

Aktenzeichen: 10 AZR 781/96

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 03. Dezember 1997

- 10 AZR 781/96 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 29. November 1995

- 2 Ca 2218/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 21. August 1996

- 2 Sa 362/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung von Lehrkräften an Fachhochschulen

Gesetz:

GG Art. 3 Abs. 1; BGB § 242 Gleichbehandlung, § 611 Lehrer,
Dozenten; BAT §§ 22, 23 Lehrer; Runderlaß des Ministers für
Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen
- I B 4 - 3861 - vom 29. Juni 1978 (Eingruppierungserlaß
1978) Ziff. 2.27

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

vgl. Urteil des Senats vom 3. Dezember 1997 im Parallelver-
fahren - 10 AZR 563/96 - zur Veröffentlichung vorgesehen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 781/96

2 Sa 362/96 Köln

Verkündet am
3. Dezember 1997

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Susdorf,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile

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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Dezember 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr. h.c. Matthes, die Richter Prof. Dr. Jobs und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Paul und Lindemann für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 21. August 1996 - 2 Sa 362/96 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um die zutreffende Eingruppierung der Klägerin.

Die Klägerin ist seit dem 1. Oktober 1960 bei dem beklagten Land im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Sie hat im Jahr 1956 die Gesellen- und 1964 die Meisterprüfung als Fotografin abgelegt. 1971 begann die Klägerin - mit Genehmigung der Bezirksregierung neben ihrer Arbeit bei dem beklagten Land - ein Studium der freien Grafik an der Staatlichen Kunstakademie in D , das sie 1975 mit der Ernennung zur Meisterschülerin abschloß.

Die Klägerin wurde zunächst als Werkstattleiterin des Fotolabors der damaligen Werkkunstschule A in VergGr. VI b TOA eingruppiert. Nach Höhergruppierungen in die VergGr. V b BAT ab



1. Januar 1967 bzw. in die VergGr. IV b BAT ab 1. November 1970 vereinbarten die Parteien im Änderungsvertrag vom 15. September/6. Oktober 1972, daß die Klägerin ab 1. August 1971 als Technische Lehrerin an der Fachhochschule A unter Einstufung in die VergGr. IV b BAT weiterbeschäftigt wird.

Mit Schreiben des Ministers für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen vom 4. Januar 1978 wurde der fachliche Aufgabenbereich der Klägerin dahingehend festgelegt, daß sie dem Fachbereich Design angehöre und verpflichtet sei, praktische Fertigkeiten und Kenntnisse in Foto- und Filmtechnik einschließlich audiovisueller Techniken zu vermitteln. Im übrigen habe sie die Aufgaben einer "Lehrkraft für besondere Aufgaben" wahrzunehmen.

Mit dem Änderungsvertrag vom 20./28. März 1979 vereinbarten die Parteien sodann mit (Rück-) Wirkung ab 1. November 1977, daß die Klägerin als Lehrende im Angestelltenverhältnis in der Tätigkeit einer Fachlehrerin gem. Nr. 2.27 des Runderlasses vom 29. Juni 1978 (Az.: I B 4 - 3861 - Eingruppierungserlaß 1978) weiterbeschäftigt und in VergGr. IV a BAT eingruppiert wird; nach § 2 des Änderungsvertrages bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträgen. Die Klägerin gehört zur Mitarbeitergruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (§ 38 FHG NRW).



Der Runderlaß des Ministers für Wissenschaft und Forschung des beklagten Landes vom 29. Juni 1978 bestimmt für Angestellte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme ins Beamtenverhältnis nicht erfüllen (sog. Nichterfüller) u. a. folgendes:

- | | |
|---|-----------------|
| 2.22 Lehrende in der Tätigkeit von Fachhochschullehrern mit einem für ein Amt des höheren Dienstes qualifizierenden, durch Hochschulprüfung oder Erste Staatsprüfung abgeschlossenen Studium, die entweder zwar die besondere Befähigung zur selbständigen wissenschaftlichen Arbeit, nicht jedoch die für das Amt des Fachhochschullehrers vorgeschriebene förderliche Tätigkeit von 5 Jahren in der beruflichen Praxis, oder zwar die förderliche Tätigkeit von 5 Jahren in der beruflichen Praxis, nicht jedoch die besondere Befähigung zur selbständigen wissenschaftlichen Arbeit nachweisen. | VergGr.
II a |
| 2.27 Lehrende in der Tätigkeit von Fachlehrern als Technische Lehrer/Lehrer für Sozialarbeit/Lehrer für Sozialpädagogik - an einer Fachhochschule oder Gesamthochschule - ohne Abschluß nach den Nrn. 2.25 bzw. 2.26 (frühestens nach Vollendung einer mindestens 7-jährigen Dienstzeit in der Tätigkeit eines Fachlehrers in Verg.Gr. IV b. Auf die 7-jährige Dienstzeit können vor dem 1.10.1977 liegende Zeiten in der Tätigkeit eines Technischen Lehrers, Lehrers für Sozialarbeit oder Lehrers für Sozialpädagogik angerechnet werden). | VergGr.
IV a |

Mit Schreiben vom 8. Februar 1986 beantragte die Klägerin ihre Höhergruppierung nach VergGr. III BAT. Mit ihrer Klage vom 29. August 1995 verlangt sie Vergütung nach VergGr. II a BAT,



hilfsweise nach VergGr. III BAT.

Die Klägerin ist der Auffassung, ihr Anspruch auf Höhergruppierung ergebe sich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Ihr Akademiestudium sei höher zu bewerten als die Graduierung an einer Werkkunst- oder Fachhochschule, so daß sie zumindest den Angestellten mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung gleichgestellt werden müsse. Dies gelte insbesondere in Relation zu der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung und Lehre mit Hochschulabschluß im Sinne des § 40 FHG NRW, weil diese den Fachhochschullehrern bei den Lehrveranstaltungen lediglich assistierten und deren Weisungen ausführten. Gleichwohl hätten diese Mitarbeiter die (abstrakte) Möglichkeit, eine höhere Vergütung als sie selbst zu erreichen; ihre Eingruppierung verstoße daher gegen das Prinzip, daß eine höherwertige Tätigkeit auch eine höhere Vergütung erfordere. Die Vergütung der Lehrer an Fachhochschulen nach dem Eingruppierungserlaß sei im Hinblick auf die Entwicklung im Hochschulbereich (veränderte Aufgabenbereiche der Fachhochschullehrer und geänderte Hochschulstruktur) in eine besoldungsrechtliche Schieflage geraten. Das beklagte Land habe gegen die in § 315 Abs. 1 BGB statuierten Grundsätze des billigen Ermessens verstoßen, indem es seit Jahren unterlassen habe, eine Anpassung der Vergütungsstrukturen an die geänderten Verhältnisse vorzunehmen.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, sie nach VergGr. II a BAT - hilfsweise nach VergGr. III BAT - zu vergüten und ihr die Differenzbeträge für die letzten sechs Monate nachzu-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zahlen, und zwar mit Wirkung ab 1. Februar 1995.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

Es ist der Ansicht, eine Eingruppierung in die VergGr. II a bzw. III BAT komme nach dem Eingruppierungserlaß für Nichterfüller nicht in Betracht. Die Klägerin könne sich nicht mit den Mitarbeitern in Lehre und Forschung mit Hochschulabschluß vergleichen, da diese wissenschaftlich und künstlerisch tätig seien, während ihre Tätigkeit auf die Vermittlung praktischer Fähigkeiten und Kenntnisse abziele. Im übrigen würden nicht alle Mitarbeiter dieser Gruppe eine Vergütung nach VergGr. II a BAT erhalten. Von einer besoldungsrechtlichen Schieflage könne daher keine Rede sein. Die Aufgabenwahrnehmung der Fachlehrer oder der Hochschullehrkräfte habe sich durch die Einführung der wissenschaftlichen Mitarbeiter nicht geändert und werde sich auch nicht ändern. Eine grundsätzliche Überprüfung des Vergütungsniveaus im öffentlichen Dienst sei daher nicht erforderlich.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und im Urteil die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während das beklagte Land die Zurückweisung der Revision beantragt.

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

I. Die Revision ist nicht begründet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung damit begründet, die Klägerin könne ihren Höhergruppierungsanspruch weder aus der Anl. 1 a zum BAT, dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit dem Eingruppierungserlaß vom 29. Juni 1978 noch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz oder § 315 Abs. 3 BGB herleiten. Da die Klägerin kein Hochschulstudium absolviert habe, erfülle sie die Voraussetzungen für die Übernahme ins Beamtenverhältnis und damit die Voraussetzungen der Ziff. 2.1 des Runderlasses nicht. Die im Erlaß enthaltenen Vergütungsregelungen seien mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar. Es sei sachlich gerechtfertigt, bei der Bezahlung von Lehrkräften bestimmte Hochschul-, Fachhochschul- oder sonstige Abschlüsse besonders zu honorieren und zwischen Lehrkräften zu differenzieren, die einen bestimmten Abschluß haben, und solchen, die ihn nicht vorweisen können. Die Klägerin habe eine wesentliche Änderung tatsächlicher Verhältnisse nicht dargetan, so daß sich ein Anspruch auch nicht aus § 315 Abs. 3 BGB ergebe.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält im Ergebnis der revisionsgerichtlichen Überprüfung stand.

II. Der geltend gemachte höhere Vergütungsanspruch ergibt sich weder aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit dem Eingruppierungserlaß 1978 noch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.



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



1. Auf den Eingruppierungserlaß 1978 kann die Klägerin ihren Anspruch auf eine höhere Vergütung nicht stützen. Gemessen an diesem Erlaß ist die Klägerin zutreffend in die VergGr. IV a eingruppiert.

a) Die Klägerin kann - wie die Vorinstanzen zutreffend entschieden haben - ihren Höhergruppierungsanspruch nach VergGr. II a bzw. III BAT nicht darauf stützen, sie hätte nicht als sog. "Nichterfüllerin" nach Ziff. 2.27 des Eingruppierungserlasses 1978, sondern als "Erfüllerin" eingestuft werden müssen. Die Klägerin erfüllt nicht die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme ins Beamtenverhältnis nach § 64 Laufbahnverordnung NRW und ist daher nicht als sog. "Erfüllerin" im Sinne des Eingruppierungserlasses 1978 anzusehen.

Auch im Hinblick auf ihr Akademiestudium und die Ernennung zur Meisterschülerin kann die Klägerin nicht die Gleichstellung mit solchen Lehrkräften verlangen, die ein Fachhochschulstudium erfolgreich absolviert haben. Die Differenzierung zwischen Lehrkräften mit einem bestimmten Hochschul-, Fachhochschul- oder sonstigen Abschluß und den Lehrkräften, die einen solchen Abschluß nicht vorweisen können, ist sachlich gerechtfertigt; das gilt auch für den Abschluß des Studiums an der Kunstakademie und der Ernennung zur Meisterschülerin.

Ein Ausbildungsabschluß dient dem Nachweis bestimmter Fertigkeiten und Kenntnisse, die für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten erforderlich sind und gewährleisten sollen, daß der Angestellte über die gewünschte Befähigung verfügt. Im Hinblick auf



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



die Unterschiede eines Studiums an einer Kunstakademie und einer Fachhochschulausbildung handelt das beklagte Land damit nicht willkürlich, wenn es in dem Eingruppierungserlaß 1978 einem Angestellten als sog. "Nichterfüller" die Vergütung nach einer höheren Vergütungsgruppe verweigert, weil er den geforderten formalen Ausbildungsabschluß nicht besitzt. Nach der Entscheidung des Senats vom 6. August 1997 (- 10 AZR 638/96 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) gilt das auch, wenn der Angestellte dieselben Tätigkeiten ausübt, wie der höherqualifizierte und deshalb höher vergütete Angestellte.

b) Die Parteien haben im Arbeitsvertrag vereinbart, daß sich die Vergütung der Klägerin nach dem Eingruppierungserlaß in seiner jeweiligen Fassung richtet. Damit ist dem beklagten Land ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht eingeräumt worden. Das beklagte Land kann daher den Erlaß - auch zum Nachteil der Klägerin - einseitig ändern. Eine solche neue Leistungsbestimmung muß allerdings billigem Ermessen entsprechen, § 315 BGB. Ob dies der Fall ist, kann ggf. von den Gerichten geprüft werden. Im vorliegenden Fall hat das beklagte Land jedoch den Eingruppierungserlaß - jedenfalls soweit dieser für die Eingruppierung der Klägerin maßgebend ist - nicht geändert. Eine an § 315 BGB zu messende Entscheidung des beklagten Landes liegt daher nicht vor.

Ob der Eingruppierungserlaß, so wie er von den Parteien arbeitsvertraglich vereinbart worden ist, eine billige und gerechte Regelung enthält, ist nicht an § 315 BGB zu messen. Das beklagte Land hat den Eingruppierungserlaß in Wahrnehmung seines eigenen weiten Verwaltungs- und Gestaltungsermessens geschaffen und darin



seine bildungs- und vergütungspolitischen Vorstellungen zum Ausdruck gebracht. Das Ergebnis dieses Vorgangs haben die Parteien arbeitsvertraglich für maßgebend vereinbart. Aus § 315 BGB ergibt sich keine Verpflichtung des beklagten Landes, von seinem Leistungsbestimmungsrecht nunmehr erneut und in bestimmter Weise auch Gebrauch zu machen, d.h. die Eingruppierungsvoraussetzungen zu ändern und anderen bildungs- und vergütungspolitischen Vorstellungen Rechnung zu tragen, auch wenn sich die tatsächlichen Verhältnisse hinsichtlich der Aufgaben der verschiedenen Lehrkräfte und der Hochschulstruktur insgesamt zwischenzeitlich geändert haben sollten. Auch die Gerichte für Arbeitssachen sind nicht befugt, diese alle Lehrkräfte an Fachhochschulen in gleicher Weise betreffende Entscheidung daraufhin zu überprüfen, ob die Beibehaltung der Anspruchsvoraussetzungen des Erlasses sachlich geboten ist oder mit bildungspolitischen Erwägungen in Einklang steht (vgl. BAG Urteile vom 21. Juli 1993 - 4 AZR 498/92 - und vom 15. November 1995 - 4 AZR 489/94 - AP Nr. 32 und 44 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer).

2. Auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergibt sich keine Verpflichtung des beklagten Landes, den Eingruppierungserlaß zu ändern. Es besteht kein Anspruch der Klägerin, mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern in Forschung und Lehre mit Hochschulabschluß gemäß § 40 FHG NRW gleichbehandelt und wie diese vergütet zu werden.

a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz wird inhaltlich durch den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG bestimmt. Er gewährt dem einzelnen ein subjektiv öffentliches



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



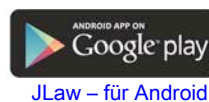
Recht gegen den Staat auf Rechtsgleichheit. An ihn sind Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung gebunden (Art. 1 Abs. 3 GG) und haben ihn als Teil der objektiven Wertordnung zu beachten. Dies gilt auch im Arbeitsrecht, soweit kollektive Ordnungs- und Regelungsbereiche vorliegen (vgl. BAG Urteil vom 28. Juli 1992 - 3 AZR 179/92 - BAGE 71, 29, 35 = AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung).

Der Schutzbereich des allgemeinen Gleichheitssatzes nach Art. 3 Abs. 1 GG, wesentlich Gleiches gleich zu behandeln (vgl. dazu BVerfGE 1, 14, 52; 76, 256, 329; 78, 249, 287), wird jedoch dann nicht eröffnet, wenn die Vergleichsfälle verschiedenen Ordnungsbereichen angehören und damit in anderen systematischen Gesamtzusammenhängen stehen (vgl. BVerfGE 11, 283, 293; 40, 121, 139). Der allgemeine Gleichheitssatz enthält daher kein verfassungsrechtliches Gebot, ähnliche Sachverhalte in verschiedenen Ordnungsbereichen gleich zu regeln bzw. zu behandeln (vgl. BVerfGE 40, 121, 139 f., m.w.N.; 75, 78, 107). Die Anforderungen an eine gleichheitsgerechte Behandlung einzelner Personengruppen beinhaltet zwar auch eine Systemgerechtigkeit, d.h. ein hinreichendes Maß an folgerichtiger Wertung, jedoch nur innerhalb des gleichen Ordnungsbereichs. Systemwidrigkeit stellt darüber hinaus für sich allein noch keinen Gleichheitsverstoß dar, sondern kann einen solchen Verstoß allenfalls indizieren (BVerfGE 24, 75, 100; 34, 103, 115; 59, 36, 49; 68, 237, 253; 81, 156, 207 = AP Nr. 1 zu § 128 AFG).

Der allgemeine Gleichheitssatz findet darüber hinaus keine Anwendung, wenn die Vergleichsfälle in den Kompetenzbereich unterschiedlicher Träger fallen und daher die Schutzpflicht jeweils



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



nur von diesem Träger eigenverantwortlich zu erfüllen ist (vgl. dazu BVerfGE 46, 160, 164). Der allgemeine Gleichheitssatz bindet jeden Träger damit allein in seinen Zuständigkeitsbereich (BVerfGE 21, 54, 68; 32, 346, 360; 42, 20, 27; 52, 42, 57; 76, 1, 73; 79, 127, 158).

b) Unter Zugrundelegung dieser verfassungsrechtlichen Grundsätze zum allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG stellt die von der Klägerin gerügte unterschiedliche vergütungsrechtliche Behandlung der genannten Personengruppen keinen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dar.

Das beklagte Land regelt die Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte durch arbeitsvertragliche Verweisung auf den Eingruppierungserlaß 1978. Die Vergütung für wissenschaftliche Mitarbeiter in Forschung und Lehre mit Hochschulabschluß ist im Vergütungstarifvertrag zum Bundes-Angestelltentarifvertrag geregelt; die Tarifvertragsparteien des BAT haben damit eine eigenständige kollektive Ordnung geschaffen (vgl. BAGE 71, 29, 35). Die von der Klägerin angezogenen Vergleichsfälle gehören somit unterschiedlichen Ordnungs- und Regelungsbereichen an, so daß das Gleichbehandlungsgebot schon aus diesem Grund keine Anwendung findet. Hinzu kommt, daß für beide Ordnungs- und Regelungsbereiche unterschiedliche Träger zuständig sind. Während das beklagte Land zuständigkeitshalber die Eingruppierung angestellter Lehrkräfte durch den Eingruppierungserlaß gestaltet, liegt die Regelung für den Tarifbereich des BAT nicht in seinem, sondern im Kompetenzbe-



reich der Tarifvertragsparteien. Insoweit gestaltet das beklagte Land den BAT aber nur als ein Mitglied der Tarifgemeinschaft der Länder mit.

Von daher liegt entgegen der Ansicht der Revision auch kein verfassungsrechtlich relevanter Wertungswiderspruch darin, daß nach der Vergütungsregelung des BAT diesem unterfallende gleich- oder sogar geringer qualifizierte Beschäftigte im Hochschulbereich höher eingruppiert werden, als Beschäftigte, deren Vergütung sich nach dem arbeitsvertraglich vereinbarten Eingruppierungserlaß richtet.

c) Ein Anspruch der Klägerin auf eine höhere Vergütung folgt auch nicht daraus, daß die Parteien im Arbeitsvertrag im übrigen auf den BAT Bezug genommen haben. Die Tarifvertragsparteien des BAT haben nach Nr. 5 der Vorbemerkung zu allen Vergütungsgruppen die Anwendung der Vergütungsordnung zum BAT für Lehrerarbeitsverhältnisse ausgeschlossen (vgl. BAG Urteil vom 21. Oktober 1992 - 4 AZR 156/92 - AP Nr. 27 zu § 23 a BAT). Deshalb kommt für Lehrer die Vergütungsordnung des BAT selbst dann nicht zur Anwendung, wenn im Arbeitsvertrag die Geltung des BAT vereinbart wird. Damit vereinbaren die Parteien des Arbeitsverhältnisses nur eine Anwendung des BAT, wie sie nach den allgemeinen Grundsätzen des Tarifrechts auch für tarifgebundene, dem BAT unterfallende Angestellte maßgeblich wäre. Es soll nur wiedergegeben werden, was nach §§ 3, 4 TVG kraft Tarifrechts für Tarifgebundene gelten soll. Für tarifgebundene Lehrer führt die Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen jedoch zum Ausschluß der Vergütung nach dem BAT (vgl. BAG Urteile vom 21. Oktober 1992 - 4 AZR 28/92 -



und - 4 AZR 156/92 - AP Nr. 26 und 27 zu § 23 a BAT). Diese Entscheidung der Tarifvertragsparteien kann nicht durch die Gerichte für Arbeitssachen dahin korrigiert werden, daß die Regelung eines Anwendungsbereichs für einen anderen als verbindlich anzusehen ist.

d) Damit ist das beklagte Land nicht verpflichtet, bei der Schaffung und inhaltlichen Ausgestaltung seines Eingruppierungserlasses, darauf zu achten, daß dessen Eingruppierungsvoraussetzungen mit denen der Vergütungsordnung des BAT korrespondieren und systemgerecht erscheinen. Deshalb muß entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ungeprüft und dahingestellt bleiben, ob es sich bei der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach § 38 FHG NRW und der wissenschaftlichen Mitarbeiter in Forschung und Lehre mit Hochschulabschluß gemäß § 40 FHG NRW überhaupt um Personengruppen handelt, zwischen denen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die vergütungsrechtliche Ungleichbehandlung rechtfertigen bzw. ob die Zuordnung von Personengruppen zu unterschiedlichen Ordnungssystemen bereits deswegen eine vergütungsrechtlich unterschiedliche Behandlung rechtfertigt (vgl. BVerfGE 84, 348, 359; 85, 176, 186).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Dr. Jobs

Hauck

Lindemann

Paul



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

