

Aktenzeichen: 6 AZR 244/99
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 19. Oktober 2000
- 6 AZR 244/99 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 28. Mai 1998
- 1 Ca 1890/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 14. Januar 1999
- 6 Sa 1067/98 -

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

Entscheidungsstichwort:

Einstufung in Lebensaltersstufe

Gesetz:

BAT § 27 Abschn. A Abs. 1, Abs. 2, Abs. 6, Protokollnotiz Nr. 2; GG Art.
3 Abs. 1; BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 244/99
6 Sa 1067/98
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Oktober 2000

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Oktober 2000 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Peifer, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Helmlinger für Recht erkannt:



1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 14. Januar 1999 - 6 Sa 1067/98 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, nach welcher Lebensaltersstufe sich die Grundvergütung der Klägerin bemißt.

Die am 1. August 1956 geborene Klägerin ist bei dem beklagten Land als teilzeitbeschäftigte Lehrerin an den gewerblichen und hauswirtschaftlichen Schulen in B tätig. Vom 1. Dezember 1995 bis zum 31. Januar 1996, vom 1. Februar 1996 bis zum 3. Juli 1996, vom 25. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 1996, vom 1. Januar 1997 bis zum 31. Mai 1997 und vom 22. Mai 1997 bis zum 2. Juli 1997 war sie jeweils auf Grund befristeter Arbeitsverträge im Rahmen des Projekts „Geld statt Stellen“ mit 12 Wochenstunden beschäftigt. Als Grund für die Befristung vom 1. Dezember 1995 bis zum 3. Juli 1996 wurde ein Vertretungsbedarf auf Grund der langfristigen Erkrankung des Lehrers John K angegeben, die nachfolgenden Befristungen wurden mit einem Vertretungsbedarf auf Grund des Todes der Lehrerin Carola G begründet. Am 10. April/6. Mai 1997 schlossen die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag, nach dem die Klägerin ab dem 18. August 1997 mit einer Unterrichtsverpflichtung von wöchentlich 18 Stunden auf unbestimmte Zeit eingestellt wurde. Nach § 2 dieses Arbeitsvertrags bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961 (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen. Die Klägerin erhält gemäß § 3 des Arbeitsvertrags nach Ziff. 7.1 des Runderlasses des Kultusministeriums Nordrhein-Westfalen vom 16. November 1981 (BASS 21-21 Nr. 52) Vergütung nach VergGr. II a BAT. § 27 BAT (Bund/TdL) lautet - soweit vorliegend von Bedeutung - wie folgt:



§ 27 Grundvergütung

A. Angestellte, die unter die Anlage 1 a fallen

(1) Im Vergütungsstarifvertrag sind die Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen zu bemessen. Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X das 21. Lebensjahr, in den Vergütungsgruppen I bis II b das 23. Lebensjahr vollendet. Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensaltersstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(2) Wird der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe. Wird der Angestellte zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Angestellte seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe. Für Angestellte der Vergütungsgruppen I bis II b gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.

...

(5) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Montagstag der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

(6) Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Soldat auf Zeit oder Berufssoldat eingestellt, gilt als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Angestellte ununterbrochen in einem dieser Rechtsverhältnisse im öffentlichen Dienst gestanden hat; Abs. 7 ist entsprechend anzuwenden.

Wird der Angestellte in nicht unmittelbarem Anschluß an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst eingestellt, erhält er mindestens die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe, die für die zuletzt bezogene Grundvergütung maßgebend gewesen ist oder gewesen wäre, wenn auf sein früheres Angestelltenverhältnis die Vorschriften dieses Abschnitts angewendet worden wären.

Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst eingestellt, ist die



Grundvergütung nach Satz 2 festzusetzen, wenn dies günstiger ist als nach Satz 1.

(7) Der Angestellte, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Abs. 2 und Abs. 6 Unterabs. 2 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tag des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte. ...

Protokollnotizen zu Abs. 6:

...

2. Eine Unterbrechung sowie kein unmittelbarer Anschluß liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne des Absatzes 6 ein oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - liegen, in denen das Angestelltenverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

Das beklagte Land teilte mit Schreiben vom 10. April 1997 - ausgehend von einer Neueinstellung zum 18. August 1997 - mit, daß die Klägerin gemäß § 27 Abschn. A Abs. 2 BAT Grundvergütung nach Lebensaltersstufe 37 erhalte. Dem widersprach die Klägerin mit anwaltlichem Schreiben vom 18. November 1997 und beantragte die Einstufung in Lebensaltersstufe 39 ab dem 18. August 1997 sowie die Zahlung der sich aus dieser Einstufung ergebenden Vergütungsdifferenz. Dies lehnte das beklagte Land ab.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe Anspruch auf Vergütung nach Lebensaltersstufe 39. Als „Tag der Einstellung“ sei zumindest der Beginn des letzten befristeten Arbeitsverhältnisses maßgebend, denn die Befristung sei unwirksam gewesen. Die Vertretung auf Grund eines Todesfalls sei nicht nur vorübergehend erforderlich, so daß für die Befristung kein sachlicher Grund vorgelegen habe. Deshalb habe ab dem 22. Mai 1997 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden. Daß sie die Wirksamkeit der Befristung nicht innerhalb von drei Wochen nach dem Ende des befristeten Arbeitsvertrags geltend gemacht habe, sei unerheblich. Die Klagfrist in § 1 Abs. 5 BeschFG gelte nicht, wenn die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien unstreitig und die Befristung lediglich als Vorfrage für son-



stige Ansprüche des Arbeitnehmers von Bedeutung sei. Zudem sei es der Klägerin nicht zuzumuten gewesen, die Befristung innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses anzugreifen, da sie die Klage vor Beginn des unbefristeten Arbeitsverhältnisses hätte erheben müssen. Die Einstufung in Lebensaltersstufe 39 ergebe sich auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Für ihre Ungleichbehandlung mit unbefristet eingestellten Lehrern bestehe kein sachlicher Grund. Die Unterbrechung ihres Arbeitsverhältnisses auf Grund der vereinbarten Befristung sei nur erfolgt, um dem beklagten Land während der Sommerferien Gehaltszahlungen zu ersparen. Die Klägerin müsse daher im Hinblick auf die Fortschreibung der Lebensaltersstufen mit unbefristet eingestellten Lehrern gleichbehandelt werden. Die Beschäftigung in mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen, die in engem sachlichem Zusammenhang stünden, sei für die Fortschreibung der Lebensaltersstufen der ununterbrochenen Beschäftigung gleichzustellen. Es sei sachlich nicht gerechtfertigt, bei Arbeitsverhältnissen, die in engem Zusammenhang stünden und jeweils so befristet seien, daß sie nur für die Zeit der Schulferien unterbrochen seien, diejenigen Lehrer schlechter zu stellen, die - wie sie - während der Schulferien Geburtstag haben. Diese könnten trotz jahrelanger Tätigkeit eine höhere Lebensaltersstufe nicht erreichen. Sie sei mit unbefristet eingestellten Lehrern vergleichbar. Auch sie habe sich in den Schulferien auf ihre Aufgaben für das kommende Schuljahr vorbereiten müssen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, daß sie hinsichtlich des Arbeitsvertrags am 18. August 1997 in die Lebensaltersstufe 39 einzustufen ist,
2. das beklagte Land zu verurteilen, an sie 948,29 DM brutto zu zahlen nebst 4 % Zinsen aus 135,47 DM jeweils seit dem 1. September 1997, 1. Oktober 1997, 1. November 1997, 1. Dezember 1997, 1. Januar 1998, 1. Februar 1998 und 1. März 1998,
3. festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, ihr ab 1. März 1998 die Differenz zwischen dem Gehalt der VergGr. II a Stufe 37 und der VergGr. II a Stufe 39 nebst 4 % Zinsen ab dem 1. März 1998 bzw. ab jedem weiteren Monatsersten zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Klägerin sei am 1. August 1997 nicht in Lebensaltersstufe 39 einzustufen ge-



wesen, weil das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 3. Juli bis zum 17. August 1997 unterbrochen gewesen sei. Nach Nr. 2 Satz 1 der Protokollnotiz zu § 27 Abschn. A Abs. 6 BAT liege kein unmittelbarer Anschluß an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen ein oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - lägen, in denen das Arbeitsverhältnis nicht bestanden habe. Eine Unwirksamkeit der letzten vereinbarten Befristung könne die Klägerin nicht mehr geltend machen. Dem stehe § 1 Abs. 5 BeschFG entgegen. Die Klägerin werde durch die tarifliche Regelung nicht ohne sachlichen Grund gegenüber unbefristet beschäftigten Lehrern ungleich behandelt. Anders als die unbefristet angestellten Lehrer sei die Klägerin während der Schulsommerferien nicht zur Vorbereitung des Unterrichts im neuen Schuljahr verpflichtet gewesen. Zudem seien für unbefristet beschäftigte Lehrkräfte Planstellen vorhanden, während im Rahmen des Projekts „Geld statt Stellen“ Lehrkräfte eingesetzt würden, die lediglich auf Grund vorübergehend frei gewordener Haushaltsmittel befristet für Aushilfs- und Vertretungstätigkeiten eingesetzt werden könnten.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen. Die Klägerin hatte ab dem 18. August 1997 keinen Anspruch auf Vergütung nach Lebensaltersstufe 39.

I. Nach § 27 Abschn. A Abs. 2 Satz 4 BAT erhält ein Angestellter der VergGr. I bis II b BAT die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe, wenn er spätestens am Ende des Monats eingestellt wird, in dem er das 35. Lebensjahr vollendet. Wird er zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensjahr um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Angestellte seit Vollendung des 35. Lebensjahres zurückgelegt hat. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.



1. Die am 1. August 1956 geborene Klägerin wurde am 18. August 1997 eingestellt. Zu diesem Zeitpunkt hatte sie das 41. Lebensjahr vollendet. Nach der tariflichen Regelung sind von diesem Lebensalter die Hälfte der nach dem 35. Lebensjahr zurückgelegten Lebensjahre in Abzug zu bringen. Maßgebend ist somit das 38. Lebensjahr. Die Klägerin war daher in Lebensaltersstufe 37 einzustufen.

2. § 27 Abschn. A Abs. 6 Satz 1 BAT findet zugunsten der Klägerin keine Anwendung. Da die Klägerin am 18. August 1997 nicht im unmittelbaren Anschluß an eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst eingestellt wurde, kann für die Berechnung der Lebensaltersstufen nicht der Beginn des letzten befristeten Arbeitsvertrags herangezogen werden.

a) Nach § 27 Abschn. A Abs. 6 Satz 1 BAT gilt bei einem Angestellten, der in unmittelbarem Anschluß an eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Soldat auf Zeit oder Berufssoldat eingestellt wird, als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Angestellte ununterbrochen in einem dieser Rechtsverhältnisse im öffentlichen Dienst gestanden hat. Dazu haben die Tarifvertragsparteien in der Protokollnotiz Nr. 2 bestimmt, daß eine Unterbrechung und kein unmittelbarer Anschluß vorliegt, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne des Abs. 6 ein oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - liegen, in denen das Angestelltenverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Unschädlich ist, wenn der Angestellte in dem gesamten zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausübung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

b) Die Klägerin stand erst ab dem 18. August 1997 in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis. Nach dem Ende des letzten befristeten Arbeitsvertrags war das Arbeitsverhältnis vom 3. Juli 1997 bis zum 17. August 1997 unterbrochen. Dem steht nicht entgegen, daß die Befristung möglicherweise unwirksam war. Die Wirksamkeit der Befristung kann im vorliegenden Verfahren nicht geprüft werden.

Nach § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG iVm. § 7 KSchG gilt die Befristung als von Anfang an wirksam, sofern ihre Unwirksamkeit nicht innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht wird. Das Arbeitsverhältnis gilt als auf Grund wirksamer Befristung beendet (*BAG 20. Januar 1999 - 7 AZR 715/97 - BAGE 90, 348; 9. Februar 2000 - 7 AZR 730/98 - AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 23 = EzA BeschFG 1985 § 1 Klagefrist Nr. 2;*



16. März 2000 - 2 AZR 828/98 - EzA BPersVG § 108 Nr. 2; 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 1 = EzA BeschFG 1985 § 1 Klagefrist Nr. 4 mwN; ErfK Müller-Glöge 2. Aufl. § 1 BeschFG Rn. 66; KR-Lipke 5. Aufl. § 1 BeschFG 1996 Rn. 179). Die Klagefrist ist auch bei Arbeitsverträgen einzuhalten, die - wie hier - nicht nach den Bestimmungen des BeschFG befristet sind (BAG 20. Januar 1999 - 7 AZR 715/97 - BAGE 90, 348; ErfK/Müller-Glöge aaO Rn. 69).

Die Klägerin hat die Klagefrist nicht gewahrt. Sie hat die Unwirksamkeit der Befristung erstmals im vorliegenden Rechtsstreit und damit nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist geltend gemacht. Damit gilt die Befristung als von Anfang an wirksam. Dabei spielt es keine Rolle, daß zwischen den Parteien der Bestand des Arbeitsverhältnisses unstreitig und die Wirksamkeit der Befristung nur bedeutsam ist für die Frage, nach welcher Lebensaltersstufe sich die Grundvergütung der Klägerin richtet. Die Klagefrist ist stets zu beachten, wenn ein Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Befristung geltend machen will. Dabei ist es unerheblich, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses Streitgegenstand des Prozesses ist oder ob die Wirksamkeit der Befristung, wie hier, inzident zu überprüfen ist (BAG 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - aaO; aA Fiebig NZA 1999, 1086, 1088; Buschmann AuR 1996, 285, 289; kritisch auch Sowka DB 2000, 1916, 1917). Andernfalls entstünde eine zweigeteilte Fiktionswirkung, dh. dasselbe Arbeitsverhältnis wäre möglicherweise sowohl als befristetes als auch als unbefristetes Arbeitsverhältnis anzusehen. Dies wäre mit dem Wortlaut der gesetzlichen Befristungsbestimmungen nicht vereinbar (BAG 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - aaO).

Die Einhaltung der Klagefrist war der Klägerin nicht unzumutbar. Nach der Rechtsprechung des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts, der sich der erkennende Senat anschließt, ist die Einhaltung der Klagefrist des § 1 Abs. 5 BeschFG dem Arbeitnehmer auch dann zumutbar, wenn ihm ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis angeboten worden ist und er dieses Angebot angenommen hat oder annehmen will (BAG 22. März 2000 - 7 AZR 581/98 - aaO). Die Einhaltung der Klagefrist ist daher erst recht zumutbar, wenn - wie hier - bereits vor Ablauf der letzten Befristung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist. Dem Vorbringen der Klägerin lassen sich keine Anhaltspunkte dafür entnehmen, daß die Wahrung ihrer Rechte innerhalb der Frist des § 1 Abs. 5 BeschFG die Gefahr von Nachteilen, insbesondere einer Kündigung, mit sich gebracht hätte, die zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr zu befürchten gewesen wären.



c) Die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses ist nicht nach der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 27 Abschn. A Abs. 6 BAT unbeachtlich. Die Voraussetzungen dieser Vorschrift sind im Falle der Klägerin nicht erfüllt. Daß sie während der Zeit vom 3. Juli 1997 bis zum 17. August 1997 arbeitsunfähig erkrankt gewesen wäre oder diese Zeit zur Durchführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hätte, hat die Klägerin selbst nicht behauptet. Die Schulsommerferien sind auch keine allgemein arbeitsfreien Werktage im Sinne der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 27 Abschn. A Abs. 6 BAT (vgl. *Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Stand Oktober 2000 § 27 Erl. 26 sowie § 63 Erl. 5; Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann/Pühler BAT Stand September 2000 § 63 Erl. 7*).

Welche Werktage als allgemein arbeitsfrei anzusehen sind, richtet sich nach den Verhältnissen im bisherigen und im künftigen Beschäftigungsverhältnis. Maßgebend ist, an welchem Tag bzw. an welchen Tagen allgemein nach dem Dienstplan oder betriebsüblich zu arbeiten war bzw. ist (vgl. *Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr BAT Stand Oktober 2000 § 63 Rn. 20*). Zwar ist ein Lehrer während der Schulferien nicht verpflichtet, Unterricht zu erteilen. Eine Beschäftigung des Lehrers ist deshalb insoweit nicht möglich. Dennoch kommt eine dienstliche Inanspruchnahme während der unterrichtsfreien Zeit in Betracht, wenn Nachprüfungen abzunehmen sind oder besondere Projekte die Mitwirkung des Lehrers erfordern. Zudem dient die unterrichtsfreie Zeit der Weiterbildung und der Vorbereitung auf die Unterrichtsverpflichtungen im folgenden Schuljahr. Deshalb sind Schulferien keine allgemein arbeitsfreien Werktage. Dies ergibt sich zudem daraus, daß durch die dienstfreien Ferientage der Erholungsurlaub der Lehrerinnen und Lehrer abgegolten wird. Nach Nr. 5 der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I BAT) finden für Lehrer anstelle der §§ 47 - 49 BAT die für entsprechende Beamte geltenden Regelungen Anwendung. Nach § 101 Abs. 1 LBGNW iVm. § 6 Abs. 4 der Erholungsurlaubsverordnung (EUV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. September 1993 (GVBl. NW S 690) erhalten Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen ihren Erholungsurlaub, dessen Umfang sich nach § 5 Abs. 2 EUV richtet, während der Schulferien. Würde es sich bei den Schulferien um allgemein arbeitsfreie Werktage handeln, wäre die Gewährung von Erholungsurlaub als bezahlte Freistellung von der an sich bestehenden Arbeitspflicht nicht möglich.

II. Die tarifliche Regelung in § 27 Abschn. A Abs. 6 BAT und der Protokollnotiz Nr. 2 verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind auch die Tarifvertragsparteien bei ihrer Normsetzung an die Grundrechte und damit an den



Gleichheitssatz in Art. 3 Abs. 1 GG gebunden. Dieser verbietet es, gleiche Sachverhalte unterschiedlich zu behandeln. Eine gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßende Ungleichbehandlung liegt vor, wenn sich für die vorgenommene Differenzierung ein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonstwie einleuchtender Grund nicht finden läßt, wenn also für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtung die Regelung als willkürlich anzusehen ist (vgl. *BVerfG 19. Juli 1972 - 2 BvL 7/71 - BVerfGE 33, 367, 384; 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 58*). Der Gleichheitssatz wird durch eine Tarifnorm verletzt, wenn die Tarifvertragsparteien es versäumt haben, tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten der zu ordnenden Lebensverhältnisse zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, daß sie bei einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise beachtet werden müssen. Die Tarifvertragsparteien haben hiernach eine weitgehende Gestaltungsfreiheit. Sie brauchen nicht die zweckmäßigste, vernünftigste und gerechteste Lösung zu wählen, vielmehr genügt es, wenn sich für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund ergibt (*BVerfG 17. Dezember 1953 - 1 BvR 147/52 - BVerfGE 3, 58, 135; 12. April 1972 - 2 BvR 704/70 - BVerfGE 33, 44, 51; 26. März 1980 - 1 BvR 121, 122/76 - BVerfGE 54, 11, 25 f.; 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 58; 8. April 1987 - 2 BvR 909/82 ua. - BVerfGE 75, 108, 157; BAG 1. Juni 1983 - 4 AZR 566/80 - AP BGB § 611 Deputat Nr. 5; 30. Juli 1992 - 6 AZR 11/92 - BAGE 71, 68; 23. Juni 1994 - 6 AZR 911/93 - BAGE 77, 137*).

2. Die Regelung in § 27 Abschn. A Abs. 6 BAT unterscheidet zwischen einer Wiedereinstellung im unmittelbaren Anschluß an eine vorangegangene Beschäftigung im öffentlichen Dienst und einer Wiedereinstellung, die nicht im unmittelbaren Anschluß erfolgt. Ob ein unmittelbarer Anschluß vorliegt, hängt nach der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 27 Abschn. A Abs. 6 BAT allein davon ab, ob zwischen den Rechtsverhältnissen ein oder mehrere Werktage - mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage - liegen, in denen das Angestelltenverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Daher ist bei allen Angestellten, deren Arbeitsverhältnis unterbrochen ist, eine Neuberechnung der Lebensaltersstufe vorzunehmen mit der Folge, daß ein in den Unterbrechungszeitraum fallender ungerader Geburtstag nicht zu einer höheren Lebensaltersstufe führt. Da sowohl bei dem Angestellten, der in dem letzten Monat des vorangegangenen Rechtsverhältnisses ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet als auch bei demjenigen, bei dem dieses Ereignis in dem auf die Einstellung folgenden Monat eintritt, eine Steigerung der Lebensaltersstufe erfolgt, führt die Regelung zu einer Benachteiligung derjenigen Angestellten, die während der Zeit der Unterbrechung ein



Lebensjahr mit ungerader Zahl vollenden. Diese erreichen die nächste Lebensaltersstufe bis zu zwei Jahre später als Angestellte, deren Arbeitsverhältnis ununterbrochen fortbestanden hat bzw. die vor oder nach der Unterbrechung ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollenden. Diese Ungleichbehandlung verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

a) Eine Ungleichbehandlung zwischen Angestellten, die unmittelbar vor der Einstellung ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollenden und denjenigen, bei denen dies erst nach der Einstellung der Fall ist, ergibt sich stets bei der Einstellung von Angestellten, die das 35. Lebensjahr vollendet haben unabhängig davon, ob sie bereits zuvor im öffentlichen Dienst beschäftigt waren und nach einer zeitlichen Unterbrechung wieder in ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst eintreten oder ob sie erstmals im öffentlichen Dienst eingestellt werden. Diese Ungleichbehandlung ist als Folge einer zulässigen Stichtagsregelung hinzunehmen. Jede Stichtagsregelung bringt unvermeidbar gewisse Härten mit sich, die hingenommen werden müssen, wenn sich die Einführung des Stichtags überhaupt und die Wahl des Zeitpunkts am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar ist (*BAG 19. April 1983 - 1 AZR 498/81 - BAGE 42, 217; 11. Januar 1995 - 10 AZR 2/94 - nv.*). Dies ist hier der Fall.

Es ist grundsätzlich nicht zu beanstanden, bei Angestellten, die erst nach Vollendung des 35. Lebensjahres eingestellt werden, eine fiktive Lebensaltersstufe zu bestimmen und von dieser ausgehend die Vergütung jeweils bei Vollendung eines Lebensjahrs mit ungerader Zahl zu erhöhen. Dies ergibt sich aus dem Zweck der tariflichen Regelung. Mit der Bemessung der Grundvergütung nach Lebensaltersstufen haben die Tarifvertragsparteien zum Ausdruck gebracht, daß sie einer größeren Lebenserfahrung bei der Einstellung und einer danach hinzukommenden Berufserfahrung eine höhere Grundvergütung zubilligen. Dabei wird der Zuwachs an Lebenserfahrung mit zunehmendem Alter bis zum vollendeten 31. bzw. 35. Lebensjahr im gleichen Maße wie eine Berufserfahrung gewertet; danach ist der Zuwachs an Lebenserfahrung nur noch die Hälfte wert (*vgl. Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr aaO § 27 Rn. 5*). Da die Lebenserfahrung mit zunehmenden Lebensalter steigt, ist es nicht sachfremd, die Vergütung jeweils am Geburtstag des Angestellten zu erhöhen.

b) Die Klägerin wird durch die tarifliche Regelung gegenüber Angestellten, die während des der Unterbrechung vorangegangenen Rechtsverhältnisses ein ungerades Lebensjahr vollendet haben, nicht ungleich behandelt. Diese erhalten nach § 27



Abschn. A Abs. 6 Satz 2 BAT Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe, die für die zuletzt bezogene Grundvergütung maßgeblich gewesen ist. Durch diese Regelung wird der in dem vorangegangenen Rechtsverhältnis erlangte Besitzstand gewahrt. Dies ist auch bei der Klägerin der Fall. Der Besitzstand, den sie bis zum 2. Juli 1997 erlangt hatte, wurde nicht verschlechtert. Sie hatte zu jenem Zeitpunkt Grundvergütung nach Lebensaltersstufe 37 erhalten. Diese wurde ihr auch ab dem 18. August 1997 gewährt. Damit wurde auch ihr Besitzstand gewahrt.

c) Die Klägerin wird durch die tarifliche Regelung gegenüber unbefristet angestellten Lehrern nicht ohne sachlichen Grund ungleich behandelt.

§ 27 Abschn. A Abs. 6 BAT hat den Sinn, die Einheit des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten und die Treue zum öffentlichen Dienst zu honorieren (*BAG 28. September 1989 - 6 AZR 539/87 - AP MTA § 27 Nr. 1; Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr aaO § 27 Rn. 75*). Es ist daher nicht sachwidrig, zwischen einem ununterbrochen fortbestehenden und zwei rechtlich selbständigen Rechtsverhältnissen zu differenzieren und letztere nur ausnahmsweise wie ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis zu behandeln. Solange ein Arbeitsverhältnis unterbrochen ist, bestehen keinerlei rechtliche Verpflichtungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer steht es vielmehr frei, über seine Arbeitskraft zu verfügen und sie ggf. einem anderen Arbeitgeber anzubieten. Deshalb ist es nicht sachfremd, die Zeit der Unterbrechung als für das Arbeitsverhältnis unbeachtlich zu betrachten und an Umstände, die in dieser Zeit eintreten, keine rechtlichen Folgen für das Arbeitsverhältnis zu knüpfen.

d) Der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebietet es entgegen der Auffassung der Klägerin nicht, in den Fällen, in denen die sechsmonatige Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG wegen eines engen sachlichen Zusammenhangs zwischen zwei Arbeitsverhältnissen als erfüllt anzusehen wäre, die in den Unterbrechungszeitraum fallende Vollendung eines Lebensjahrs mit ungerader Zahl als Steigerung der Lebensaltersstufe zu berücksichtigen.

Nach § 1 Abs. 1 KSchG soll ein Arbeitnehmer durch eine gewisse Dauer der Zugehörigkeit zum Betrieb oder Unternehmen das Recht auf eine Arbeitsstelle erwerben. Für die Berechnung der Lebensaltersstufe spielt die Dauer der Beschäftigung jedoch gerade keine Rolle (*BAG 17. Dezember 1987 - 6 AZR 123/85 - EzBAT Abschnitt A - Bund/Länder § 27 Nr. 1*). Zudem richtet sich das Begehren der Klägerin auf eine weitergehende Rechtsfolge. Sie erstrebt nicht die Anrechnung der Zeit des voran-



gegangenen Rechtsverhältnisses, sondern die Berücksichtigung der Unterbrechung als Beschäftigungszeit. Dies kommt jedoch auch im Anwendungsbereich des § 1 Abs. 1 KSchG nicht in Betracht.

III. Der geltend gemachte Anspruch ergibt sich auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Nach diesem Grundsatz ist ein Arbeitgeber verpflichtet, seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleichzubehandeln. Dagegen hat das beklagte Land nicht verstoßen. Das beklagte Land wendet lediglich die Regelung des § 27 Abschn. A BAT an, wird jedoch nicht selbst gestaltend tätig. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz könnte nur dann verletzt sein, wenn das beklagte Land bei anderen Angestellten Zeiten einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses auch in anderen als den in der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 27 Abschn. A Abs. 6 BAT genannten Ausnahmefällen für unschädlich hielte und trotz rechtlicher Unterbrechung einen unmittelbaren Anschluß des Arbeitsverhältnisses annähme. Das dies der Fall wäre, hat die Klägerin nicht vorgetragen.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Peifer

Dr. Armbrüster

Gräfl

H. Schmidt

G. Helmlinger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)