mag der für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses erforderliche Grad der persönlichen Abhängigkeit zu verneinen sein, wenn und weil der Nebentätige in einem Hauptberuf seine Existenzgrundlage hat (vgl. insoweit Richardi, NZA 1992, 625, 628; ähnlich Preis, Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, S. 314, 315). Indessen können derartige Nebentätigkeiten durchaus in einem Arbeitsverhältnis ausgeübt werden. Werden sie aber in einem Arbeitsverhältnis ausgeübt, so ist § 2 Abs. 1 BeschFG uneingeschränkt anwendbar.

4. Die schlechtere Bezahlung der Klägerin ist auch nicht aus anderen sachlichen Gründen im Sinne des § 2 Abs. 1 BeschFG gerechtfertigt. Damit erweist sich die Entgeltvereinbarung der Parteien wegen Verstoßes gegen § 2 Abs. 1 BeschFG entsprechend § 134 BGB als insgesamt nichtig. Nach § 612 Abs. 2 BGB hat die Klägerin Anspruch auf die übliche Vergütung (BAG Urteil vom 15. November 1994 - 5 AZR 681/93 - AP Nr. 39 zu § 2 BeschFG 1985, zu III der Gründe, m.w.N.). Die Beklagte schuldet als übliche Vergütung eine anteilige Bezahlung, wie sie vollzeitbeschäftigte Musiklehrer an der Musikschule der Beklagten erhalten.

5. Im übrigen wäre die schlechtere Bezahlung auch nach der bisherigen Rechtsprechung nicht sachlich gerechtfertigt. Das auf der früheren Teilzeitarbeit der Klägerin von stets weniger als 3/4



der Vollarbeitszeit beruhende Altersruhegeld stellt keine hinreichende, auskömmliche Existenzsicherung im Sinne der bisherigen Rechtsprechung des Senats dar. Dies zeigt auch ein Vergleich mit den Regelungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags und den dazu ergangenen Richtlinien der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände über die Vergütung nebenberuflich tätiger Musikschullehrer. Die Beklagte verfährt ohne Rücksicht auf die Frage der Tarifbindung hinsichtlich der Bezahlung ihrer Musikschullehrer nach diesen Regelungen. Hieran muß sich die Beklagte messen lassen, denn insoweit hat sie allgemeine Regeln aufgestellt (vgl. BAG Urteil vom 15. November 1994 - 5 AZR 681/93 - AP Nr. 39 zu § 2 BeschFG 1985). Die Vergütung vollzeitbeschäftigter Musikschullehrer bemißt sie nach Vergütungsgruppe V b BAT, nicht aber die nur nebenberuflich tätiger Musikschullehrer. Nach § 3 n BAT ist der BAT nicht auf Arbeitnehmer anzuwenden, die die Tätigkeit als Nebenbeschäftigung ausüben. Nach der Protokollnotiz zu § 3 n BAT liegt eine Nebenbeschäftigung vor, wenn der Arbeitnehmer auch einer Hauptbeschäftigung nachgeht, wobei unter Hauptbeschäftigung eine Tätigkeit von mindestens 3/4 der tariflichen Vollarbeitszeit verstanden wird. Schon diese Voraussetzung liegt hier nicht vor, selbst wenn man die Regelung entsprechend für den Fall des Bezugs von Altersruhegeld aus einer früheren beruflichen Tätigkeit anwendet. Das Altersruhegeld der Klägerin beruht auf ihrer beruflichen Betätigung als Teilzeitarbeitnehmerin, bei der die Arbeitszeitmenge stets unter 3/4 der Vollarbeitszeit gelegen hat. Demgegenüber kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, das monatliche Altersruhegeld selbst - es betrug im Juli 1994 1.259,01 DM zuzüglich 62,20 DM für Kindererziehungszeiten - biete der Klägerin schon eine hinreichende Existenzgrundlage, so daß es nicht



- 15 -

darauf ankomme, daß die Klägerin früher nur als Teilzeitarbeitnehmerin tätig gewesen sei. Nicht der Rentenbetrag nach § 3 n BAT ist entscheidend, sondern der Umfang der früheren hauptberuflichen Arbeit.

Griebeling

Schliemann

Reinecke

Glaubitz

Kähler





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)