

sowie angesichts des Alters der Kinder extrem unwahrscheinlich ist. Zur Beurteilung stand nicht die allgemein wissenschaftliche Frage, auf welchem Wege das HIV nicht übertragen wird, sondern die Frage der Ansteckungsgefahr unter Verhältnissen, wie sie hier bei der Mutter vorliegen. Die von den Sachverständigen gewählte statistische Methode ist nicht zu beanstanden, eine geeignetere auch nicht ersichtlich. Daß die der Abschätzung der Ansteckungsgefahr zugrunde liegenden Untersuchungsreihen nicht besonders umfangreich sind, wird durch die Verwertung zusätzlicher Angaben über die Art der Kontakte des jeweiligen Infizierten mit den übrigen Haushaltsangehörigen und die Eindeutigkeit der Ergebnisse ausgeglichen, die hinsichtlich der negativen Aussagen über familiäre Infizierungsmöglichkeiten mit den allgemeinen Erkenntnissen hierüber (vgl. Laufs / Laufs, NJW 1987, S. 2260 vor 6.) in Einklang stehen. Besonders wird das Ergebnis des Gutachtens, eine Infizierung der Kinder durch das Zusammenleben mit der Mutter und ihrem Partner sei extrem unwahrscheinlich, auch durch die weitere Mitteilung der Sachverständigen gestützt, HIV-Infektionen von Kindern durch ihre Eltern jenseits des Säuglingsalters seien noch nie beobachtet worden.

Von einer im Verhältnis zu den sonstigen, stets gegebenen Lebensrisiken ins Gewicht fallenden Wahrscheinlichkeit der Ansteckung der Kinder durch die persönlich betreuende Mutter oder durch ihren Partner kann hiernach jetzt nicht mehr ausgegangen werden. Von der Mutter kann nach ihrem Gesamtverhalten, wie es sich im Laufe des Verfahrens ergeben hat, das wegen ihrer HIV-Trägerschaft notwendige Verantwortungsbewußtsein bei der persönlichen Betreuung der Kinder erwartet werden. Bei Abwägung aller Umstände (einschl. der nahelie-

genden Gefahr einer späteren Erkrankung der Mutter infolge ihrer HIV-Infektion, die ihr, wenn die Kinder älter sind, die Ausübung der elterlichen Sorge unmöglich machen kann) entspricht die Übertragung der elterlichen Sorge auf die Mutter dem Wohl der Kinder heute deutlich besser als die von der Beschwerde erstrebte Lösung.

Mitgeteilt von RAin Ulrike Breil, Dortmund

Urteil

BAG, § 242 BGB – Gleichbehandlung bei Vergütung für Teilzeitarbeit

Weicht die Tätigkeit einer teilzeitbeschäftigten Hochschuldozentin nur in der Dauer der Arbeitszeit von einer Vollzeitstelle ab, so ist die Arbeit anteilig nach den gleichen Grundsätzen wie die der Vollzeitkräfte zu vergüten.

Urteil des BAG vom 27.7.1988 – 5 AZR 244/87 –

Aus dem Sachverhalt:

Die Klägerin ist als Lehrbeauftragte (Dozentin) an der Hochschule der Beklagten tätig. Die Arbeitsbedingungen richten sich nach dem zuletzt abgeschlossenen „Lehrauftragsvertrag“. Danach hat die Klägerin bis zu neun Wochenstunden zu unterrichten und ist in Vergütungsgruppe II der Honorarordnung für nicht vollzeitbeschäftigte Lehrbeauftragte eingruppiert. Die Lehrauftragsvergütungen nach der Honorarordnung waren der Höhe nach an den BAT-Vergütungsgruppen ausgerichtet, wie sie für die vollbeschäftigten Dozenten galten. Diese waren mit einer Unterrichtsverpflichtung bis zu 18 Wochenstunden tätig. Bis zur Neuregelung durch das Hamburgische Hochschulgesetz waren ihre Arbeitsverhältnisse an den Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) angelehnt.

Im Mai/Juni 1982 wurden sie – soweit möglich – auf der Grundlage der §§ 159 ff. des Hamburgischen Hochschulgesetzes ins Beamtenverhältnis übernommen. Soweit vollzeitbeschäftigte Dozenten die beamtenrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllten, verblieben sie im Angestelltenverhältnis, erhielten aber Sonderarbeitsverträge mit einer Vergütung in Höhe der Bezüge eines entsprechenden Beamten. Dadurch erhöhte sich ihre Vergütung um etwa DM 400,- monatlich.

Die Vergütungsregelungen für die teilzeitbeschäftigten Dozenten – darunter die Klägerin – blieben dagegen unverändert. Die Klägerin sieht darin eine Benachteiligung gegenüber den vollzeitbeschäftigten Angestellten mit einem Sonderarbeitsvertrag.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Das beklagte Land will mit der Revision die Abweisung der Klage erreichen.

Aus den Gründen:

Die Revision ist nicht begründet. Die Klägerin kann ihren Anspruch auf vergütungsrechtliche Gleichstellung im Umfang ihrer Arbeitszeit mit den vollzeitbeschäftigten angestellten Professoren aus einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes herleiten.

1. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Rege-

lungen im Arbeitsverhältnis auszuschließen und schlechter zu stellen (BAGE 28, 14 = AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 a der Gründe; BAG Urteil vom 17.5.1978 – 5 AZR 132/77 – AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 1 der Gründe; BAGE 38, 118 = AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Dieser Grundsatz gebietet es, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln, und er ist dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden läßt, wenn also die unterschiedliche Behandlung verschiedener Gruppen als willkürlich bezeichnet werden muß (BAG Urteil vom 14.2.1984 – 1 AZR 574/82 – AP Nr. 21 zu § 112 BetrVG 1972, zu 3 e der Gründe).

2. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist auf den hier zur Entscheidung anstehenden Sachverhalt anwendbar. Die Beklagte hat eine Gruppe von Arbeitnehmern – nämlich die teilzeitbeschäftigten Dozenten mit einer Unterrichtsverpflichtung bis zu neun Semesterwochenstunden, darunter die Klägerin – vergütungsrechtlich schlechter gestellt als die Gruppe der vollzeitbeschäftigten Dozenten mit einer Unterrichtsverpflichtung von 18 Semesterwochenstunden. Beide Gruppen stehen im Angestelltenverhältnis zur Beklagten. Die Klägerin vergleicht sich nicht mit den ins Beamtenverhältnis übernommenen vollzeitbeschäftigten Professoren, sondern mit den vollzeitbeschäftigten angestellten Professoren. Die teilzeitbeschäftigten Dozenten – darunter die Klägerin – unterscheiden sich von den vollzeitbeschäftigten Dozenten nur durch die Dauer ihrer Arbeitszeit. Das berechtigt nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung aber nur zur Kürzung des Entgelts entsprechend der verringerten Arbeitsleistung, nicht aber zu einer geringeren Vergütung für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (BAGE 38, 232 = AP Nr. 1 zu § 1 BetrVG Gleichbehandlung, zu III 1 b der Gründe).

3. Die vorstehend dargelegte unterschiedliche Behandlung der in vergütungsrechtlicher Hinsicht gleichzustellenden teilzeitbeschäftigten Dozenten und vollzeitbeschäftigten Dozenten wäre nur gerechtfertigt, wenn die Beklagte dafür einen sachlichen Grund geltend machen könnte. Daran fehlt es jedoch.

(a) Ein sachlicher Grund ergibt sich nicht schon daraus, daß der Gesetzgeber die vollzeitbeschäftigten angestellten Professoren vergütungsrechtlich den ins Beamtenverhältnis übernommenen Professoren gleichgestellt hat (§ 165 des Hamburgischen Hochschulgesetzes vom 22.5.1978 = GVOBl. S. 109). Diese Gleichstellung ist auf die vollzeitbeschäftigten Professoren beschränkt und sagt nichts aus über eine vergütungsrechtliche Anpassung der teilzeitbeschäftigten Dozenten, die von der gesetzlichen Neuregelung gar nicht erfaßt werden. Der Gesetzgeber plant erst, den Status der teilzeitbeschäftigten

Dozenten neu zu ordnen. Dieses Vorhaben allein ist noch kein sachlicher Grund, für die teilzeitbeschäftigten Dozenten in vergütungsrechtlicher Hinsicht den Gleichbehandlungsgrundsatz auszuschließen.

(b) Die Beklagte hat geltend gemacht, eine vergütungsrechtliche Gleichstellung der teilzeitbeschäftigten Klägerin mit den vollzeitbeschäftigten Professoren verbiete sich auch deswegen, weil die letztgenannten erst nach einer Qualifikationsprüfung den Professoren im Beamtenverhältnis gleichgestellt worden seien (§ 165 Abs. 2 in Verb. mit § 163 HmbHG). Daraus will die Beklagte die Schlußfolgerung ziehen, daß teilzeitbeschäftigte Dozenten nicht ohne Qualifikationsprüfung den vollzeitbeschäftigten Professoren vergütungsrechtlich gleichgestellt werden können.

Die Klägerin strebt aber nicht die Ernennung zum Professor an, sondern sie will nur im Umfang ihrer Teilzeitbeschäftigung die gleiche Vergütung haben, wie ein vollzeitbeschäftigter Professor im Angestelltenverhältnis. Es geht hier nicht um ihren wissenschaftlichen Rang. Die Qualifikationsprüfung ist kein Vergütungsmerkmal, sondern der Maßstab für die Berufung eines Dozenten zum Professor. Das ist nicht Gegenstand dieses Rechtsstreits, sondern es ist allein darüber zu entscheiden, ob die Klägerin in ih-

rem Fach in vergütungsrechtlicher Hinsicht die gleiche Tätigkeit wie ein vollzeitbeschäftigter Professor (nach vorangegangener Qualifikationsprüfung) ausübt. Es sind nur diese Tätigkeiten zu vergleichen. Insofern hat das Landesarbeitsgericht als unstreitig festgestellt, daß die Klägerin im Rahmen ihrer Teilzeitbeschäftigung die gleichen Tätigkeiten wie Professoren einschließlich der Studienfachberatung, der Betreuung des Nachwuchses, der Mitwirkung an Prüfungen und der Selbstverwaltung der Hochschule ausübt. Die Klägerin erfüllt damit die gleichen Anforderungen wie ein vollzeitbeschäftigter Professor, der nach einer Qualifikationsprüfung nach Gruppe C der BBesO vergütet wird. Die Klägerin darf aber in vergütungsrechtlicher Hinsicht trotz gleichwertiger Tätigkeit nicht deswegen benachteiligt werden, weil sie eine geringere Arbeitszeit hat als ein vollzeitbeschäftigter Professor.