

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

34

Gesetz: BetrVG §§ 61, 63, 81, 88; ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4 i,
§§ 80 ff.; BAT Anlage 1 a

- Leitsätze:
1. Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 61 Abs. 3 BetrVG erstreckt sich auch darauf, daß bei der ersten Einstellung der Arbeitnehmer tarifgerichtlich eingruppiert wird.
 2. Doktoranden, die befristet an einem wissenschaftlichen Institut beschäftigt werden, damit ihnen die Promotion ermöglicht wird, sind, wenn mit ihnen Arbeitsverträge abgeschlossen werden, Arbeitnehmer des wissenschaftlichen Forschungsinstituts.
 3. Auf die Arbeitsverhältnisse der Doktoranden findet im Hinblick auf § 3 Buchstabe f und g der BAT keine Anwendung.

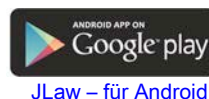
Aktenzeichen: 1 ABR 5/66

Beschluß des BAG vom 14. März 1967

LAG Baden-Württemberg



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



erkündet am
4. März 1967

ez. Henkelmann,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß
In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. März 1967 durch die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger sowie die Bundesarbeitsrichter Hr. Rothweiler und Kettner beschlossen:

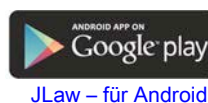
Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 20. April 1966 - 6 Ta BV 1/66 - wird zurückgewiesen.

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

- 2 -

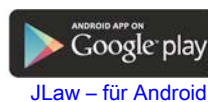


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



G r ü n d e :

I. Die Antragsgegnerin ist eine privatrechtliche GmbH, deren Gesellschafter die Bundesrepublik und das Land Baden-Württemberg sind. Nach § 2 des Gesellschaftsvertrages sind Zweck und Gegenstand der Gesellschaft die Gewinnung, Sammlung und Auswertung wissenschaftlicher und technischer Erkenntnisse und Erfahrungen sowie die Förderung der praktischen Ausbildung wissenschaftlichen und technischen Nachwuchses auf dem Gebiet der Entwicklung und Nutzbarmachung der Kernenergie im Interesse der Allgemeinheit, insbesondere durch die Errichtung und den Betrieb von Forschungs-, Versuchs- und Prüfreaktoren, Forschungs- und Entwicklungsstätten und Ausbildungsstätten. Die Antragsgegnerin gehört der Kommunalen Arbeitsrechtlichen Vereinigung von Baden-Württemberg an und ist kraft deren Satzung verpflichtet, auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer die Tarife der öffentlichen Hand anzuwenden. Die Antragsgegnerin betreibt eine Reihe von wissenschaftlichen Instituten, die in der Regel von Lehrstuhlinhabern der Universität Heidelberg oder der Technischen Hochschule Karlsruhe geleitet werden. Diplom-Physiker und Diplom-Chemiker mit abgeschlossener Ausbildung an einer Hochschule, die von ihrem Hochschullehrer zur Promotion angenommen worden sind, können die praktischen Versuche für ihre Dissertationen in den Räumen der Antragsgegnerin durchführen. Um ihnen dies zu ermöglichen, wendet sich der Hochschullehrer, bei dem die Diplom-Physiker oder Diplom-Chemiker promovieren wollen an die Antragsgegnerin, die dann mit den Doktoranden befristete Musterverträge abschließt. Den Doktoranden wird eine Vergütung von 520,-- DM monatlich gezahlt. In den Verträgen ist bestimmt, daß die Doktoranden zu ihrer wissenschaftlichen Fortbildung und zur Wahrnehmung wissenschaftlicher Hilfstätigkeit eingestellt sind, daß bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung oder Unfalls oder bei einem amtsärztlich verordneten Kur- oder Heilverfahren für die Weiterzahlung der Dienstbezüge



die Vorschriften des § 37 BAT sinngemäß gelten und daß für die Gewährung von Erholungsurlaub die Bestimmungen der §§ 47 bis 52 BAT sinngemäß angewendet werden sollen, indem für die Bemessung des Erholungsurlaubs die Vergütungsgruppe III zugrunde gelegt wird; in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen werden Beihilfen nach den für die Landesbediensteten geltenden Bestimmungen gewährt.

Der Antragsteller ist der Ansicht, daß den Doktoranden nicht nur die ausdrücklich in dem Anstellungsvertrag in Bezug genommenen Rechte aus dem BAT zustünden, sondern daß der BAT in vollem Umfange auf die Arbeitsverhältnisse zwischen der Antragsgegnerin und den Doktoranden anzuwenden sei. Die Doktoranden müßten insbesondere eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe III BAT erhalten, da sie als "wissenschaftliche Mitarbeiter" einzustellen und zu bezahlen seien.

Als im Jahre 1965 vier Doktoranden, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, zu den Bedingungen des Mustervertrages von der Antragsgegnerin auf befristete Zeit eingestellt wurden, erhob der Betriebsrat Einspruch. Als dieser erfolglos blieb, hat er im vorliegenden Verfahren die Feststellung begehrt, daß seine Verweigerung der Zustimmung zur Einstellung dieser vier Doktoranden begründet sei.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen; die Beschwerde des Betriebsrats blieb erfolglos. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsteller seinen Antrag weiter. Die Antragsgegnerin bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. Mit den im Beschlußverfahren gestellten Anträgen will der Betriebsrat nicht etwa erreichen, daß bei der Antragsgegnerin Doktoranden ihre Dissertation nicht mehr anfertigen dürfen; er will vielmehr durch Ausübung seines Mitbestimmungsrechtes bei der Einstellung nach § 61 BetrVG lediglich erreichen, daß die Doktoranden in vollem Umfange nach dem BAT zu behandeln sind und die Bezüge eines wissenschaftlichen Mitarbeiters mindestens in Höhe der Vergütungsgruppe III BAT



erhalten. Das ergibt sich aus seinem Vortrag im Verlauf des Verfahrens und aus seiner klarstellenden Bemerkung bei seiner Anhörung vor dem Senat. Es handelt sich also um einen Streit zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber über den Umfang des personellen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats. Derartige Streitigkeiten sind vor den Arbeitsgerichten nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 i ArbGG im Beschlußverfahren nach den §§ 80 ff. ArbGG zu entscheiden.

Die Vorinstanzen sind zutreffend davon ausgegangen, daß das Betriebsverfassungsgesetz im vorliegenden Falle anzuwenden ist. Bei der Antragsgegnerin handelt es sich nicht um einen Betrieb oder eine Verwaltung des Bundes, der Länder, der Gemeinden oder sonstiger Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts im Sinne des § 88 BetrVG, sondern um ein Unternehmen, das in der privatrechtlichen Rechtsform einer GmbH errichtet ist. Auf solche Unternehmen ist das Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden. Dem steht nicht entgegen, daß die Anteile an der GmbH dem Bund und dem Land Baden-Württemberg gehören.

Die Antragsgegnerin ist der Auffassung, daß die personelle Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 61 BetrVG auf ihren Betrieb nicht anzuwenden sei, da es sich dabei um einen sogenannten Tendenzbetrieb im Sinne des § 81 BetrVG handele. Nach dieser Vorschrift finden auf Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Bestimmungen dienen (sog. Tendenzbetriebe), die Vorschriften der §§ 67 bis 77 BetrVG über die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten und die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat keine Anwendung; die sonstigen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes finden jedoch insoweit Anwendung, als nicht die Eigenart des Betriebes dem entgegensteht.

Im vorliegenden Falle dreht es sich um die Mitbe-



stimmung in personellen Angelegenheiten. Die Antragsgegnerin hat nicht vorgetragen, daß die Ausübung eines solchen Mitbestimmungsrechtes der Eigenart des Betriebes entgegenstehe. Auch aus dem sonstigen Sachvortrag der Parteien ist nicht ersichtlich, daß die Eigenart des Betriebes die Ausübung gesetzlicher Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten überhaupt oder doch bei der Beschäftigung von Doktoranden ausschliesse. Der Betriebsrat nimmt für sich nicht etwa das Recht in Anspruch, die Beschäftigung von Doktoranden bei der Antragsgegnerin schlechthin zu verhindern und so die der Antragsgegnerin aufgebene Förderung der praktischen Ausbildung des wissenschaftlichen und technischen Nachwuchses auf dem Gebiet der Nutzbarmachung der Kernenergie zu vereiteln. Es dreht sich vielmehr in diesem Verfahren lediglich um die Frage, wie diese Doktoranden zu bezahlen sind. Daß die Antragsgegnerin von der Beschäftigung der Doktoranden absehen müßte, wenn sie diese in vollem Umfang als wissenschaftliche Mitarbeiter nach den insoweit maßgebenden Vergütungsgruppen des BAT bezahlen müßte, hat die Antragsgegnerin selbst nicht vorgetragen.

Es kann daher dahingestellt bleiben, ob die Antragsgegnerin, wofür viel spricht, ein Tendenzbetrieb im Sinne des § 81 BetrVG ist; denn auch dann, wenn die Antragsgegnerin ein solcher Tendenzbetrieb ist, kommen im vorliegenden Falle die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes über die personelle Mitbestimmung und insbesondere der § 61 BetrVG zur Anwendung.

Hierzu trägt der Antragsteller vor, die Antragsgegnerin verstoße deshalb gegen den nach der Übung und den geschlossenen Einzelverträgen bei der Antragsgegnerin für alle Arbeitnehmer anwendbaren BAT, weil sie den Doktoranden nicht die volle Vergütung für eine Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiter gewähre. Es handelt sich also um die Fragen der Anwendung des BAT und der richtigen Eingruppierung der Doktoranden in die entsprechende Vergütungsgruppe des BAT.



Mit der herrschenden Meinung (vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 7. Aufl., § 61 Anm. 8; Galperin-Siebert, BetrVG, 4. Aufl., § 61 Anm. 6; Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 61 Anm. 8; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Band II, § 71 III 1 a) ist davon auszugehen, daß der Betriebsrat auch insoweit nach § 61 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht hat, als es sich um die erste Eingruppierung des anzustellenden Arbeitnehmers in einen bestimmten Tarifvertrag und in eine Gruppe dieses Tarifvertrages handelt. Das folgt aus § 63 BetrVG, wo ausdrücklich bestimmt ist, daß der Betriebsrat bei Umgruppierungen mitzuwirken hat. Es ist kein vernünftiger Grund ersichtlich, einerseits durch ausdrückliche Vorschrift des § 63 BetrVG dem Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht bei der Umgruppierung zu geben, andererseits § 61 BetrVG dahin auszulegen, daß ein solches Mitbestimmungsrecht bei der Ersteingruppierung eines Einstellenden nicht bestehe. Besteht daher ein solches Mitbestimmungsrecht bei der Ersteingruppierung, so kann durch die Ausübung des Mitbestimmungsrechts auch die Frage im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren zur Entscheidung gestellt werden, ob überhaupt tariflich eingruppiert werden muß, nicht nur die Frage, ob richtig eingruppiert worden ist. Der offenbar gegenteiligen Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist daher nicht beizutreten.

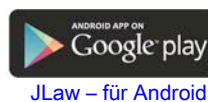
Zwar ist davon auszugehen, daß es sich bei den Doktoranden um Arbeitnehmer der Antragsgegnerin handelt. Aus dem übereinstimmenden Sachvortrag ergibt sich, daß mit den Musterverträgen, die zwischen der Antragsgegnerin und den Doktoranden geschlossen werden, diesen Doktoranden die Anfertigung ihrer Dissertationen in den Räumen der Antragsgegnerin ermöglicht werden soll. Sie sollen also dort Arbeit leisten. In diesem Zusammenhang kann es unerörtert bleiben, ob die von den Doktoranden zu leistende Arbeit vornehmlich im eigenen Interesse der Doktoranden geleistet wird oder auch Zwecken der Antragsgegnerin dienen soll. Jedenfalls soll durch die Einstellung der Doktoranden er-



reicht werden, daß diese im Betrieb der Antragsgegnerin tätig werden und sich in die Gesamtorganisation der Antragsgegnerin einpassen. Auch dann, wenn die Tätigkeit lediglich der weiteren Ausbildung der Doktoranden dienen soll, würde das der Annahme eines Arbeitsverhältnisses nicht entgegenstehen. Im Arbeitsleben sind zahlreiche Rechtsverhältnisse bekannt, in denen es sich vornehmlich um die Weiterbildung des Eingestellten handelt. Zu verweisen ist insbesondere auf Volontärverhältnisse. Alle diese Rechtsverhältnisse werden rechtlich als Arbeitsverhältnisse eingeordnet. Im vorliegenden Fall ist entscheidend, daß den Doktoranden durch die Musterverträge Rechte und Pflichten auferlegt werden, wie sie auch für ein Arbeitsverhältnis typisch sind.

Aus der Tatsache, daß es sich bei den Rechtsverhältnissen mit den Doktoranden um Arbeitsverhältnisse handelt, folgt jedoch noch nicht der Zwang, auf diese Arbeitsverhältnisse den BAT anzuwenden. Da nach dem übereinstimmenden Vortrag der Parteien die vier Doktoranden, um deren rechtliche Behandlung es im vorliegenden Verfahren geht, keiner der vertragschließenden Arbeitnehmerorganisationen angehören und der BAT nicht für allgemeinverbindlich erklärt ist, scheidet eine Anwendung des BAT kraft normativer Tarifwirkung aus. Das stellt auch der Antragsteller nicht in Abrede. Der Antragsteller ist jedoch der Ansicht, auf diese Arbeitsverhältnisse finde der BAT deshalb Anwendung, weil die Antragsgegnerin nach ihrer Satzung gehalten sei, den BAT als Teil des Tarifwerkes der öffentlichen Hand auf die Arbeitsverhältnisse der bei ihr beschäftigten Personen anzuwenden. Das entspreche auch der allgemeinen Übung bei der Antragsgegnerin. Deshalb sei der Mustervertrag, der ausdrücklich nur die Anwendung einzelner Vorschriften des BAT vorsieht, dahin auszulegen, daß der BAT in vollem Umfange anwendbar sei.

Es kann dahingestellt bleiben, ob das Einspruchsrecht des Betriebsrats nach § 61 BetrVG nur dann gegeben ist, wenn die Einstellung einen Verstoß gegen einen normativ anwendbaren Tarifvertrag bedeutet, oder ob das Einspruchsrecht auch dann besteht, wenn es sich um einen Verstoß gegen einen



Tarifvertrag handelt, der nur kraft betrieblicher Übung oder kraft einzelvertraglicher Unterwerfung unter eine vorliegende Rechtsordnung anwendbar ist (vgl. dazu BAG 13, 182 = AP Nr. 2 zu § 63 BetrVG). Denn auch wenn man mit dem Antragsteller davon ausgeht, daß sich das Einspruchsrecht des Betriebsrats nach § 61 Abs. 3 BetrVG auch auf Verstöße gegen einen nicht normativ anwendbaren Tarifvertrag erstreckt, weiter davon, daß der BAT im Streitfall in vollem Umfange und nicht nur mit dem im Mustervertrag ausdrücklich hervorgehobenen Regelungen anwendbar ist, kann der Antragsteller mit seinem Begehren keinen Erfolg haben. Denn die mit den Doktoranden vereinbarte Vergütungsregelung verstößt nicht gegen Vorschriften des BAT.

Nach § 3 Buchstabe f gilt der BAT nicht für Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Lehrlinge, Anlernlinge, Volontäre und Praktikanten. Weiterhin sieht § 3 Buchstabe g BAT vor, daß der BAT nicht für Lektoren, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunst-Hochschulen gilt. Aus der vom Landesarbeitsgericht zutreffend gewürdigten Beweisaufnahme ergibt sich, daß die Doktoranden für einen fest umgrenzten Zeitraum jedenfalls überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- und Ausbildung beschäftigt werden. Das schließt die Anwendung des BAT auf die mit ihnen geschlossenen Arbeitsverhältnisse nach § 3 Buchstabe f aus. Allenfalls könnten die Doktoranden, worauf auch der Mustervertrag hindeutet, als wissenschaftliche Hilfskräfte bei einem wissenschaftlichen Forschungsinstitut – um ein solches handelt es sich bei der Antragsgegnerin – beschäftigt sein. Eine solche Beschäftigung untersteht nach § 3 Buchstabe g ebenfalls nicht dem BAT.

Der Betriebsrat kann sich insbesondere nicht darauf be-



rufen, daß die Doktoranden eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung bereits mit der Ablegung des Examens als Diplom-Physiker oder Diplom-Chemiker erreicht haben. Zwar bestimmt die Protokollnotiz Nr. 1 im 3. Tarifvertrag zur Änderung des Bundesangestelltentarifvertrages vom 8. November 1962, daß eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung vorliegt, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplom-Prüfung beendet worden ist. Diese Protokollnotiz betrifft aber nur die Einordnung akademisch vorgebildeter Angestellter in die Vergütungsgruppen I a bis III. Sie stellt klar, wann in den Fällen, in denen der BAT anwendbar ist, von einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung im Sinne der Vergütungsgruppen gesprochen werden kann. Mit der Frage, auf welche Arbeitsverhältnisse der BAT nach seinem § 3 Buchstaben f und g anwendbar ist, hat diese Protokollnotiz nichts zu tun. Aus ihr folgt insbesondere nicht, daß derjenige, der bereits eine erste Staatsprüfung oder Diplom-Prüfung mit Erfolg abgelegt hat, sich nicht noch einer weiteren Ausbildung unterziehen kann. Es ist vielmehr Sache dessen, der eine erste Staatsprüfung oder eine Diplom-Prüfung bereits mit Erfolg abgelegt hat, zu entscheiden, ob er damit seine wissenschaftliche Ausbildung als beendet ansieht oder ob er sich noch einer weiteren wissenschaftlichen Ausbildung unterziehen will. Begibt er sich, wie dies hier der Fall ist, in ein befristetes Arbeitsverhältnis, um zu promovieren und dadurch seine wissenschaftliche Ausbildung noch zu vertiefen, so ändert die Tatsache, daß er bereits das erste Staatsexamen oder eine Diplom-Prüfung abgelegt hat, nichts daran, daß er zu seiner weiteren Ausbildung beschäftigt wird.

gez. Dr. Schröder Hilger Wichmann

Dr. Rothweiler Kettner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)