

**Arbeitsgericht
Neuruppin**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

1 Ca 400/20



Verkündet

am 17.06.2021



Justizbeschäftigte [redacted]
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

◀ Mit. Z. R. Rücksprache	Wiedervorlage ▶
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Neuruppin	
30. JULI 2021	
Erfledigt	Erledigt + Termine 30.12.8.21
	Bearbeitet

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

[redacted]

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Neuruppin, Junckerstr. 6 A,
16816 Neuruppin

gegen

[redacted]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

[redacted]

hat das Arbeitsgericht Neuruppin, 1. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 17.06.2021 durch die Direktorin des Arbeitsgerichts [redacted] als Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richter Frau [redacted] und Frau [redacted] für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.957,02 € (i. W.: eins-neun-fünf-sieben 02/100) brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 15.01.2018 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 7.247,87 € (i. W.: sieben-zwei-vier-sieben 87/100) brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 15.01.2019 zu zahlen.

3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 594,34 € (i. W.: fünf-neun-vier 34/100) brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 15.02.2019 zu zahlen.
4. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
5. Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Klägerin zu 87,15 % und die Beklagte zu 12,85 %.
6. Der Streitwert wird auf 76.273,46 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Arbeitsvergütung.

Die Beklagte bestrebt als freier Träger am Standort P [REDACTED] die staatlich anerkannte Förderschule mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt "geistige Entwicklung" im Jugenddorf P [REDACTED].

Die am 06.08.1968 geborene Klägerin ist bei der Beklagten auf der Grundlage des Dienstvertrages vom 30.03.1992 seit dem 01.01.1992 als sonderpädagogische Mitarbeiterin beschäftigt.

Im Dienstvertrag vom 30.03.1992 haben die Parteien unter § 10 vereinbart, dass für das Dienstverhältnis im Übrigen die Ordnungen und Richtlinien des CJD, insbesondere die Vergütungsordnung in ihrer jeweiligen Fassung, gelten.

In der Vergütungsordnung des [REDACTED] CJD, Stand 2014, ist u. a. bestimmt:

"XVII. Schlussbestimmungen, Treuepflicht, Ausschlussklausel

1. Die Vergütungsordnung in der jeweils gültigen Fassung ist Bestandteil des Dienstvertrages, vorbehaltlich der Regelungen in Abschnitt XVI.
2. Gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von 9 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.
Bei nicht rechtzeitiger Geltendmachung erlöschen die Ansprüche.
Die Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche aus vorsätzlich unerlaubter Handlung."

Im Jahr 2000 schloss die Klägerin ein Studium für Sonderpädagogik ab mit der Befähigung für das Amt des Lehrers an Förderschulen. Auf Antrag der Klägerin erfolgte mit Schreiben der Beklagten vom 06.06.2000 rückwirkend ab 01.03.2000 eine Höhergruppierung der Klägerin in die Gruppe III/1 der [REDACTED]-VO.

Mit Schreiben vom 12.02.2008 stellte die Klägerin einen Antrag auf Lohnerhöhung. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage K 2 (Bl. 217 d. A.) Bezug genommen.

Mit Antrag vom 09.07.2018 stellte die Klägerin einen Antrag auf Eingruppierung in den TV-L. Wegen der Einzelheiten wird auf den Antrag vom 09.07.2018, Anlage K 3 (Bl. 218 d. A.) Bezug genommen.

Im Jahr 2018 bot die Beklagte der Klägerin in Abänderung des Dienstvertrages eine Bezahlung rückwirkend ab 01.01.2018 nach der [REDACTED] an, was von der Klägerin abgelehnt wurde.

Bis einschließlich Januar 2019 vergütete die Beklagte die Klägerin nach der Vergütungsordnung des [REDACTED], A 2/0, zuletzt nach der Vergütungsgruppe II/2 Stufe 1.

Auf der Grundlage einer weiteren Dienstvereinbarung vom 30.10.2018, vgl. Anlage K 4 (Bl. 45 - 49 d. A.), erhält die Klägerin seit dem 01.02.2019 als Lehrkraft eine Vergütung nach Entgeltgruppe 13 Stufe 6 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Ein Vergleich zwischen der Bezahlung der Klägerin nach der Vergütungsordnung des [REDACTED] und einer fiktiven Bezahlung nach dem TV-L in Höhe von 75 % stellt sich wie folgt dar:

Jahr	Vergütung [REDACTED] € brutto	Entgelt 75 % TV-L € brutto	Differenzvergütung € brutto
2016	45.029,60	47.342,30	2.312,70
2017	46.506,69	48.463,71	1.957,02
2018	43.347,24	50.595,11	7.247,87
2019	3.622,69	4.217,03	594,34

Die von dem Beklagten betriebene Ersatzschule wird nach folgenden Maßgaben staatlich gefördert:

Gesetz über die Schulen im Land Brandenburg (Brandenburgisches Schulgesetz - BbgSchulG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 02.08.2002 (GVBl. I/02, [Nr. 08], Seite 78 zuletzt geändert durch Art. 4 des Gesetzes vom 18.12.2019 (GVBl. I/18, [Nr. 35], Seite 15).

§ 120 Ersatzschulen

(1) Ersatzschulen sind alle Schulen in freier Trägerschaft, die Schulen entsprechen, die auf Grund dieses Gesetzes bestehen oder vorgesehen sind. Sie können das Angebot der in diesem Gesetz vorgesehenen Bildungsgänge durch besondere Inhalte und Formen der Erziehung und des Unterrichts prägen.

...

§ 121 Genehmigung von Ersatzschulen

(1) Ersatzschulen dürfen nur mit Genehmigung des für Schulen zuständigen Ministeriums errichtet oder geändert werden.

....

(3) Die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrkräfte ist genügend gesichert, wenn durch schriftlichen Vertrag

1. ein Arbeitsverhältnis begründet und
2. die Pflichtstundenzahl geregelt

wurden sowie die Vergütung bei entsprechenden Anforderung hinter den Gehältern der Lehrkräfte an entsprechenden Schulen in öffentlicher Trägerschaft nicht wesentlich zurück bleiben und in regelmäßigen Abständen gezahlt werden. Die zuständige Schulbehörde kann im Einzelfall Ausnahmen von Satz 1. Nr. 1 zulassen.

...
(10) Das für Schule zuständige Mitglied der Landesregierung wird ermächtigt, dass Nähere zu den einzelnen Genehmigungsvoraussetzungen und zum Genehmigungsverfahren durch Rechtsverordnung zu regeln insbesondere
...

§ 124 Voraussetzungen für die Gewährung des Betriebskostenzuschusses

(1) Träger von Ersatzschulen, die auf gemeinnütziger Grundlage arbeiten, erhalten einen öffentlichen Finanzierungszuschuss zum Betrieb der Schule (Betriebskostenzuschuss). Der Betriebskostenzuschuss wird für die durch den Betrieb der Schule anfallenden Personalkosten und Sachkosten gewährt.
...

§ 124 a Ermittlung des Betriebskostenzuschusses

(1) Der Betriebskostenzuschuss wird auf Basis eines jährlichen Pauschalbetrags für jede Schülerin und jeden Schüler bezogen auf die jeweils besuchte Schulform ermittelt (Schülerausgabensatz). Umfassen Schulformen mehrere Schulstufen, wird für jede Schulstufe ein gesonderter Schülerausgabensatz ermittelt. Bei den beruflichen Schulen tritt an die Stelle der Schulform der Bildungsgang, der Beruf oder die Fachrichtung.

(2) Der Schülerausgabensatz je Schulform und Jahr wird nach der Formel $Z=P \times L/S \times a \times b$ ermittelt. Dabei stellt dar:

1. "Z" den Schülerausgabensatz je Schulform und Jahr,
2. "P" die jährlichen Personaldurchschnittskosten je Lehrkraft und Schulform einschließlich eines Zuschlags für das sonstige Personal,
3. "L/S" die Lehrerstellen je Schülerin oder je Schüler gem. Abs. 4,
4. "a" den Zuschlagsfaktor für Sachkosten und
5. "b" den Zuschussfaktor.

...
(3) Die Personaldurchschnittskosten je Lehrkraft und Schulform entsprechen nach Maßgabe der Sätze 2 - 6 den Arbeitgeberkosten für tarifbeschäftigte Lehrkräfte an den Schulen in öffentlicher Trägerschaft. Die Beiträge für die Unfallversicherung werden in Form eines pauschalierten Zuschlags berücksichtigt, der sich an den bei den Trägern von Ersatzschulen hierfür anfallenden Kosten orientiert. Die maßgeblichen Entgeltgruppen werden nach den tarifvertraglichen Vorschriften für den öffentlichen Dienst der Länder in der jeweils geltenden Fassung bestimmt. Es wird für die Grundschule, die Gesamtschule, das Gymnasium, die Oberschule, die beruflichen Schulen und die Förderschule die Entgeltgruppe 13 festgelegt. Für Schulen mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt "geistige Entwicklung" werden die Personaldurchschnittskosten auf der Grundlage einer Gewichtung der Arbeitgeberkosten zu den Entgeltgruppen 10 und 13 im Verhältnis 1:3 ermittelt. Maßgeblicher Stichtag für die Ermittlung der Personaldurchschnittskosten ist der 31. März vor dem jeweiligen Zuschusszeitraum. Die für das sonstige Personal gem. § 68 Abs. 1 Satz 3 anfallenden Personalkosten werden in Form eines Zuschlags berücksichtigt.

Verordnung über die Bewilligung von Zuschüssen an die Träger von Ersatzschulen (Ersatz-Schul-Zuschussverordnung - ESZV) vom 17.04.2012 (GVBl. II/12, [24]) zuletzt geändert durch Verordnung vom 18.07.2017 (GVBl. II/17 [39]).

...

§ 4 zusätzliche Zuschüsse

(1) Zusätzliche Zuschüsse gem. § 124 a Abs. 7 des Brandenburgischen Schulgesetzes werden für
den Ersatz von sonstigem pädagogischen Personal im Unterricht für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf gewährt.

Verordnung über die Genehmigung und Anerkennung von Ersatzschulen (Ersatzschul-Genehmigungsverordnung - ESGAV) vom 09.05.2008 (GVBl. II/08 [Nr. 12] Seite 166).

...

§ 5 Entscheidung über den Antrag

...

(5) Die Erfordernisse des § 121 Abs. 3 Nr. 3 des Brandenburgischen Schulgesetzes sind erfüllt, wenn die Höhe des Entgelts der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkraft nicht geringer als 90 v. H. des Tabellenentgelts der Stufe 1 der vergleichbaren Lehrkraft, mind. aber 75 v. H. des Tabellenentgelts der vergleichbaren im öffentlichen Dienst stehenden Lehrkraft beträgt.

Mit der am 08.05.2020 bei Gericht eingegangenen und dem Beklagten am 19.05.2020 zugestellten Klage begehrt die Klägerin die Zahlung der Differenzvergütung zwischen der erhaltenen Vergütung nach der Vergütungsordnung [REDACTED] und dem mutmaßlichen Entgelt nach dem TV-L für den Zeitraum von Januar 2016 bis einschließlich Januar 2019.

Die Klägerin ist der Auffassung, ihre Bezahlung sei sittenwidrig gewesen, da sie weniger als 75 % des Entgelts nach dem TV-L erhalten habe. Sie habe Anspruch auf die übliche Vergütung gem. § 612 Abs. 2 BGB. Es sei davon auszugehen, dass hinsichtlich der Höhe der üblichen Vergütung in dem vergleichbaren Wirtschaftskreis, dem Geltungsbereich der ESGV und damit der Kreis der in Brandenburg anerkannten privaten Ersatzschulen, die Höhe von 100 % des TV-L-Gehaltes gilt. So habe der Beklagte diverse Lehrer bereits seit 1991 nach dem BAT-O und seit 2006 nach dem TV-L vergütet. Die Klägerin ist der Auffassung, ihre Ansprüche seien auch nicht verfallen. Sie stünden ihr zumindest als Schadenersatzansprüche zu. Die Klägerin beansprucht eine Vergütung gemäß der vollen Anwendung des TV-L Tarifgebiet Ost. Sie errechnet einen Differenzbetrag zwischen der ihr gezahlten Vergütung und einer Vergütung von 100 % nach TV-L für das Jahr 2016 in Höhe von 18.688,73 € brutto, für das Jahr 2017 in Höhe von 30.513,20 € brutto, für das Jahr 2018 in Höhe von 25.126,66 € brutto und für den Monat Januar 2019 in Höhe von 1.944,87 € brutto.

Die Klägerin beantragt:

1. Den Beklagten zu verurteilen, an sie für das Jahr 2016 einen Vergütungs-
differenzbetrag in Höhe von 18.688,73 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozent-
punkten über dem Basiszinssatz seit dem 15.01.2017 zu zahlen.
2. Den Beklagten zu verurteilen, an sie für das Jahr 2017 einen Vergütungs-
differenzbetrag in Höhe von 30.513,20 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozent-
punkten über dem Basiszinssatz seit dem 15.01.2018 zu zahlen.
3. Den Beklagten zu verurteilen, an sie für das Jahr 2018 einen Vergütungs-
differenzbetrag in Höhe von 25.126,66 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozent-
punkten über dem Basiszinssatz seit dem 15.01.2019 zu zahlen.
4. Den Beklagten zu verurteilen, an sie für Januar 2019 einen Vergütungs-
differenzbetrag in Höhe von 1.944,87 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozent-
punkten über dem Basiszinssatz seit dem 15.02.2019 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte ist der Auffassung, die von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche bestünden nicht. Mögliche Ansprüche seien aber auch aufgrund der Ausschlussklausel in der Vergütungsordnung [REDACTED] weitestgehend verfallen. Der Inhalt dieser Verträge sei der Klägerin bekannt gegeben worden. Der Beklagte erhebt des Weiteren die Verjährungseinrede für Ansprüche aus dem Jahr 2016.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Akteninhalt sowie auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.

tschulen
zuletzt

Entscheidungsgründe:

I.

Die Klage ist zulässig, aber nur teilweise begründet.

Die Klägerin kann abweichend vom Dienstvertrag für die Zeit vom 01.01.2017 bis 31.01.2019 die ortsübliche Vergütung gem. § 612 Abs. 2 BGB beanspruchen. Diese beträgt jedenfalls 75 % der Vergütung, die eine vergleichbare Lehrkraft im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburgs während dieses Zeitraumes erhalten hat.

Darüber hinaus ist die Klage unbegründet.

1. Die Klägerin hat nach § 612 Abs. 2 BGB für den Zeitraum Januar 2017 bis einschließlich Januar 2019 Anspruch auf die ortsübliche Vergütung.

Entgegen der Ansicht des Beklagten haben die Parteien für diesen Zeitraum keine wirksame Vergütungsabrede getroffen. Die in diesem Zeitraum gewährte Bezahlung auf der Grundlage der Vergütungsordnung des [REDACTED] ist gemäß § 138 Abs. 1 BGB nichtig, weil sie gegen die guten Sitten verstößt.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 26.04.2006 - AZ: 5 AZR 549/05 - ausgeführt:

"1. Ein Rechtsgeschäft ist sittenwidrig, wenn es gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden verstößt.

a) Eine Entgeltvereinbarung kann wegen Lohnwuchers oder wegen eines wucherähnlichen Rechtsgeschäfts nichtig sein. Sowohl der spezielle Straftatbestand als auch der zivilrechtliche Lohnwucher nach § 138 Abs. 2 BGB und das wucherähnliche Rechtsgeschäft nach § 138 Abs. 1 BGB setzen ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung voraus (Senat 23.05.2001 - 5 AZR 527/99 - EZA BGB § 138 Nr. 29, zu II.1 der Gründe; 24.03.2004 - 5 AZR 303/03 - BAGE 110, 79, 82 f., zu I.1 der Gründe. Die Sittenwidrigkeit einer Entgeltvereinbarung ist allerdings nicht allein nach der vereinbarten Entgelthöhe zu beurteilen. Ein Rechtsgeschäft verstößt gegen § 138 Abs. 1 BGB, wenn es nach seinem aus der Zusammenfassung von Inhalt, Beweggrund und Zweck zu entnehmenden Gesamtcharakter mit den guten Sitten nicht zu vereinbaren ist (BGH 28.02.1989 - IX ZR 130/88 BGHZ 107, 902, 97, zu II.2a der Gründe; 06.05.1999 - VII ZR 132/97 - BGHZ 141, 357, 361, zu I.2b (1) der Gründe).

Hierbei ist weder das Bewusstsein der Sittenwidrigkeit noch eine Schädigungsabsicht erforderlich, es genügt vielmehr, dass der Handelnde die Tatsachen kennt, aus denen die Sittenwidrigkeit folgt (BGH 19.01.2001 - V ZR 437/99 - BGHZ 146, 298, 301, zu II.1 b der Gründe). § 138 Abs. 1 BGB schützt anerkannte Rechts- und Grundwerte des Gemeinschaftslebens (vgl. Soergel/Hefermehl, 13. Aufl., § 138 Rn. 7; Staudinger/Sack 2003 § 138 Rn. 121).

Das von den guten Sitten Zugelassene erschließt sich deshalb aus dem Gesamtzusammenhang der Rechtsordnung (MünchKommBGB/Mayer-Malü/Armbrüster 4. Aufl. § 138 Rn. 12). Zu den maßgebenden Normen zählen die Wertungen des Grundgesetzes sowie einfach gesetzliche Regelungen (MünchKommBGB/Mayer-Malü/Armbrüster § 138 Rn. 20 mwN).

b) Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Sittenwidrigkeit ist grundsätzlich der Zeitpunkt des Vertragsschlusses (Senat 10.10.1990 - 5 AZR 404/89 - AP BGB § 138 Nr. 47 = EZA BGB § 138 Nr. 24, zu III der Gründe; BGH 14.10.2003 - XI ZR 121/02 - BGHZ 156, 302, 306, zu II.1 der Gründe).

Bei arbeitsvertraglichen Vergütungsabreden ist jedoch auf den jeweils streitgegenständlichen Zeitraum abzustellen (ErfK/Preis 6. Aufl. § 612 BGB Rn. 3). Eine Entgeltvereinbarung kann zum Zeitpunkt ihres Abschlusses noch wirksam sein, jedoch im Laufe der Zeit, wenn sie nicht an die allgemeine Lohn- und Gehaltsentwicklung angepasst wird, gegen die guten Sitten verstoßen.

...

Entscheidend ist nicht allein das Verhältnis der Höhe des vereinbarten Entgelts zum objektiven Wert der Arbeitsleistung. Vorliegend wird der Begriff der guten Sitten vielmehr maßgeblich durch die verfassungsrechtlichen Wertungen des Art. 7 Abs. 4 GG und die dieses Grundrecht ausfüllenden landesrechtlichen Vorschriften näher bestimmt.

a) Nach Art. 7 Abs. 4 Satz 2 und 3 GG ist zum Betreiben einer privaten Schule als Ersatz für eine öffentliche Schule eine Genehmigung erforderlich, die zu erteilen ist, wenn die private Schule in ihren Lehrzielen und Einrichtungen sowie in der wissenschaftlichen Ausbildung ihrer Lehrkräfte nicht hinter den öffentlichen Schulen zurücksteht und eine Sonderstellung der Schüler nach den Besitzverhältnissen der Eltern nicht gefördert wird. Das Genehmigungserfordernis hat den Sinn, die Allgemeinheit vor unzureichenden Bildungseinrichtungen zu schützen (BVerfG 14.11.1969 - I BvL 24/64 - BVerfGE 27,195, 203, zu D I 2 b der Gründe. Um dies zu gewährleisten, ist nach Art. 7 Abs. 4 Satz 4 GG die Genehmigung zu versagen, wenn die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrkräfte nicht genügend gesichert ist. Art. 7 Abs. 4 Satz 4 GG dient nicht nur dem öffentlichen Interesse an einem ordnungsgemäßen Schulbetrieb, sondern auch dem Schutz der Lehrkräfte (Robbers in v. Mangoldt/Klein/Starck GG 5. Aufl. Art. 7 Rn. 200). "

Diesen Ausführungen schließt sich die erkennende Kammer an.

2. Gemessen an diesen Grundsätzen verstoßen die der Klägerin für die Zeitraum 01.01.2017 bis 31.01.2019 gewährten Arbeitsvergütungen gegen die guten Sitten i. S. v. § 138 Abs. 1 BGB. Denn die Bezahlung der Klägerin lag unter der Grenze von 75 % des Gehaltes vergleichbarer Lehrkräfte im öffentlichen Dienst.

Der Beklagte erhält nach § 124a SchulG Brandenburg aus öffentlichen Mitteln einen Betriebskostenzuschuss, in welchem als Personaldurchschnittskosten je Lehrkraft und Schulform die Arbeitgeberkosten eingesetzt werden, die für tarifbeschäftigte Lehrkräfte an den Schulen in öffentlicher Trägerschaft aufzuwenden sind. Ausgehend davon bestehen keine Bedenken, dass eine Mindestvergütung von 75 % des Gehalts der vergleichbaren Lehrkräfte im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg an die Lehrkräfte der geförderten Ersatzschulen zu leisten ist - bestimmt in § 5 Abs. 5 Ersatzschulgenehmigungs-VO Brbg.

Da die an die Klägerin gezahlte Vergütung im Zeitraum 01.01.2017 bis 31.01.2019 unter der Grenze von 75 % vergleichbarer Lehrkräfte lag, war die Vergütungshöhe sittenwidrig nach § 138 Abs. 1 BGB.

Rechtsfolge des Verstoßes gegen § 138 Abs. 1 BGB ist, dass die Klägerin für diesen Zeitraum einen Anspruch auf die übliche Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB hatte. Dabei ist maßgeblich, die übliche Vergütung in dem vergleichbaren Wirtschaftskreis. Allerdings ist nicht die Vergütung an den öffentlichen Schulen hierbei anzusetzen. Vielmehr kommt es auf die Vergütung der in Brandenburg anerkannten Ersatzschulen an. Die Vergütung an Ersatzschulen mit kirchlichem Träger bildet diesen Wirtschaftskreis nicht hinreichend ab, so dass auch den diesbezüglichen Beweisangeboten der Klägerin nicht nachzugehen war. Insoweit waren als Mindestanspruch der Klägerin 75 % der Vergütung nach dem TV-L als übliche Vergütung zuzusprechen.

Aus den Darlegungen der beweisbelasteten Klägerin vermag die Kammer keinen Anspruch auf 100 % der Vergütung nach dem TV-L als übliche Vergütung festzustellen.

3. Die Ansprüche der Klägerin auf die übliche Vergütung im Zeitraum Januar 2017 bis einschließlich Januar 2019 sind, selbst wenn sie nach der in der Vergütungsordnung enthaltenden Ausschlussklausel verfallen sein sollten, als Schadenersatzanspruch in gleicher Höhe wegen des Verstoßes gegen die Verpflichtungen aus dem Nachweisgesetz (NachwG) durch den Beklagten begründet. Der Arbeitgeber hat gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer gem. § 3 Satz 1 NachwG spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen. Befindet sich ein Arbeitgeber mit der Aushändigung der Niederschrift nach § 2 NachwG oder der Mitteilung nach § 3 NachwG in Verzug, hat er gem. § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB den durch den eingetretenen Verzug adäquat verursachten Schaden zu ersetzen. Der Schadenersatzanspruch ist auf Naturalrestitution gerichtet (§ 249 BGB). Daher kann ein Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber verlangen, so gestellt zu werden, als wäre sein Zahlungsanspruch nicht untergegangen, wenn ein solcher Anspruch nur wegen Versäumung der Ausschlussfrist erloschen ist und bei gesetzmäßigem Nachweis seitens des Arbeitgebers bestehen würde.

Bei der Prüfung der adäquaten Verursachung kommt dem Arbeitnehmer die Vermutung eines aufklärungsgemäßen Verhaltens zugute. Er hat allerdings die Kausalität zwischen der unterlassenen Aufklärung und dem eingetretenen Schaden darzulegen (vgl. BAG vom 30.10.2019 - 6 AZR 465/18).

Vertraglich vereinbarte Verfallfristen sind wesentliche Vertragsbedingungen i. S. v. § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG. Keine der vorgelegten Fassungen des Dienstvertrages enthält eine ausdrückliche Ausschlussfristenregelung oder einen explizierten Hinweis auf die Verfallfrist der Vergütungsordnung des CJD, Abschnitt XVII Nr. 2. Der Beklagte hat die Klägerin auch nicht gem. § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 oder § 2 Abs. 2 Satz 1 NachwG über diese Frist informiert. Diese Normen sind auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nicht anwendbar.

Mit der Bezugnahmeklausel in § 10 des ursprünglichen Arbeitsvertrages hat der Beklagte wohl auf die Vergütungsordnung [REDACTED] verwiesen, aber nicht die darin enthaltene Ausschlussfrist nachgewiesen. Die Bezugnahme auf die Vergütungsordnung [REDACTED] stellt keinen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG dar, welcher einen gesonderten Hinweis auf die in der Vergütungsordnung [REDACTED] enthaltene Verfallfrist entbehrlich machen könnte. § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG ist weder direkt noch analog auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen anwendbar.

Denn in die Niederschrift i. S. d. § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG ist nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, aufzunehmen. Hinsichtlich in Tarifverträgen enthaltener Ausschlussfristen geht die Rechtsprechung davon aus, dass der Arbeitgeber nur verpflichtet ist, den Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG auf den Tarifvertrag hinzuweisen. Eines gesonderten Hinweises auf die Ausschlussfrist bedürfe es nicht.

Unabhängig von der für Tarifverträge geltenden Rechtslage ist § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG seinem unmissverständlichen Wortlaut nach auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nicht anwendbar (vgl. BAG vom 30.10.2019 a.a.O.)

Insofern reichte die vertragliche Inbezugnahme der Vergütungsordnung [REDACTED] nicht aus, um auch die dort enthaltene Ausschlussfrist als wesentliche Vertragsbedingung nachzuweisen. Aus dem streitigen Vortrag des Beklagten konnte nicht entnommen werden, wann genau, unter welchen Umständen er den Text der Vergütungsordnung und der darin enthaltenen Ausschlussklausel der Klägerin bekannt gegeben haben will.

Die Klägerin hat sich wegen des Verstoßes des Beklagten gegen den Nachweis der Verfallfristen auf den resultierenden Schadenersatzanspruch berufen, wenn auch die Darstellung der Kausalität zwischen der unterlassenen Aufklärung und dem eingetretenen Schaden eher aus den Umständen des Sachverhalts festzustellen war.

4. Die jeweiligen Zinsansprüche folgen aus §§ 288, 286 BGB.

II.

Im Übrigen war die Klage abzuweisen.

1. Soweit die Klägerin mit ihrer Klage Vergütungsdifferenzansprüche/Schadenersatzansprüche für das Jahr 2016 geltend gemacht hat, waren diese abzuweisen, da verjährt. Der Beklagte ist gem. § 214 Abs. 1 BGB berechtigt, die Leistung zu verweigern.

Alle vertraglichen und außervertraglichen Ansprüche sowohl des Arbeitnehmers (wie Vergütungsansprüche, Schadenersatzansprüche) als auch des Arbeitgebers unterliegen der kenntnisabhängigen regelmäßigen Verjährungsfrist von 3 Jahren, § 195 BGB. Der Beginn der dreijährigen Verjährungsfrist setzt nach § 199 Abs. 1 BGB nur das Entstehen des Anspruches und die hier gegebene Kenntnis (oder die grob fahrlässige Unkenntnis) der den Anspruch begründenden Umstände voraus, nicht die Kenntnis vom Anspruch als solchen. Daher kommt es insoweit nicht darauf an, wann sich die Klägerin tatsächlich Kenntnis davon verschafft hat, dass ihr der Beklagte eine höhere Vergütung, als die gezahlte, schuldet.

Bei Lohnansprüchen liegt die objektive Voraussetzung für den Beginn der Verjährung schon dann vor, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnzahlung zwar noch nicht fällig, aber schon entstanden ist.

Vorliegend waren die Vergütungsansprüche der Klägerin jeweils zum Monatsende des laufenden Monats entstanden und fällig. Die Klägerin hatte auch Kenntnis von den anspruchsbegründenden Umständen (Lohnanspruch), da sie ihre geschuldete Tätigkeit ausgeübt hatte. Auf die rechtliche Würdigung der Umstände kommt es grundsätzlich nicht an. Eine unzutreffende rechtliche Würdigung hindert den Verjährungsbeginn grundsätzlich nicht. Die Klägerin hätte somit eine Leistungsklage zumindest eine Feststellungsklage erheben können.

der
die
en

Der Beklagte ist nicht nach § 242 BGB gehindert, sich auf die Verjährung der Ansprüche der Klägerin für das Jahr 2016 zu berufen. Rechtsmissbräuchlich i. S. d. § 242 BGB ist die Erhebung der Einrede der Verjährung nicht. Dies wäre nur dann der Fall, wenn der Beklagte durch sein Verhalten bewirkt hätte, dass die Klägerin eine die Verjährung gem. § 204 Abs. 1 Satz 1 BGB hemmende Klage nicht rechtzeitig erhoben hat (vgl. BGH Urteil vom 29.10.2020 - IX ZR 10/20, Rd. 32). Eine unzulässige Rechtsausübung liegt in diesem Sinne vor, wenn die zur Verjährung des Anspruches führende Untätigkeit durch ein Verhalten der Gegenpartei veranlasst worden ist oder wenn der Schuldner es pflichtwidrig unterlassen hat, dem Gläubiger die Umstände mitzuteilen, die diesen zur Einhaltung der Verjährungsfrist veranlasst hätten. Gleiches gilt, wenn der Schuldner den Eindruck erweckt hat, der Anspruch werde auch ohne Wahrung der Verjährungsfrist erfüllt (vgl. zu tariflichen Ausschlussfristen: BAG Urteil vom 22.01.2019 - 9 AZR 149/17 - Rn. 43).

Alles, was die Klägerin dem Beklagten vorwirft, bezieht sich aber auf die Nichterfüllung ihres Vergütungsanspruchs und nicht auf den für die Frage der Verjährung und eines diesbezüglichen arglisteinwandsmaßgebenden Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs i. d. S., dass der Beklagte durch irgendein Verhalten objektiv darauf hingewirkt habe, dass sie ihren Anspruch möglichst spät einklagt.

Auch ist die Geltendmachung der Verjährungseinrede in Kenntnis des Bestehens der Verpflichtung für sich allein noch keine unzulässige Rechtsausübung, weil die Rechtsordnung sie erlaubt.

2. Die Klage war auch im Übrigen abzuweisen, soweit die Klägerin Vergütungs-differenzansprüche/Schadenersatzansprüche für die Zeit vom 01.01.2017 bis 31.01.2019 geltend gemacht hat, die über 75 % der vergleichbaren Vergütung nach TV-L liegen. Dies betrifft für das Jahr 2017 einen Betrag in Höhe von 28.556,18 €, das Jahr 2018 einen Betrag in Höhe von 17.878,79 € und für Januar 2019 einen Betrag in Höhe von 1.350,53 €.

Wie bereits unter I.2. ausgeführt, hat die Klägerin einen Anspruch nach § 612 Abs. 2 BGB nur auf die übliche Vergütung. Diese beträgt jedenfalls 75 % der Vergütung, die eine vergleichbare Lehrkraft im öffentlichen Dienst des Landes Brandenburg im streitgegenständlichen Zeitraum erhalten hat. Auf die Ausführungen unter I.2. wird insoweit Bezug genommen.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ff. ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von den Parteien Berufung eingelegt werden.
Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb
einer Notfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin,**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb
einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt. Dabei muss das elektronische Dokument den in § 46 c Abs. 2 ArbGG und in der **Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung (ERVV)** vom 22.11.2017 bezeichneten Anforderungen und technischen Rahmenbedingungen genügen.

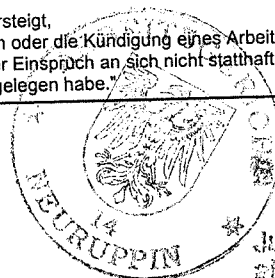
Das elektronische Dokument muss zudem mit einer qualifizierten elektronischen Signatur (qeS) der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person (einfach) signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg eingereicht werden (§ 46 c Abs. 3 ArbGG). Ein elektronisches Dokument, das mit einer qeS der verantwortenden Person versehen ist, darf lediglich auf einem sicheren Übermittlungsweg im Sinne des § 46 c Abs. 4 ArbGG oder an das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach übermittelt werden (§ 4 Abs. 1 Satz 1 Ziff. 2 ERVV).

Mehrere elektronische Dokumente dürfen hingegen nicht mit einer gemeinsamen qeS übermittelt werden (§ 4 Abs. 2 ERVV).

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs. 2 ArbGG :

- "Die Berufung kann nur eingelegt werden,
- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder
- d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumnung nicht vorgelegen habe.



29.07.2021

als Urkundsdirektorin der Geschäftsstelle