

Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Informationen für Beschäftigte an Bildungseinrichtungen

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Verfahren Bremen – Arbeitnehmerüberlassung im Bereich staatlicher Schulen durch private Vereine

Das Arbeitsgericht (ArbG) (4 Ca 4387/06) und Landesarbeitsgericht (LarbG) (2 Sa 111/07) in Bremen haben in ihren Urteilen vom 19.04.2007 bzw. 11.06.2008 festgestellt, dass für angestellte Lehrkräfte, die durch den privaten Verein Stadtteilschule e.V. an die öffentlichen Schulen ausgeliehen worden sind, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über eine Tätigkeit als Lehrerin im öffentlichen Schuldienst nach Maßgabe des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) mit der Stadtgemeinde Bremen besteht und dieses Arbeitsverhältnis nicht aufgrund einer Befristung beendet wurde. Das Verfahren liegt mittlerweile unter dem Aktenzeichen 7 AZR 946/08 dem Bundesarbeitsgericht (BAG) zur Entscheidung vor.

Sachverhalt

Die Klägerin ist ausgebildete Lehrkraft für die Sekundarstufe 1. Lehrstellen im Bremischen öffentlichen Schuldienst werden auf der Internetseite des zuständigen Senators für Bildung und Wissenschaft – Beklagter zu 1 - veröffentlicht, unter anderem auch Einstellungen für Vertretungszwecke auf Basis eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Hinsichtlich letztgenannter Einstellungen wird allerdings darauf hingewiesen, dass sich Interessenten nicht an den Senator, sondern an den mit dem Senator kooperierenden Träger, die Stadtteil-Schule e. V. (Beklagte zu 2) wenden sollen. Unter dem Link des Beklagten zu 2 findet sich dann der Hinweis, dass der Beklagte zu 2 für den Bildungssenator einen Großteil der Krankenvertretung an den Schulen organisiert.

Der Beklagte zu 2 ist ein eingetragener Verein, der mit der Beklagten zu 1 einen Kooperationsvertrag dahingehend geschlossen hat, dass Einstellungen auf Basis von befristeten Arbeitsverträgen für Vertretungszwecke vorgenommen werden. Die Klägerin schloss mit dem Beklagten zu 2 nach einem Vorstellungsgespräch, das zugleich das Einstellungsgespräch war, einen vom 1.2.2005 bis zum 31.7.2005 befristeten Arbeitsvertrag. Grund für die Befristung war § 14 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBefrG). Die Stundenanzahl belief sich auf 21,4. Die Vergütung richtet sich nach BAT III.

Für die Zeit vom 1.8.2005 bis zum 31.07.2006 schlossen die Parteien erneut einen nach dem TzBefrG befristeten Vertrag mit zunächst einer Stundenzahl von acht Stunden, die dann in einem handschriftlichen Vermerk vom 25.07.2005 auf 15 Unterrichtsstunden erhöht worden sind. Danach schlossen die Parteien am 31.8.2005 einen weiteren Vertrag für die Zeit vom 1.9.2005 bis zum 31.1.2006 mit einer wöchentlichen Stundenzahl von zwei Unterrichtsstunden. Grund für die Befristung war erneut § 14 TzBefrG.

Eine Änderung dieses Vertrages erfolgte, so dass der Vertrag bis zum 31.7.2006 gelten sollte und eine Erhöhung der Stundenzahl von vier Stunden erfolgen sollte.

Die Vergütung erfolgte durch den Beklagten zu 2. Zuletzt hat die Klägerin auf Basis von 19 Unterrichtsstunden eine Vergütung in Höhe von 2.429,14 Euro brutto erhalten. Sie ist die gesamte Zeit des Arbeitsverhältnisses in der Integrierten Stadteilschule eingesetzt worden. Anweisungen erhielt sie von der Beklagten zu 1 und musste sich auch deren Dienstplänen und Zusatzaufgaben unterwerfen.

Die Klägerin unterrichtete sowohl in Klassen als Vertretung für eine andere Lehrkraft als auch als Lehrkraft mit eigener Funktion.

Die Klägerin hat sich Ende des Schuljahres 2005/2006 bei der Beklagten erfolglos um die Übernahme in den Schuldienst bemüht.

Die Klägerin legte daraufhin mit Schriftsatz vom 3.8.2006, eingegangen am 7.8.2006, Klage ein. Sie begehrte die Feststellung, dass zwischen ihr und der Beklagten zu 1 seit dem 1.2.2005 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht und sie über den 31.7.2006 hinaus weiter beschäftigt werden muss. Hilfsweise beantragte die Klägerin festzustellen, dass ihr Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zu 2 nicht am 31.7.2006 beendet war und sie über den 31.07.2006 hinaus bei der Beklagten zu 2 beschäftigt ist.

Die Beklagten beantragen, die Klage abzuweisen.

Die Klägerin meint, dass zwischen ihr und der Beklagten zu 1 von Beginn an ein Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen der bei der Beklagten zu 1 beschäftigten vergleichbaren Lehrkräften, die nach BAT II a vergütet werden, bestanden habe. Der Beklagte zu 2 fungiere lediglich als formaler Arbeitgeber. Jedenfalls handle es sich um eine unzulässige Arbeitnehmerüberlassung iS § 1 Abs. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Die von ihr vertretene Lehrkraft war zudem während der Beschäftigungszeit der Klägerin wieder gekommen und an eine andere Schule versetzt worden. Sie ist auch als Klassenlehrerin eingesetzt worden, was als Vertretungskraft unüblich sei. Weisungen habe sie lediglich von dem Beklagten zu 1 erhalten.

Der Beklagte zu 2 vertritt die Ansicht, dass zwischen ihm und der Klägerin ein wirksam befristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe. Das AÜG sei weder direkt noch mittelbar anwendbar. Der Beklagte zu 2 sei als gemeinnütziger Verein anerkannt und verfüge nicht über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Gewinne erziele der Beklagte zu 2 aus dieser Tätigkeit nicht, sondern lediglich die Verwaltungskosten seien gedeckt. Die von der Klägerin geschilderten Umstände der Eingliederung in den Schulbetrieb seien Merkmale aus dem Leiharbeitsverhältnis.

Die Beklagte zu 1 meint ergänzend dazu, dass zu ihr kein Arbeitsverhältnis begründet worden sei. Der Personaleinsatz sei aufgrund des Kooperationsvertrages mit dem Beklagten zu 2 erfolgt. Die

Bereitstellung von Personal sei nicht gewerbsmäßig, da das entscheidende Kriterium der Gewinnerzielungsabsicht nicht vorliege.

Entscheidungsgründe 1. Instanz

Das Gericht hat wie folgt für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1 seit dem 01.02.2005 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über eine Tätigkeit der Klägerin als Lehrerin im öffentlichen Schuldienst nach Maßgabe des BAT und den diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifbestimmungen in der jeweils gültigen Fassung sowie unter Eingruppierung der Klägerin in die Vergütungsgruppe II a BAT und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Unterrichtsstunden im Zeitraum bis 31.08.2005, von 17 Unterrichtsstunden bis 15.01.2006 und von 19 Unterrichtsstunden seit 16.01.2006 besteht und dass dieses Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristungen vom 12.07.2005, 31.08.2005 und 13.01.2006 mit dem 31.07.2006 beendet wurde.
2. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, die Klägerin zu den unter Ziffer 1 genannten Bedingungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19 Unterrichtsstunden vorläufig bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreites über den 31.07.2006 hinaus weiter zu beschäftigen.

Es begründete seine Entscheidung wie folgt:

1. Das Gericht ist der Auffassung, dass ein Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zu 2 nicht zu Stande gekommen ist, da der Beklagte zu 2 gewerbsmäßig Arbeitnehmerüberlassungen betrieben hat, ohne die erforderliche Genehmigung zu haben.

Die Gewerbsmäßigkeit ergibt sich nicht allein aus dem Vorliegen einer Gewinnerzielungsabsicht, die bei gemeinnützigen Vereinen in der Regel nicht vorliegt, sondern der Begriff muss weiter ausgelegt werden, um den Schutz aus dem AÜG (Arbeitgeberrisiko, Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen) und aus Art 12 GG gerecht zu werden. Nach Auffassung des Gerichts liegt eine gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung vor, da der Beklagte zu 2 seine soziale Mächtigkeit überhaupt erst dadurch erlangt hat, dass er als Arbeitgeber auftritt. Der Beklagte zu 2 hätte nur dann eine geringe Bedeutung, wenn er tatsächlich nur für sich selbst und seinen Eigenbedarf Arbeitnehmer suchen und einstellen würde. Dadurch, dass der Beklagte zu 2 aber für die Beklagte zu 1 tätig ist und auch von dieser Zuwendungen erhält, steigt sie als Quasi-Monopolist für die Beschäftigung von Lehrern auf und muss für deren Abwicklung wiederum mehr eigenes Personal beschäftigen. Zudem befindet sich der Beklagte zu 2 in einer finanziellen Abhängigkeit von der Beklagten zu 1.

Die vom Gericht vertretene Auffassung schränkt auch nicht die Möglichkeit der Arbeitnehmerüberlassung an sich ein, sondern sichert lediglich ab, dass die

Arbeitnehmerüberlassung einer Kontrolle unterliegt und der Verleiher zuverlässig ist. Zudem darf der Schutzzweck des AÜG – der politisch und sozial gewollt ist – nicht untergraben werden.

2. Da ein wirksames Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zu 2 nicht zu Stande gekommen ist, besteht seit dem 1.2.2007 ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1.

Ein wirksames Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1 besteht auch unter dem Gesichtspunkt des Missbrauchs einer Gestaltungsform. Die Beklagte zu 1 entledigt sich durch die Abtretung ihrer originären Aufgabe - der Einstellung von Lehrern - an den Beklagten zu 2 des entsprechenden Arbeitgeberrisikos und der Bindung an tarifvertragliche und personalvertretungsrechtliche Regelungen, ohne die Vorteile des Einsatzes von qualifiziertem und selbst ausgewähltem Personal zu verlieren. Sie entzieht sich zudem den Auswirkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Dies ist in der Gesamtschau rechtlich nicht billigenswert.

3. Das Arbeitsverhältnis ist zudem nicht befristet, da ein sachlicher Grund nicht gegeben ist. Die vorgeschobene Vertretungssituation greift nicht.

Als Voraussetzung für eine Befristung nach dem AÜG muss ein Grund gegeben sein. Eine sachgrundlose Befristung kennt das AÜG nicht und geht als Spezialvorschrift dem TzBefrG vor. Bei der Prüfung des sachlichen Grundes ist allerdings auf die Vorgaben des TzBefrG und der dazu ergangenen Rechtsprechung zurückzugreifen.

Die Beklagte zu 1 hat nicht hinreichend vorgetragen, aus welchen Gründen die erkrankte Lehrerin eine Vertretung notwendig gemacht hat. Nach eigenem Vortrag hat die Klägerin nicht nur die Stunden der erkrankten Lehrerin übernommen, sondern zusätzliche Aufgaben absolviert und Stunden gegeben. Insofern ist eine neue Stelle zumindest teilweise geschaffen worden, die mit der Vertretung in keinem Zusammenhang mehr stand. Zudem ist die erkrankte Kollegin bereits Ende des Schuljahres 2005/2006 an eine andere Schule versetzt worden, so dass spätestens zu diesem Zeitpunkt die Vertretungssituation nicht mehr gegeben war.

4. Hinsichtlich der Arbeitszeiten gelten für das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und die Beklagte zu 1 die Regelungen des unwirksamen Arbeitsvertrages mit dem Beklagten zu 2. Der weitere Inhalt und die Dauer des Arbeitsvertrages richten sich im Übrigen nach den für den Betrieb des Entleihers, der Beklagten zu 1, geltenden Vorschriften, so dass die Klägerin nicht nach BAT III, sondern nach BAT II a zu vergüten ist.
5. Der Klägerin steht zudem ein Weiterbeschäftigungsanspruch zu, da das Interesse der Klägerin an einer Beschäftigung dem Interesse des Arbeitgebers, der Beklagten zu 1, überwiegt.

Berufungsbegründung 2. Instanz

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte zu 1 Berufung eingelegt. Das Berufungsverfahren gegen den Verein Stadtteil-Schule e. V. wurde abgetrennt.

Die Beklagte begründet das Rechtsmittel damit, dass es sich vorliegend nicht um eine Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG handle, da der Stadtteil-Schule e. V. nicht gewerbsmäßig Arbeitnehmerüberlassung betreibe. Ihr fehle dazu die Gewinnerzielungsabsicht. Der Beklagten könne auch nicht vorgehalten werden, die gewählte Vertragsgestaltung sei missbräuchlich. Der Kooperationspartner Stadtteil-Schule e. V. sei ein gemeinnütziger Verein. Dessen Abhängigkeit von Vereinbarungen mit der Beklagten und deren finanziellen Leistungen sei nichts Ungewöhnliches. Gerade bei größeren Konzernen würden oftmals reine Personalüberlassungsfirmen gegründet, die selbstverständlich auch in einem unmittelbaren Abhängigkeitsverhältnis stünden. Wenn die Beklagte unter Berücksichtigung der herrschenden Rechtsprechung die gesetzliche Regelung nutze, könne nicht behauptet werden, dass sie bewusst den betroffenen Arbeitnehmern den Schutz der Regelungen des AÜG entziehe.

Auch wenn man den rechtlichen Ansatz des Arbeitsgerichts für richtig halten sollte, müsse festgehalten werden, dass dies Arbeitsverhältnis befristet sei. Zum einen sei die Frist des § 17 TzBfG nicht von der Klägerin eingehalten worden. Zum anderen läge ein Sachgrund für die Befristung vor. Die Kooperation mit der Stadtteil-Schule e. V. biete die Möglichkeit des Einstiegs in die schulische Praxis für diejenigen Personen, die aufgrund ihrer persönlichen Qualifikation zunächst nicht in die Lehrerlaufbahn übernommen werden können. Es handle sich bei den Vertretungslehrkräften auch nicht um Regellehrkräfte, da der Einsatz nur bis zur Rückkehr der vertretenen Lehrkraft dauere.

Die Klägerin verteidigt die Rechtsausführungen aus der erstinstanzlichen Entscheidung. Sie trägt vor, dass die Beklagte nicht nur Feuerwehr-Lehrkräfte unter Vertrag habe, sondern 88 Lehrer, die der Beklagten zur Abdeckung regelmäßig anfallender Unterrichtsbedarfe zur Verfügung ständen. Die Stadtteil-Schule e. V. sei inzwischen aufgrund langjährig geübter Praxis – ungeachtet ihrer Entstehungsgeschichte - Teil eines Personalbeschaffungs- und Rekrutierungsmodell geworden, dessen sich die Beklagte bedient, um ihrem verfassungsrechtlichen Auftrag nachzukommen. Zutreffend sei die Auffassung vertreten worden, dass das vorliegende Konstrukt ein Umgehungsgeschäft sei.

Entscheidungsgründe 2. Instanz

Das LArbG hat die Berufung zurückgewiesen und damit das Urteil der ersten Instanz bestätigt.

- Das Gericht begründet seine Entscheidung unter anderem damit, dass die Rechtswirksamkeit der von der Beklagten gewählten Dreieckskonstruktion zur Beschäftigung der Klägerin die gesetzlichen Vorgaben zum Betrieb staatlicher Schulen (Art 7 GG) entgegen stehen. Die Auffassung der Beklagten, sie könne, ebenso wie private

Konzerne Personengesellschaften zu Nutzen machen, auf private Vereine zurückgreifen, um den eigenen – zusätzlichen bzw. vorübergehenden – Beschäftigungsbedarf zu decken, trifft jedenfalls im Bereich schulischer Kernaufgaben nicht zu.

Nach Art 7 GG steht das Schulwesen unter der Aufsicht des Staates. Das Recht auf Bildung wird durch öffentliche Einrichtungen gesichert. Schule ist eine zentrale staatliche Aufgabe, deren Umsetzung in mannigfaltiger Weise die Grundrechte der mit dieser Institution verbundenen Personengruppen berührt. Das Rechtsstaatsprinzip und das Demokratieprinzip des Grundgesetzes verpflichten den Gesetzgeber, die wesentlichen Entscheidungen im Schulwesen selbst zu treffen und nicht der Schulverwaltung zu überlassen. Zu den wesentlichen, durch Schulgesetz zu regelnde Fragen, die nicht allein der Schulverwaltung überlassen werden dürfen, gehört auch die Regelung darüber, wer in welchen Rechtsverhältnissen in den schulischen Kernbereichen als Lehrer eingesetzt wird. Dadurch ist die Lehrtätigkeit ein öffentliches Amt im Sinn des Art 34 Abs. 2 GG, das partiell hoheitliches Handeln beinhaltet. Zwingend ist nach Auffassung des Berufungsgerichts, dass Tätigkeiten mit hoheitlichen Befugnissen ausschließlich von Personen ausgeübt werden, die in einem direkten, sie in besonderer Weise verpflichteten Rechtsverhältnis zu der staatlichen Einrichtung stehen.

Die Klägerin ist im Rahmen des „Projekts Lehrerfeuerwehr“ in den Schulen der Beklagten tätig geworden. Sie ist unter anderem von Anfang an als Klassenlehrerin eingesetzt worden und hat aus diesem Grund Anteil an hoheitlichen Entscheidungen an der Schule. Die Klägerin hat jedoch keinen Auftrag der Beklagten, in der Schule tätig zu sein. Vielmehr ist dieser Auftrag an die Stadtteil-Schule e. V. gegangen. In der Vereinbarung zwischen der Beklagten und der Stadtteil-Schule e. V. ist vorgesehen, dass die Schulbehörde der Beklagten der Stadtteil-Schule e.V. lediglich mitteilte, welchen Bedarf sie in welchen Fächern hatte. Eine Entscheidung über die Person, die dann tatsächlich in der Schule eingesetzt wird, trifft nach der Vereinbarung aber die Stadtteil-Schule e. V. Nach der Ausgestaltung der Vereinbarung hat die Schulbehörde der Beklagten auf die Ausübung der Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeiter verzichtet und diese an den Verein übertragen. Dies und damit auch der Einsatz der Klägerin ist nicht von den gesetzlichen Vorgaben gedeckt. Von den gesetzlichen Vorgaben gedeckt wären nur Kooperationen zwischen Schule und kulturellen oder sozialen Einrichtungen.

Abgesehen davon schließt die Beklagte die Klägerin von der Besetzung eines öffentlichen Amtes im Sinne des Art 33 Abs. 2 GG aus. Das vertragliche Konstrukt hat das Amt des Lehrers praktisch „entöffentlich“.

- Zudem ist das Gericht der Auffassung, dass der Klägerin gegenüber die unzulässige Konstruktion der Arbeitnehmerüberlassung rechtsmissbräuchlich gewählt worden ist. Den gesetzlichen Vorgaben entspricht die rechtliche Konstruktion nicht. Die Beklagte setzt aber offenbar in der Praxis die Klägerin so ein, als stünde sie zu ihr in einem Arbeitsverhältnis.

Diese Konstruktion stellt sich als objektiv funktionswidrige Umgehung zu Gunsten der Klägerin wirkender gesetzlicher, tariflicher und im öffentlichen Dienst der Beklagten ausnahmslos praktizierter Regelungen dar.

Die Beklagte kann auch die Forderungen der Klägerin nicht mit dem Hinweis darauf, die Klägerin stehe in keinem Arbeitsverhältnis zu ihr, abwehren. Mit der Beschäftigung der Klägerin als „entlehene Arbeitnehmerin“ hat die Beklagte der Klägerin den Lehrern zugebilligten Schutz entzogen. Die Beklagte hatte für die Beschäftigung der Klägerin keine rechtlich zulässigen Gestaltungsmöglichkeiten, die es ihr gestattet hätten, die offenbar als zweckmäßig und praktikabel empfundene Abdeckung des Vertretungsbedarfs durch Personal des Vereins zu betreiben. An die Stelle des Umgehungsgeschäftes tritt somit die Rechtsbeziehung, die vermieden werden sollte. Die Klägerin hat deshalb Anspruch auf die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten als einzig rechtlich zulässige Rechtsform ihres Einsatzes in der Schule.

Der Anspruch der Klägerin bleibt auch dann bestehen, selbst wenn das AÜG keine Anwendung findet, da sie sich auf eine analoge Anwendung des AÜG stützen kann. Die von der Beklagten gewählte rechtliche Konstruktion ist mit der in § 10 AÜG angedachten vergleichbar, da es an einer wirksamen Vertragsgrundlage fehlt. Zwar wäre bei Annahme nicht gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung der Vertrag zwischen Stadtteil-Schule e. V. und Klägerin nicht unwirksam, wohl aber der Entleihvertrag zwischen der Beklagten und dem Verein. Die Klägerin selbst kann sich nicht auf eine zwischen ihr und der Beklagten bestehende Vertragsgrundlage stützen. Insofern ist sie in gleicher Weise schutzbedürftig wie ein Leiharbeiter, dessen Vertrag nach § 9 AÜG unwirksam ist. Ebenso wie der Verleiher ohne Erlaubnis den Verliehenen nicht einsetzen kann, weil er nicht verleihen darf, kann die Stadtteil-Schule e. V. die Klägerin wegen fehlendem eigenen Schulbetrieb nicht beschäftigen. Die Stadtteil-Schule e. V. kann die Klägerin, bleiben die Zuwendungen der Beklagten aus dem unwirksamen Vertrag aus, auch nicht bezahlen. Sie müsste von der im Vertrag mit der Klägerin vorgesehenen Kündigungsmöglichkeit Gebrauch machen. Verwies man die Klägerin mithin auf eine Rechtsbeziehung mit der Stadtteil-Schule e. V., entzöge man ihr jeglichen sozialen Schutz.

- Zudem kann die Beklagte mit ihrem Hilfsargument, wenn überhaupt zur Klägerin ein Arbeitsverhältnis bestehen sollte, dann nur in dem zwischen der Klägerin und der Stadtteil-Schule e. V. vereinbarten Zeitraum, da es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handeln soll, keinen Erfolg haben. Bei direkter oder analoger Anwendung des § 10 Abs. 1 AÜG wirkt die mit dem Verleiher vereinbarte Befristung nur dann auf das zum Entleiher bestehende Arbeitsverhältnis ein, wenn nicht nur zwischen Arbeitnehmer und Verleiher ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen ist, sondern dieses auch den Anforderungen des § 14 Abs. 1 TzBfG genügt. Dies ist aber nach Vortrag der Beklagten nicht der Fall.

Die Beklagte hatte sich lediglich darauf berufen, dass zwischen Stadtteil-Schule e. V. und der Klägerin eine Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden ist. Eigenen Vortrag, der die Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG als Befristung mit Sachgrund rechtfertigen könnte, hat die Beklagte nicht in das Verfahren eingeführt. Die Stadtteil-Schule e. V. hat sich zunächst lediglich auf die Möglichkeit sachgrundloser Befristung berufen, später hat sie die Befristung dann mit dem Anforderungszeitraum für die Klägerin begründet. Daraus kann aber die Beklagte keine wirksame Befristung herleiten.

- Die Klägerin hat weiterhin einen Anspruch auf die begehrte Vergütung nach der Vergütungsgruppe II a BAT, da ausweislich des Bremischen Besoldungsgesetzes Lehrer in allen Schulstufen in der Besoldungsstufe A 13 eingeordnet werden. Nach den Lehrerrichtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), die die Beklagte anwendet, entspricht diese Besoldungsstufe der Vergütungsgruppe II a BAT.

Fazit

Das Verfahren liegt nun beim BAG zur Entscheidung. Es ist zu hoffen, dass die Urteile Bestand haben werden, da ansonsten der öffentlichen Hand ein weiteres Mittel – die Leiharbeit – in die Hand gegeben wird, um sich ihrem grundgesetzlich verankerten Auftrag zu entziehen.

Bearbeitung: Ilse Schaad/Katrin Löber

Stand: September 2009



Gute Planung zahlt sich aus. Mit staatlicher Förderung für das Alter vorsorgen.

Riester-Rente mit Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder

Das **RentenPlus** des DGB ist eine Riester-Rente zum günstigen Sondertarif, exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge und deren Angehörige. Hierfür haben wir namhafte Unternehmen gewinnen können.

Die Vorteile sind

- **hohe Rente**
- **hohe staatliche Förderung**
- **günstige Sondertarife**
- **gute Beratung**

Überzeugen Sie sich selbst! Fordern Sie unverbindlich ein persönliches Angebot bei einem der folgenden Unternehmen an:

Rentenversicherung Tarifvariante „Klassik“ oder „Chance“

Debeka (Konsortialführer)

Tel.: 0180-5006590-10

BHW

Tel.: 0180-5006590-20

DBV-Winterthur

Tel.: 0180-5006590-30

DEVK

Tel.: 0180-5006590-40

HUK-COBURG

Tel.: 0180-5006590-50

NÜRNBERGER

Tel.: 0180-5006590-60

Fondssparplan „UniProfiRente“

BBBank

Tel.: 0180-5006590-70

www.das-rentenplus.de

empfohlen von:



Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vorname/Name

E-Mail

Straße/Nr.

Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe

Land/PLZ/Ort

Name/Ort der Bank

Geburtsdatum/Nationalität

Kontonummer BLZ

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Tarif/Besoldungsgebiet

Telefon Fax

Tarif/Besoldungsgruppe Stufe seit

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen.
Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Ort/Datum Unterschrift

Betrieb/Dienststelle Träger

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle PLZ/Ort

Beschäftigungsverhältnis

- Honorarkraft
- angestellt
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit
___ Prozent
- in Rente/pensioniert
- Altersteilzeit
- befristet bis _____
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- teilzeitbeschäftigt mit
___ Std./Woche
- im Studium
- in Elternzeit
- Referendariat/
Berufspraktikum
- Sonstiges

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.

- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
 - Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
 - Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
 - Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.
- Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Vielen Dank!
Ihre GEW