

Aktenzeichen: 3 AZR 454/01
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 10. September 2002
- 3 AZR 454/01 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 27. September 2000
- 10h Ca 10020/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 8. Mai 2001
- 1 Sa 231/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Auslegung von § 3 g) BAT: "wissenschaftliche Hilfskraft"

Gesetze:

BAT § 46, § 3 g); Versorgungs-TV § 2 Abs. 1 a, § 5; HRG § 14;
WissHG-NW § 112 Abs. 1

Leitsatz:

Sollen wissenschaftliche Hilfskräfte im Sinne des § 3 g) BAT wirksam von der Zusatzversorgung ausgeschlossen werden, so muß es sich zwingend um vorübergehende Beschäftigungsverhältnisse handeln.

Hinweis des Senats:

Fortführung von BAG 26. Januar 1999 - 3 AZR 381/97 - BAGE 90, 377



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



3 AZR 454/01
1 Sa 231/00
Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. September 2002

URTEIL

Kauffhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. September 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler und Breinlinger, die ehrenamtlichen Richter Born und Dr. Rödder für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 8. Mai 2001 - 1 Sa 231/00 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin eine betriebliche Invalidenrente zusteht.

Die am 14. Oktober 1950 geborene Klägerin war ab dem 15. September 1977 als Mentorin im Studienzentrum Bremen der Fernuniversität Hagen mit wöchentlich sechs Präsenzstunden tätig, was 25,8 vergüteten Stunden entspricht. Auf Grund einer Vereinbarung zwischen der Universität Bremen und der Fernuniversität Hagen ist das Studienzentrum bei der Universität Bremen eingerichtet, wie bei deren Personal üblich wurde auch die Klägerin bei der Beklagten eingestellt. Die Tätigkeit der Mentoren ist ausgerichtet an den "Richtlinien über die Beschäftigung und Vergütung der Mentoren, die in den Studienzentren der Fernuniversität Hagen tätig werden (Mentoren der Fernuniversität)", welche Bestandteil des Organisationshandbuches der FU Hagen sind.

Als Mentorin wurde die Klägerin mit jeweils auf ein Jahr befristeten, aneinander anschließenden Arbeitsverträgen von der Beklagten beschäftigt. Kurz vor Ablauf des achten befristeten Arbeitsvertrages erhob die Klägerin im September 1985 eine Befristungskontrollklage, die in allen drei Instanzen, zuletzt am 15. März 1989 vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts (- 7 AZR 579/87 - nv.) erfolgreich war.

Das Arbeitsverhältnis endete mit dem 10. Dezember 1991, nachdem die Klägerin seit dem 11. September desselben Jahres von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit bezog. Leistungen der Zusatzversorgung erhielt die Klägerin von der Beklagten nicht, sie war auch bei der VBL nicht angemeldet worden. Während ihrer gesamten Beschäftigungszeit war sie Mitglied der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

Nach dem Bekanntwerden des Senatsurteils zur Gleichbehandlung unterhelf-tig Teilzeitbeschäftigter vom 28. Juli 1992 (- 3 AZR 173/92 - BAGE 71, 29) verlangte die Klägerin erstmalig im Dezember 1992 von der Beklagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Dies lehnte die Beklagte zunächst unter Hinweis auf eine ge-



gen dieses Urteil eingelegte Verfassungsbeschwerde ab. Nach deren Abweisung leugnete die Beklagte weiterhin einen Anspruch der Klägerin, weil diese aus anderen Gründen nicht unter den Geltungsbereich des BAT falle. Mit der daraufhin erhobenen Klage hat die Klägerin zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihr ab dem 10.12.1991 eine Zusatzversorgung zu verschaffen, die sie so stellt, als sei sie in der Zeit vom 15.09.1977 bis 22.08.1990 bei der VBL auf der Grundlage des jeweiligen sozialversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens versichert gewesen.
2. Hilfsweise
 - a) festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, sie für die Zeit vom 15.09.1977 bis zum 22.08.1990 bei der VBL nachzuversichern, hilfsweise sie hinsichtlich ihrer Ansprüche auf Zusatzversorgung so zu stellen, als ob sie in der Zeit vom 15.09.1977 bis 22.08.1990 bei der VBL auf der Grundlage des jeweiligen sozialversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens versichert gewesen wäre;
 - b) festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an sie für die Zeit ab 10.12.1991 den Unterschiedsbetrag zwischen der gesetzlichen Rente wegen Erwerbsunfähigkeit und der Gesamtversorgung aus gesetzlicher Rente und VBL-Rente unter Berücksichtigung einer fiktiven Mitgliedschaft in der VBL seit dem 15.09.1977 und der tatsächlichen Beschäftigung im öffentlichen Dienst zuzüglich 4 % Zinsen auf die jeweils monatlich fälligen Beträge zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Mentoren der Fernuniversität Hagen seien Tutoren iSd. § 27 Abs. 2 Bremisches Hochschulgesetz und folglich wissenschaftliche Hilfskräfte, die unter den Ausschlußtatbestand des § 3 g) BAT fielen. Es komme nicht darauf an, ob das Arbeitsverhältnis solcher wissenschaftlichen Hilfskräfte befristet oder unbefristet ausgestaltet sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt sie ihr Ziel einer Klageabweisung weiter.



Entscheidungsgründe

Die Klage ist begründet, weswegen die Revision erfolglos bleibt. Von Rechts wegen hätte die Klägerin bei der VBL angemeldet und versichert werden müssen. Da dies nicht geschehen ist, hat sie gegen die Beklagte einen Anspruch auf Verschaffung einer Zusatzversorgung nach Maßgabe der VBL-Bestimmungen. Der Verschaffungsanspruch ist in ständiger Rechtsprechung des Senats anerkannt (*BAG 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236*) und ergibt sich nunmehr aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG nF.

A. Auf Grund beiderseitiger Tarifgebundenheit der Parteien (§ 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG) gelten die Normativbestimmungen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes unmittelbar und zwingend für das zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsverhältnis. Die Pflicht zur Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) hat gem. § 26 Abs. 1 Satz 1 Buchst. d) der VBL-Satzung zur Voraussetzung, daß für die Klägerin auf Grund eines Tarifvertrages die Pflicht zur Versicherung besteht. Nach § 46 BAT hat der Angestellte des öffentlichen Dienstes grundsätzlich Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zweck einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Dies hat nach Maßgabe eines besonderen Tarifvertrages, des "Tarifvertrages über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe" (Versorgungs-TV) zu erfolgen, der in seinem § 5 die Pflicht zur Versicherung der Arbeitnehmer bei der VBL normiert, soweit die Arbeitnehmer überhaupt unter den Geltungsbereich des BAT fallen (§ 2 Abs. 2 a) Versorgungs-TV in der Fassung bis 31. Dezember 1996). Das ist bei der Klägerin der Fall.

Die Klägerin ist nicht nach § 3 g) BAT vom Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages ausgenommen. Die Vorschrift lautet:

"§ 3 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

...

- g) Lektoren, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,



...

B. Das Landesarbeitsgericht hat aus mehreren Gründen das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht unter die Ausschlußklausel des § 3 g) BAT fallen lassen:

Zum einen sei die Klägerin als Mentorin im Studienzentrum Bremen im Sinne des Bremischen Hochschulrechtes Tutorin gewesen. Da das Bremische Hochschulgesetz zugleich die Gruppe der "wissenschaftlichen Hilfskräfte" nicht kenne, könne die Klägerin nicht zu den wissenschaftlichen Hilfskräften iSd. § 3 g) BAT zählen. Darüber hinaus sei § 3 g) BAT als Ausnahmebestimmung eng auszulegen, was auch für den Begriff der "wissenschaftlichen Hilfskraft" gelte. Im Sinne des BAT seien darunter nur Arbeitnehmer mit wirksam befristeten Arbeitsverhältnissen zu verstehen. Selbst wenn man das Arbeitsverhältnis der Klägerin als Mentorin grundsätzlich als das einer "wissenschaftlichen Hilfskraft" ansähe, falle sie infolge ihres erfolgreich geführten Entfristungsprozesses nicht unter § 3 g) BAT. Schließlich scheitere ein Ausschluß der Klägerin an Art. 3 Abs. 1 GG. An den Gleichheitssatz als elementarer Gerechtigkeitsnorm seien auch die Tarifvertragsparteien gebunden. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigtengruppen benötige einen sachlichen Grund. Diesen gebe es bei einem Ausschluß unbefristet beschäftigter Mentoren aus dem Geltungsbereich des BAT nicht, zumindest nicht im Hinblick auf die Zusatzversorgung. Deren Sinn und Zweck sei der Beitrag zur Existenzsicherung im Alter, wobei Nebenberuflichkeit kein die Ausnahme rechtfertigender Grund sei. Außerdem habe die Klägerin keinen zeitlichen Freiraum gehabt, um sich anderswo eine Versorgung zusätzlich aufzubauen.

C. Die dagegen gerichteten Angriffe der Revision bleiben im Ergebnis erfolglos.

I. Zu Recht wendet sich die Revision dagegen, den Begriff der "wissenschaftlichen Hilfskräfte" iSv. § 3 g) BAT aus dem jeweiligen Landeshochschulrecht zu entwickeln.

1. Selbst wenn man Mentoren der Fernuniversität Hagen unter dem Blickwinkel des Bremischen Hochschulrechtes als akademische Tutoren iSv. § 27 Abs. 2 BremHG (Brem. GBl. 1989 S 25) auffaßt, läßt sich hieraus für die Frage, ob es sich gleichzeitig um "wissenschaftliche Hilfskräfte" im Sinne des BAT handelt, nichts herleiten. Daß § 3 g) BAT ausdrücklich weder "Mentoren" (der Fernuniversität Hagen) noch "Tutoren" (des Bremischen Hochschulrechtes) erwähnt, läßt noch nicht den Schluß zu, diese zählten in keinem Fall zu den von der Ausnahmegvorschrift angesprochenen "wissen-



schaftlichen Hilfskräften". Beim wissenschaftlichen oder künstlerischen Personal der Hochschulen, das nebenberuflich tätig ist, gilt der den Landesgesetzgebern rahmenrechtlich durch das HRG auferlegte "Typenzwang" nicht (*BAG 12. Januar 1994 - 5 AZR 6/93 - BAGE 75, 236, zu B IV 3 a der Gründe*). Angesichts dieser Gestaltungsfreiheit der Landesgesetzgeber müßte der Bundes-Angestellentarifvertrag entweder laufend auf die landesrechtlichen Gesetze hin überarbeitet werden oder es käme zu einer unterschiedlichen tariflichen Praxis für das nebenberuflich tätige Hochschulpersonal, je nach Ausgestaltung der Landeshochschulgesetze. Eine derart enge Auslegung der Ausschlußbestimmung des § 3 g) BAT würde verkennen, daß zum einen die autonomen Tarifvertragsparteien nicht zur Übernahme landeshochschulrechtlicher Begrifflichkeiten gehalten sind und daß es zum anderen Zielsetzung sowohl des Bundes-Angestellentarifvertrages als auch insbesondere des Versorgungs-TV ist, möglichst einheitliche Arbeits- und Vergütungsbedingungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Bund und Ländern zu schaffen. Wenn also das Bremische Hochschulgesetz keine "wissenschaftlichen Hilfskräfte" kennt, kann daraus ebensowenig geschlossen werden, daß es solche im Sinne des BAT in Bremen nicht gäbe, wie aus der fehlenden Erwähnung von Mentoren in § 3 g) BAT nicht gefolgert werden kann, diese fielen in jedem Fall unter den Bundes-Angestellentarifvertrag.

2. Anders als die Revision meint, hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 12. Januar 1994 (- 5 AZR 6/93 - aaO) nicht entschieden, daß im Studienzentrum Bremen der FU Hagen beschäftigte Mentoren "wissenschaftliche Hilfskräfte" iSv. § 3 g) BAT seien. Wie zuvor schon der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts (11. Februar 1987 - 4 AZR 145/86 - BAGE 55, 53, 64) hat sich der Fünfte Senat in der von der Revision angezogenen Entscheidung zunächst ebenfalls dagegen ausgesprochen, tarifliche Begriffe (dort: "Lehrkraft") mit hochschulrechtlichen des HRG und der Hochschulgesetze der Länder gleichzusetzen (12. Januar 1994 - 5 AZR 6/93 - BAGE 75, 236, 247). Im übrigen hat der Fünfte Senat damals überhaupt nicht geprüft, ob bremische Mentoren grundsätzlich unter den BAT fallen oder nicht. Vielmehr hat er festgestellt, daß die Mentorenvergütung tariflich nicht geregelt ist und sodann die Vergleichbarkeit von Mentoren mit anderen Beschäftigtengruppen des Hochschulpersonals, deren Besoldung feststeht, geprüft. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat dann die Mentoren des Bremer Studienzentrums als akademische Tutoren iSd. § 27 Abs. 2 BremHG verstanden und eine weitere Prüfung veranlaßt, ob diese wie Tutoren zu vergüten sind. Wenn der Fünfte Senat damals bei seinen



Überlegungen auch erwogen hat, ob die Mentoren wissenschaftliche Hilfskräfte im Sinne des damaligen § 61 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen - WissHG-NW - seien, so ist dies weder für die Entscheidung tragend geworden, noch ist damit entschieden, daß die Mentoren "wissenschaftliche Hilfskräfte" im Sinne des BAT seien, weil sich eben eine solche Gleichsetzung tariflicher und hochschulrechtlicher Begriffe verbietet.

II. Die Auslegung des Begriffs "wissenschaftliche Hilfskraft" iSv. § 3 g) BAT muß jedenfalls im Rahmen des Versorgungs-TV dem versorgungsrechtlichen Sinn und Zweck des Ausschlußtatbestandes Rechnung tragen (*BAG 26. Januar 1999 - 3 AZR 381/97 - BAGE 90, 377, zu B II 2 b bb der Gründe*). Dabei können Begriffsbestimmungen des Hochschulrahmengesetzes (HRG) und der Hochschulgesetze der Länder ergänzend herangezogen, jedoch nicht uneingeschränkt übernommen werden.

1. "Wissenschaftliche Hilfskräfte" iSv. § 3 g) BAT sind nicht im engeren Sinne wissenschaftlich tätig. Das wissenschaftliche Personal, also Hochschullehrer und wissenschaftliche Assistenten, ist durch § 1 Abs. 2 des 31. Änderungstarifvertrages zum BAT vom 18. Oktober 1973 von der Geltung des BAT ausgenommen. Lehrbeauftragte sowie künstlerische Lehrkräfte werden in § 3 g) BAT ausdrücklich erwähnt. Die Mentoren der Fernuniversität Hagen gehören nicht zu dieser Personengruppe der Wissenschaftler im engeren Sinn. Sie werden nicht wie diese selbst wissenschaftlich tätig, was sich aus Ziff. 1.4 der Mentoren-Richtlinien der Fernuniversität Hagen ergibt. Danach sind Mentoren nicht berechtigt, selbständig, dh. unter Entwicklung eines eigenen stofflichen, methodischen oder didaktischen Konzepts zu lehren. Sie sind vielmehr verpflichtet, sich an die Bezeichnungsweise, die Beweise, die Beispiele und die Übungsaufgaben (mit Lösungskommentaren) des Fernstudientextes zu halten. Sie sind nicht fachlich und persönlich unabhängig, sondern unterliegen den Weisungen der Fernuniversität (fachlich) und der Universität Bremen (disziplinarisch), wie sich aus den Mentoren-Richtlinien der Fernuniversität Hagen und der Vereinbarung zwischen der Universität Bremen und der Fernuniversität Hagen zum Betrieb eines Studienzentrums ergibt.

2. Zur Charakterisierung der "wissenschaftlichen Hilfskraft" verweist die Literatur unter Rückgriff auf die Reichsassistentenordnung vom 1. Januar 1940 regelmäßig darauf, daß wissenschaftliche Hilfskräfte zur Wahrnehmung solcher wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten vorgesehen sind, für die eine abgeschlossene Hochschulausbildung zwar nicht erforderlich, die eigene Hochschulausbildung aber schon so weit fortge-



schritten ist, daß sie zur selbständigen Wahrnehmung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten geeignet erscheint (*Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann/Dassau BAT Stand Juli 2002 § 3 Erl. 8.2*). In Anbetracht des erreichten Differenzierungsgrades der Arbeitsaufgaben an Hochschulen und Forschungseinrichtungen erscheint es jedoch problematisch, eine Abgrenzung allein nach dem Stand der erforderlichen Ausbildung vorzunehmen. Hilfskräfte im Wissenschaftsbetrieb gibt es sowohl ohne als auch mit Hochschulabschluß, wobei der Sprachgebrauch inzwischen erstere zumeist als "studentische Hilfskräfte", solche mit abgeschlossener Hochschulausbildung dagegen als "wissenschaftliche Mitarbeiter" bezeichnet. Ein klares Abgrenzungskriterium läßt sich von daher nicht gewinnen. Allenfalls für die Subsumtion studentischer Hilfskräfte unter § 3 g) BAT kann der Rückgriff auf die Reichsassistentenordnung noch von Bedeutung sein. Von diesen grenzen sich aber die Mentoren der Fernuniversität Hagen deutlich ab, da die Mentoren-Richtlinien als Einstellungsvoraussetzung einen Hochschulabschluß mit (mindestens) 1. Staatsprüfung oder Hochschulprüfung vorschreiben, daneben soll der Bewerber in dem für ihn vorgesehenen Betreuungsfach promoviert sein.

3. Soweit die Landeshochschulgesetze "wissenschaftliche Hilfskräfte" erwähnen, gehen sie regelmäßig davon aus, daß diese Kräfte mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt werden (*Berger/Kiefer/Langenbrinck Das Versorgungsrecht für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes Stand Juni 2002 B § 26 VBL-Satzung Erl. 4*). Abgesehen davon, daß das Kriterium der unterhältigen Nebentätigkeit unter Versorgungsaspekten gerade kein taugliches Differenzierungskriterium hergibt (*Senat 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - BAGE 71, 29*), sind Mentoren häufig tatsächlich mit mehr als der Hälfte der üblichen Wochenarbeitszeit beschäftigt. Das trifft auch auf die Klägerin zu. Da für die Vergütung nach den Mentoren-Richtlinien die Zeit der wöchentlich zu leistenden Präsenzstunden mit dem Faktor 4,3 zu multiplizieren ist, womit auch die Vor- und Nacharbeiten zu den Präsenzstunden abgegolten werden, gelten Mentoren, die wie die Klägerin mit der Höchstzahl von Präsenzstunden eingestellt wurden, nicht als unterhältig beschäftigt (6 Präsenzstunden x 4,3 = 25,8 Stunden).

4. Sollen wissenschaftliche Hilfskräfte iSd. § 3 g) BAT wirksam von der Zusatzversorgung ausgeschlossen werden, so muß es sich zwingend um vorübergehende Beschäftigungsverhältnisse handeln. Soweit das wissenschaftliche Personal, wie ausgeführt, nicht sowieso von der Geltung des BAT ausgenommen ist, sind befristete Aufgabenstellungen und befristete Arbeitsverhältnisse typisch (vgl. nunmehr § 57 a bis



57 f HRG in der Fassung vom 16. Februar 2002, BGBl. I S 693). Versorgungsrechtlich wird auf Grund der begrenzten Beschäftigungsdauer häufig die Wartezeit der VBL-Satzung (60 Monate) nicht erfüllt. Unter diesen Gesichtspunkten ist der Ausschluß nur vorübergehend beschäftigter Arbeitnehmer aus dem BAT und damit dem Versorgungs-TV sachlich gerechtfertigt. Die betriebliche Altersversorgung bezweckt ua., die Betriebstreue des Arbeitnehmers zu fördern und zu belohnen. Bei nur vorübergehender Beschäftigung ist der Arbeitgeber nicht daran interessiert, den Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden (*BAG 13. Dezember 1994 - 3 AZR 367/94 - BAGE 79, 8, zu II 2 der Gründe*). Ein typischerweise geringes Versorgungsinteresse der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ein hoher Verwaltungsaufwand für niedrige Versorgungsleistungen können weitere sachliche Differenzierungsgründe sein. Werden dagegen Dauerfunktionen von Arbeitnehmern mit unbefristeten Arbeitsverträgen wahrgenommen, kann für solche Beschäftigten unabhängig von ihrer arbeitsvertraglichen oder hochschulrechtlichen Bezeichnung die Geltung des BAT nicht in Zweifel gezogen werden (*BAG 25. Januar 1979 - 3 AZR 363/77 - AP BGB § 242 Ruhegehalt-VBL Nr. 9, zu II 2 der Gründe*).

Mentoren der Fernuniversität Hagen sind daher keine "wissenschaftlichen Hilfskräfte" iSd. § 3 g) BAT. Bei der von der Fernuniversität Hagen in auswärtigen Studienzentren durchgeführten allgemeinen Studienberatung handelt es sich um eine universitäre Dienstleistung mit Dauercharakter, bei der kein sachlicher Grund besteht, die hiermit betrauten Mentoren im Rahmen von jeweils studienjahrbezogenen befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen (*BAG 16. Oktober 1987 - 7 AZR 614/86 - BAGE 56, 241*). Gem. § 14 HRG (aber auch nach § 82 Abs. 1 Satz 2 WissHG-NW in der Fassung vom 20. November 1979, GVBl. NW S 926) ist die Studienberatung und Studienbetreuung eine Daueraufgabe der Hochschule. Für die Fernuniversität Hagen wird dies in § 112 Abs. 1 WissHG-NW noch einmal ausdrücklich unterstrichen. Gerade zur Erfüllung dieser Daueraufgabe sind die Studienzentren eingerichtet, und die Mentoren eingestellt worden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 15. März 1989 (- 7 AZR 579/87 - nv.) im Fall der Klägerin nochmals unterstrichen.

5. Die enge Auslegung von § 3 g) BAT, unter den Begriff der "wissenschaftlichen Hilfskräfte" nicht solche Arbeitnehmer zu subsumieren, die wie Mentoren der Fernuniversität Hagen Daueraufgaben unterstützender Art im Bereich der Lehre ausüben, entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats. Auch für die in § 3 g) BAT erwähnten Lektoren war festzustellen, daß auf Grund der im Bereich der Zusatzversorgung



gebotenen engen Auslegung Lektoren, die nicht typischerweise nur vorübergehend kurzfristig an der Hochschule tätig sind und später in Beschäftigungen außerhalb des öffentlichen Dienstes wechseln, sondern vielmehr als Arbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, nicht unter den Ausschlußtatbestand des § 3 g) BAT fallen (*BAG 26. Januar 1999 - 3 AZR 381/97 - BAGE 90, 377*). Insoweit verkennt die Revision, daß der Senat dieses Ergebnis nicht aus einer Verletzung des Gleichheitssatzes, Art. 3 Abs. 1 GG hergeleitet hat. Weder handelt es sich um eine Korrektur der tariflichen Arbeitnehmergruppenbildung noch um einen Eingriff in das Tarifgefüge, sondern um Tarifauslegung. Die Tarifvertragsparteien haben über mehrere, grundlegende Änderungen des Hochschulrahmengesetzes sowie der Hochschulgesetze der Länder hinweg § 3 g) BAT unverändert gelassen. Auch dies spricht dafür, daß es den Tarifvertragsparteien bei dem Ausschlußtatbestand um generelle Gesichtspunkte gegangen ist und nicht um den Ausschluß bestimmter Arbeitnehmergruppen des Hochschulrechtes, andernfalls sie ihr Tarifwerk den veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigungsverhältnisse der Hochschulangehörigen jeweils angepaßt hätten.

III. Zwar ist infolge der erfolgreichen gerichtlichen Befristungskontrolle nur das letzte zwischen den Parteien abgeschlossene befristete Arbeitsverhältnis über den 30. September 1985 hinaus fortgesetzt worden. Gleichwohl braucht sich die Klägerin nicht auf eine Nachversicherung erst ab dem 1. Oktober 1984 (Beginn der letzten Befristung) verweisen zu lassen. Denn nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Versorgungs-TV in der Fassung des 8. Änderungstarifvertrages vom 19. November 1974 ist der Arbeitnehmer vom Beginn des Arbeitsverhältnisses an zu versichern, wenn das Arbeitsverhältnis über die tarifliche Befristungsgrenze hinaus verlängert oder fortgesetzt wird. Beginn des Arbeitsverhältnisses ist dabei der Beginn der Beschäftigung, im vorliegenden Fall also der 15. September 1977. § 6 Abs. 1 Satz 2 Versorgungs-TV spricht nicht von Beschäftigungszeiten oder Arbeitsverhältnissen, sondern stellt auf das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers ab. Die Verwendung der Einzahl ist kein Versehen, sondern ebenso wie bei § 4 BUrIG und § 622 BGB bewußt erfolgt.

Reinecke

Bepler

Breinlinger

Born

Rödter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)