

Aktenzeichen: 4 ABR 60/85

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Beschluß vom 3. Dezember 1985

- 4 ABR 60/85 -

I. Arbeitsgericht Göttingen

Beschluß vom 8. März 1985

- 3 BV 2/85 -

II. Landesarbeitsgericht

Beschluß vom 16. Juli 1985

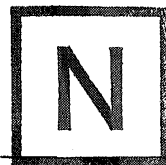
Niedersachsen

- 8 TaBV 3/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT

Gesetz:

BAT § 74; BAT 1975 §§ 22, 23; BetrVG §§ 75, 87, 99; TVG §§ 1, 4;
BGB § 242 Gleichbehandlung; ArbGG 1979 § 80

Leitsätze:

1. Die Teilkündigung von Tarifverträgen ist dann zulässig, wenn sich eine entsprechende Vereinbarung in dem betreffenden Tarifvertrag befindet und daraus klar hervorgeht, auf welche Bestimmungen oder Teile des Tarifvertrages sich die Möglichkeit der Teilkündigung beziehen soll. Diese Voraussetzungen sind bei § 74 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT erfüllt.
2. Eine in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins organisierte, rechtlich und wirtschaftlich von Bund und Ländern abhängige Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften unterliegt dem Betriebsverfassungsgesetz und hat demgemäß die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus § 99 Abs. 1 BetrVG bei Eingruppierungen und aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der Gestaltung abstrakt-genereller Entlohnungsgrundsätze zu beobachten. Rechtserheblicher Entlohnungsgrundsatz kann bei einer solchen Gesellschaft auch die strikte Bindung an die tatsächliche Vergütung vergleichbarer Angestellter des öffentlichen Dienstes sein.
3. Die nachwirkende Weitergeltung der Vergütungsordnung zum BAT über den 31. Dezember 1983 hinaus wirkt sich für solche Angestellten nicht aus, deren Arbeitsverhältnis erst nach diesem Zeitpunkt begründet worden ist. Die Nachwirkung eines Tarifvertrages nach § 4 Abs. 5 TVG erstreckt sich nicht auf erst nach Ablauf eines Tarifvertrages begründete Arbeitsverhältnisse (Bestätigung von BAG 27, 22, 29 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung).
4. § 75 BetrVG begründet betriebsverfassungsrechtliche Verpflichtungen für Arbeitgeber und Betriebsrat, erzeugt jedoch keine individuellen Rechtsansprüche für den einzelnen Arbeitnehmer.

Hinweise des Senats:

Zustimmungsverweigerungsgründe des Betriebsrates nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG - Notwendigkeit von Beschwerdeanträgen im Beschlußverfahren - Folgen des Ausscheidens eines betroffenen Angestellten für das Rechtsschutzinteresse eines Beschlußverfahrens nach § 99 Abs. 4 BetrVG - Stipendiat kein Arbeitnehmer



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

4 ABR 60/85

8 Ta BV 3/85 Niedersachsen

Verkündet am
3. Dezember 1985

Haust,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts nach Anhörung der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Beteiligten in der mündlichen Verhandlung vom 3. Dezember 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Gröbing und Dr. Koffka beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragsgegners gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16. Juli 1985 - 8 Ta BV 3/85 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

Die Antragstellerin, deren Zweck die Wissenschaftsförderung ist, ist rechtlich als eingetragener Verein des BGB organisiert. Sie wird überwiegend von der Bundesrepublik und den Bundesländern finanziert. Üblicherweise schließt sie mit den bei ihr tätigen wissenschaftlichen Angestellten schriftliche Arbeitsverträge ab, die die Geltung des BAT vorsehen. Dazu ist sie auch aufgrund entsprechender Auflagen der sie tragenden und finanzierenden Körperschaften des öffentlichen Rechts verpflichtet. Demgemäß erhielten die bis zum 31. Dezember 1983 von der Antragstellerin eingestellten wissenschaftlichen Angestellten mit Forschungsaufgaben nach Maßgabe der mit ihnen jeweils abgeschlossenen schriftlichen Arbeitsverträge Vergütung nach VergGr. II a BAT.



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



Nach der Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT zum 31. Dezember 1983 teilte der Bundesminister des Innern den obersten Bundesbehörden und auch den von der öffentlichen Hand getragenen privatrechtlich organisierten wissenschaftlichen Gesellschaften wie der Antragstellerin durch Rundschreiben vom 27. Dezember 1983 mit, nunmehr seien wissenschaftliche Angestellte mit Forschungsaufgaben, deren Tätigkeit den Merkmalen der VergGr. II a BAT entspreche, zunächst in die VergGr. III BAT einzugruppieren und erst nach vier Jahren in die VergGr. II a BAT höherzugruppieren. Diese Mitteilung entsprach dem Inhalt entsprechender allgemeiner Richtlinien über die Absenkung der Eingangsvergütung im Bereiche des BAT.

Mit Schreiben vom 12. Dezember 1984 bat die Antragstellerin den Antragsgegner um seine Zustimmung zur Einstellung des gewerkschaftlich nicht organisierten Neurophysiologen Dr. T zum 1. Januar 1985 als Zeitangestellten für sechs Monate im M -Institut für biophysikalische Chemie und dessen Eingruppierung in die VergGr. III BAT. Dr. T war vorher Stipendiat der Antragstellerin. Der Antragsgegner erwiderte der Antragstellerin mit Schreiben vom 20. Dezember 1984, daß er der Einstellung des Dr. T zustimme, nicht aber seiner Eingruppierung in die VergGr. III BAT, da damit gegen geltendes Gesetzesrecht, tarifliche Bestimmungen und den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen werde.

Gleichwohl stellte die Antragstellerin Dr. T zum 1. Januar 1985 ein. Sie schloß mit diesem einen schriftlichen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitsvertrag, wonach sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT und den diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträgen richten und für die Vergütung neben der nachwirkend weitergeltenden Vergütungsordnung zum BAT das Rundschreiben des Bundesinnenministeriums vom 27. Dezember 1983 gelten sollte. Die von dem wissenschaftlichen Angestellten Dr. T ausgeübte Tätigkeit entsprach den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. II a BAT. Vereinbarungsgemäß endete sein Arbeitsverhältnis zur Antragstellerin am 30. Juni 1985. In der Folgezeit war er aufgrund eines Privatdienstvertrages mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft tätig.

Mit ihrem im Beschlußverfahren anhängig gemachten Antrag hat die Antragstellerin die Ersetzung der Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des Angestellten Dr. T beantragt. Sie hat vorgetragen, gesetzliche Verweigerungsgründe zugunsten des Antragsgegners gebe es vorliegend nicht. Gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG habe sie nicht verstoßen. Der Antragsgegner verkenne, daß sie aufgrund ihrer engen rechtlichen und wirtschaftlichen Bindung an die öffentliche Hand generell den BAT und damit tarifliche Bestimmungen anwende und sie sich im Übrigen immer der an die Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu zahlenden Vergütung anpasse und aus bindenden Rechtsgründen anzupassen habe. Demgemäß verfare sie nunmehr seit dem 1. Januar 1984 bei allen Neueinstellungen nach dem Rundschreiben des Bundesinnenministeriums vom 27. Dezember 1983, wonach neueingestellten wissenschaftlichen Angestellten nur Vergütung nach VergGr. III BAT zustehe. Auch ein Verstoß gegen § 22 BAT liege nicht vor. Zwar habe aufgrund der getroffenen vertraglichen Vereinbarung diese unge-

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](#)

kündigt gebliebene tarifliche Bestimmung auch zwischen ihr und Dr. T gegolten. Da sich zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages mit diesem die Vergütungsordnung zum BAT jedoch in gekündigtem Zustande befunden habe, ergäben sich allein aus § 22 BAT weder zugunsten des wissenschaftlichen Angestellten Dr. T noch zugunsten des Antragsgegners irgendwelche Rechte. Damit stünden den von ihr getroffenen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen keine rechtlichen Bedenken entgegen. Sie habe gegenüber dem Angestellten Dr. T auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Sie habe nämlich nach dem Wirksamwerden der Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT mit allen neueingestellten wissenschaftlichen Angestellten die Geltung der Richtlinien des Bundesinnenministeriums und demgemäß Vergütung nach VergGr. III BAT vereinbart, während sie den früher eingestellten vergleichbaren Angestellten aus zwingenden Rechtsgründen Vergütung nach VergGr. II a BAT habe zahlen müssen. Damit liege weder eine willkürliche Ungleichbehandlung noch ein Verstoß gegen § 75 BetrVG vor. § 612 Abs. 2 BGB komme nicht zur Anwendung, da mit dem Angestellten Dr. T eine konkrete Vergütungsvereinbarung getroffen worden sei.

Demgemäß hat die Antragstellerin beantragt,

die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des Dr. David Alan T in die VergGr. III BAT mit Wirkung vom 1. Januar 1985 zu ersetzen.

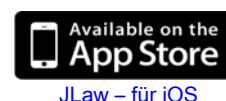
Der Antragsgegner hat Zurückweisung dieses Antrages begehrt und erwidert, er sei aus den Gründen des § 99 Abs. 2 Nr. 1 und



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



Nr. 4 BetrVG zur Verweigerung der Zustimmung berechtigt. Das Verhalten der Antragstellerin verstoße gegen gesetzliche und tarifliche Bestimmungen. Insbesondere liege ein Verstoß gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vor, weil die Antragstellerin wie bei dem Angestellten Dr. T bei allen Neueinstellungen wissenschaftlichen Personals nach dem 1. Januar 1984 verfahren sei und damit ohne vorherige Einschaltung des Betriebsrates neue Entlohnungsgrundsätze eingeführt habe. Demgegenüber könne sich die Antragstellerin nicht darauf berufen, daß sie aufgrund der Vereinbarungen mit ihren Geldgebern keine höheren als die im allgemeinen öffentlichen Dienst üblichen Vergütungen zahlen dürfe. Außerdem verstoße die Eingruppierung des wissenschaftlichen Angestellten Dr. T gegen § 22 BAT, der ungekündigt weitergelte und nach wie vor zu beachten sei, zumal unter den Beteiligten kein Streit darüber bestehe, daß die Tätigkeit des Angestellten den Merkmalen der VergGr. II a BAT entsprochen habe. § 22 BAT bestimme im übrigen in eindeutiger Weise, daß die Angestellten nach ihrer Tätigkeit zu entlohnen seien, so daß Absenkungen der Tarifgehälter unzulässig seien. Schließlich verstoße die Antragstellerin auch gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, indem sie Angestellte mit gleichen bzw. gleichwertigen Aufgaben unterschiedlich vergüte. Dabei sei zu berücksichtigen, daß befristet eingestellte wissenschaftliche Angestellte wie Dr. T praktisch ihre tarifgerechte Vergütung wegen der vorzeitigen Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse niemals erreichen könnten. Darin liege zugleich ein Verstoß gegen § 75 BetrVG. Das Verhalten der Antragstellerin sei auch mit § 612 Abs. 2 BGB unvereinbar.



Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Antragstellerin zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses dem Begehren der Antragstellerin entsprochen und die Rechtsbeschwerde zugelassen.

Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt der Antragsgegner seinen Zurückweisungsantrag weiter. Die Antragstellerin beantragt Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht die Zustimmung des Antragsgegners zur Eingruppierung des Angestellten Dr. T in die VergGr. III BAT für die Dauer seines befristeten Arbeitsverhältnisses ersetzt.

Zutreffend weist der Antragsgegner darauf hin, daß der Schriftsatz, mit dem die Antragstellerin gegen den arbeitsgerichtlichen Beschluß Beschwerde eingelegt und diese zugleich begründet hat, keine Beschwerdeanträge enthält. Das führt jedoch, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, entgegen der Meinung des Antragsgegners nicht zur Unzulässigkeit der Beschwerde. Nach dem ArbGG 1979 gelten nunmehr für Einlegung und Begründung der Beschwerde des Beschlußverfahrens die Vorschriften des Berufungsrechts (§ 87 Abs. 2 Satz 1 ArbGG) und damit auch gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG, § 519 Abs. 3 Nr. 1 ZPO entsprechend. Zwar ist danach grundsätzlich die Stellung von Berufungsanträgen erforderlich. Ihr Fehlen ist jedoch dann unschädlich, wenn im Einzelfalle klar ersichtlich ist, ob nach dem Begehren des



Rechtsmittelklägers das gesamte vorinstanzliche Urteil oder nur Teile davon aufgehoben werden sollen (vgl. die Urteile des Senats BAG 44, 268, 270 = AP Nr. 1 zu § 20 BMT-G II sowie vom 21. März 1984 - 4 AZR 76/82 - AP Nr. 89 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und 22. Mai 1985 - 4 AZR 88/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Dieselben Grundsätze müssen aufgrund der Verweisung auf das Berufungsrecht in § 87 Abs. 2 ArbGG auch im Beschwerdeverfahren des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens gelten. Aus dem Beschwerde und Beschwerdebegründung enthaltenden Schriftsatz der Antragstellerin geht deutlich hervor, daß die Antragstellerin vom Beschwerdegericht die volle Aufhebung des arbeitsgerichtlichen Beschlusses und eine Entscheidung nach ihrem vor dem Arbeitsgericht gestellten Antrag begehrte.

Da die Antragstellerin trotz ihrer engen rechtlichen und wirtschaftlichen Bindung an Bund und Länder ein eingetragener Verein des bürgerlichen Rechts ist, sind vorliegend die Gerichte für Arbeitssachen gemäß § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG und nicht die Verwaltungsgerichte zuständig. Die Zulässigkeit des gestellten Antrages und die Antragsbefugnis der Antragstellerin ergeben sich aus § 99 Abs. 4 BetrVG. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG 43, 36 = AP Nr. 27 zu § 118 BetrVG 1972) haben die Vorinstanzen den Kreis der Beteiligten zutreffend bestimmt und den Angestellten Dr. T mit Recht als solchen nicht am vorliegenden Beschlußverfahren beteiligt.



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



Im übrigen war der Angestellte Dr. T zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Beschwerdegericht bei der Antragstellerin aufgrund der Befristung seines Arbeitsverhältnisses bereits wieder ausgeschieden. Gleichwohl besteht für das vorliegende Beschlußverfahren das Rechtsschutzinteresse fort. Dabei geht der Senat davon aus, daß das Beschlußverfahren - anders als der allgemeine Zivilprozeß und das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren - weniger der Durchsetzung subjektiver Rechte als der Aufrechterhaltung bzw. Wiederherstellung des Rechts- und Betriebsfriedens dient, so daß grundsätzlich das Rechtsschutzinteresse im Beschlußverfahren in einem weiteren Rahmen zu bejahen ist als im Urteilsverfahren (vgl. BAG 26, 403, 409 = AP Nr. 6 zu § 5 BetrVG 1972 sowie BAG 27, 72, 76 = AP Nr. 1 zu § 111 BetrVG 1972). Zwar ist hiernach auch im Bereiche des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens das Rechtsschutzinteresse dann zu verneinen, wenn lediglich eine abstrakte Rechtsfrage geklärt oder ein Rechtsgutachten erstattet werden soll. Andererseits ist hiernach aber das Rechtsschutzinteresse dann noch zu bejahen, wenn sich eine betriebsverfassungsrechtliche Streitfrage zwar im Einzelfalle erledigt, sie jedoch fortwirkende Bedeutung hat und jederzeit wieder auftauchen kann (vgl. BAG 26, 345, 349 = AP Nr. 2 zu § 5 BetrVG 1972 sowie Grunsky, ArbGG, 4. Aufl., § 80 Rz 20). Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Zwar hat sich infolge seines Ausscheidens bei dem Angestellten Dr. T der betriebsverfassungsrechtliche Streitkomplex erledigt. Dieselben Probleme bestehen jedoch im Bereiche der 55 Institute und 10.000 Arbeitnehmer umfassenden Antragstellerin bei den ebenfalls nach dem 1. Januar 1984 neueingestellten zahlrei-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

chen wissenschaftlichen Angestellten in der gleichen Weise. Außerdem ist mit der gleichen rechtlichen Problematik eine größere Zahl arbeitsgerichtlicher Beschlußverfahren anhängig, die teilweise im Hinblick auf das vorliegende Verfahren ausgesetzt worden sind. Die Beteiligten haben auch schon gegenüber den Instanzgerichten hinreichend deutlich darauf hingewiesen, daß das vorliegende Beschlußverfahren allgemeine Bedeutung über den Fall des Angestellten Dr. T hinaus hat. Damit folgt der erkennende Senat zugleich der entsprechenden Beurteilung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluß vom 16. Juli 1985 - 1 ABR 35/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen.

Aufgrund ihrer privatrechtlichen Organisation zieht das Landesarbeitsgericht trotz der rechtlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit der Antragstellerin von Bund und Ländern für diese in der Hauptsache mit Recht das Betriebsverfassungsgesetz heran, womit sich zugleich Rückgriffe auf das für den eigentlichen öffentlichen Dienst geltende Personalvertretungsrecht verbieten. Dabei geht das Landesarbeitsgericht zutreffend von § 99 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG aus, wonach der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Eingruppierung zu unterrichten hat. Zwar scheidet nach den Grundgedanken des Betriebsverfassungsrechts ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei lediglich individueller einzelvertraglicher Lohn- oder Gehaltsvereinbarung aus, auch wenn diese sich im Einzelfalle an tariflichen Lohn- oder Gehaltsgruppen orientiert (vgl. Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 47; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 29 a; Kammann/Heß/Sehlochauer, BetrVG, § 99 Rz 25 sowie Kraft in GK-BetrVG,



3. Bearbeitung, § 99 Rz 29). Dagegen will der Gesetzgeber dem Betriebsrat mit § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Möglichkeit einer allgemeinen Richtigkeitskontrolle bei Eingruppierungen eröffnen, soweit der Arbeitgeber in seinem Betrieb abstrakte, allgemein angewendete Entlohnungsgrundsätze heranzieht. Das kann in der Weise geschehen, daß der Arbeitgeber - wie es vorliegend die Antragstellerin mit dem BAT praktiziert - schlechthin in seinem Betrieb die Vergütungsordnungen von Lohn- oder Gehaltstarifverträgen ohne Rücksicht auf die Organisationszugehörigkeit der Arbeitnehmer im Sinne einer allgemeinen betrieblichen Lohn- oder Gehaltsordnung verwendet und demgemäß mit den Arbeitnehmern in aller Regel dementsprechende einzelvertragliche Vereinbarungen trifft. Die allgemeine betriebliche Lohn- oder Gehaltsordnung kann ihren Grund aber auch in einem sonstigen abstrakten betrieblichen Entgeltsystem, einer Betriebsvereinbarung oder - wie vorliegend bei den nach dem 1. Januar 1984 neu eingestellten wissenschaftlichen Angestellten und bei der Vergütung der Lehrkräfte des öffentlichen Dienstes im Angestelltenverhältnis - in Erlassen oder Richtlinien vorgeordneter Dienststellen oder Körperschaften des öffentlichen Rechts haben. Wann immer in dieser Weise abstrakt geltende, allgemeine "Eingruppierungsgrundsätze" praktiziert werden, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates aus § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (vgl. Dietz/Richardi, aaO. § 99 Rz 44-46 und 48; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 99 Rz 14; Galperin/Löwisch, aaO., § 99 Rz 30 sowie Kraft, aaO., § 99 Rz 26-28). Soweit demgegenüber die Auffassung vertreten wird, der Begriff der "Eingruppierung" in § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sei auf Eingruppierungen nach Tarifverträgen zu



beschränken (so Kammann/Heß/Schlochauer, aaO, § 99 Rz 23), vermag dem der Senat nicht zu folgen. Von der Mitbestimmungsregelung des § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sollen nämlich nach dem Willen des Gesetzgebers alle Einordnungen in ein wie auch immer geartetes abstrakt-kollektives betriebliches Entgeltschema erfaßt werden.

Auch vorliegend ist daher mit dem Landesarbeitsgericht die Notwendigkeit der Unterrichtung des Betriebsrates aus der Anwendung allgemeiner und abstrakter Eingruppierungsgrundsätze durch die Antragstellerin herzuleiten. Sie bestehen einmal darin, daß die Antragstellerin ohne eigene Tarifbindung durchweg mit ihren Angestellten einzelvertraglich die Geltung des BAT vereinbart, und außerdem darin, daß, soweit es sich um nach dem 1. Januar 1984 neueingestellte Angestellte mit wissenschaftlichen Aufgaben handelt, mit diesen zusätzlich und wiederum einheitlich in gleichlautender Weise vereinbart wird, daß sie nach Maßgabe des Rundschreibens des Bundesinnenministeriums vom 27. Dezember 1983 Vergütung nach VergGr. III BAT erhalten sollen. Schließlich ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß der Antragsgegner bei der Geltendmachung seines Verweigerungsrechts die Wochenfrist des § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG eingehalten hat. Das bestätigt auch der Inhalt der Vorakten.

Mit Recht nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß die Antragstellerin bei der Eingruppierung des Angestellten Dr. T nicht im Sinne von § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen hat. Insbesondere liegt kein Verstoß gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vor. Dabei ist von dem



zwischen dem Angestellten Dr. T und der Antragstellerin
abgeschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrag auszugehen. Dieser
bestimmt zunächst in § 2:

"Für das Arbeitsverhältnis wird die Geltung des
Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vom
23.2.1961 und der diesen ändernden und ergän-
zenden bzw. ersetzenden Tarifverträge vereinbart.

Für das Arbeitsverhältnis als Zeitangestellter
gelten insbesondere die Sonderregelungen 2 y
zum BAT (SR 2 y BAT)."

und weiter in § 3:

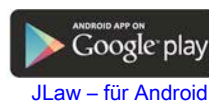
"Bis zum Wiederinkrafttreten einer Vergütungs-
ordnung (Anlagen 1 a und 1 b) zum BAT bestimmt
sich die Vergütung nach der Vergütungsordnung
in der am 31.12.1983 geltenden Fassung mit den
Maßgaben des Rundschreibens des Bundesministers
des Innern vom 27.12.1983 - D III 1 - 220 200/21 -
in seiner jeweils geltenden Fassung."

Da der Arbeitsvertrag zwischen dem wissenschaftlichen An-
gestellten Dr. T und der Antragstellerin auf einem all-
gemein verwendeten Formular abgeschlossen worden ist und un-
streitig derartige Arbeitsverträge mit einer größeren Zahl von
nach dem 1. Januar 1984 neueingestellten vergleichbaren An-
gestellten abgeschlossen worden sind, liegt ein sogenannter "ty-
pischer Arbeitsvertrag" vor, den der Senat unbeschränkt und
selbständig auslegen kann (vgl. das Urteil des Senats vom
13. Februar 1985 - 4 AZR 304/83 -, zur Veröffentlichung in der
Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Mit dem Landesarbeitsgericht ist der Arbeitsvertrag des An-



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



gestellten Dr. T zunächst einmal dahin auszulegen, daß sich dessen Vergütung nach den in Bezug genommenen Bestimmungen des Rundschreibens des Bundesinnenministeriums vom 27. Dezember 1983 richten sollte, wonach ihm nur Vergütung nach der VergGr. III BAT zustand. Im Übrigen sollte - wie bei der Antragstellerin allgemein üblich - der BAT unter besonderer Berücksichtigung der Bestimmungen für Zeitangestellte gelten.

Mit diesen vertraglichen Vereinbarungen hat die Antragstellerin, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, nicht gegen § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verstoßen. Grundsätzlich gilt, weil die Antragstellerin privatrechtlich organisiert ist, für sie auch § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Ein "Haustarifvertrag", dessen Sperrwirkung die Geltung des § 87 BetrVG ausschließen könnte, besteht - anders als bei sonstigen von der öffentlichen Hand abhängigen Forschungseinrichtungen - im Bereiche der Antragstellerin nicht. Vielmehr wendet sie grundsätzlich auf der Grundlage entsprechender einzelvertraglicher Vereinbarungen den BAT und dessen Vergütungsordnung an. Sofern das überhaupt bei nur einzelvertraglicher Geltung eines Tarifvertrages rechtlich möglich ist, kann aber auch die Sperrwirkung des BAT jedenfalls insoweit nicht mehr eingreifen, als die Vergütungsordnung zum BAT über den 31. Dezember 1983 hinaus nur noch nachwirkend gemäß § 4 Abs. 5 TVG weitergilt, weil ein abgelaufener und nur noch nachwirkend weitergeltender Tarifvertrag die gesetzliche Sperrwirkung für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 BetrVG nicht mehr auslöst (vgl. das Urteil des Ersten Senats des BAG vom 17. Dezember 1968 - 1 AZR 178/68 - AP Nr. 27 zu § 56 BetrVG und den



Beschluß dieses Senats vom 31. Januar 1969 - 1 ABR 11/68 - AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG Entlohnung; Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 122; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, 14. Aufl., § 87 Rz 13; Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 46; Kammann/Heß/Schlochauer, aaO, § 87 Rz 35 sowie Wiese in GK-BetrVG, 3. Bearbeitung, § 87 Rz 33). Also hatte die Antragstellerin grundsätzlich bei der Gestaltung ihrer Entlohnungssysteme § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu beachten.

Zwar betrifft diese Gesetzesnorm nicht die individuelle Gestaltung der Löhne und Gehälter der einzelnen Arbeitnehmer, sondern nur die Prinzipien, nach denen in einem Betrieb abstrakt-generell Arbeitsentgelte bestimmt werden, also die Strukturformen des Entgelts einschließlich der Vollziehungsformen (vgl. BAG 45, 91, 103 = AP Nr. 15 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; BAG 29, 103, 110 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Provision; Dietz/Richardi, aaO, § 87 Rz 499; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 87 Rz 121; Galperin/Löwisch, aaO, § 87 Rz 219 und Wiese, aaO, § 87 Rz 319 mit weiteren Nachweisen). Insoweit muß sie jedoch auch von der Antragstellerin in Fragen der Lohngestaltung und insbesondere bei der Einführung und Anwendung neuer Entlohnungsmethoden bzw. Entgeltsysteme beachtet werden.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Antragstellerin bei dem Abschluß des Arbeitsvertrages mit dem wissenschaftlichen Angestellten Dr. T und den sonstigen vergleichbaren wissenschaftlichen Angestellten keine neue eingeführten Entlohnungsmethoden praktiziert, zu denen der Betriebsrat



nicht gehört worden ist, sondern sich nur an den bei ihr schon immer geltenden und ständig angewendeten Grundsatz gehalten, daß ihre Angestellten nicht nur nach dem BAT, sondern darüber hinaus auch faktisch immer so zu vergüten sind wie entsprechende Angestellte des allgemeinen öffentlichen Dienstes, womit entsprechende Besserstellungen diesen gegenüber bei der Antragstellerin stets ausgeschlossen waren und auch gegenwärtig noch ausgeschlossen sind. Auch darin ist ein allgemeiner, abstrakt geltender und angewendeter Entlohnungsgrundsatz im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zu erblicken, der nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bei der Antragstellerin ständig beobachtet und eingehalten worden ist. Das gilt sowohl für die Zeit vor dem 1. Januar 1984 als auch für den Zeitraum danach, in dem der Angestellte Dr. T bei der Antragstellerin eingestellt worden ist. Hat aber die Antragstellerin vor und nach diesem Zeitpunkt unverändert den gleichen abstrakten Entlohnungsgrundsatz der absoluten Bindung an die entsprechenden Angestelltenbezüge im Geltungsbereich des BAT angewendet, so liegt aus Gründen der vorliegenden Fallgestaltung ein Verstoß gegen die Gesetzesnorm des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht vor.

Die hiergegen erhobenen Einwendungen der Rechtsbeschwerde, die der Antragsgegner in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat weiter vertieft hat, greifen nicht durch. Dabei kommt es entscheidend darauf an, daß die seiner rechtlichen Beurteilung zugrundeliegenden Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts von der Rechtsbeschwerde nicht mit Verfahrensrügen angegriffen worden sind und damit den Senat binden (§ 92 Abs. 2 Satz 1, § 72



Abs. 5 ArbGG, § 561 ZPO). Die entsprechenden Tatsachen sind im übrigen unstreitig. In der Hauptsache führt die Rechtsbeschwerde zutreffend aus, daß sich die Antragstellerin dem Antragsgegner gegenüber bezüglich ihrer Verpflichtung zur Beachtung von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nicht darauf berufen kann, aus welchen rechtlichen und tatsächlichen Gründen sie gehalten ist, sich an das Vergütungsschema der öffentlichen Hand zu halten und ihre eigenen Angestellten nicht höher zu vergüten als entsprechende Angestellte des allgemeinen öffentlichen Dienstes. Zwar hat sich hiermit unter Hinweis auf die bindenden Vereinbarungen der Antragstellerin mit den sie rechtlich und wirtschaftlich tragenden Gebietskörperschaften des öffentlichen Rechts auch das Landesarbeitsgericht näher auseinandergesetzt. Hierauf kommt es jedoch im Gegensatz zur Rechtsauffassung der Rechtsbeschwerde nicht entscheidend an. Entscheidend ist vielmehr, daß nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts von der Antragstellerin vor und nach dem 1. Januar 1984 jeweils unverändert dieselben Überkommenen Entlohnungsgrundsätze angewendet worden sind und deswegen für eine erneute Einschaltung des Antragsgegners nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG kein Raum war. Die Rechtsbeschwerde übersieht weiter, daß sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach dieser Vorschrift ohnehin nicht auf die konkreten und individuellen Vergütungsvereinbarungen mit den einzelnen Arbeitnehmern erstreckt und auch nicht schlechthin die "Angemessenheit" der jeweiligen Vergütungen erfaßt. Bei seinen ergänzenden Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat übersieht der Antragsgegner, daß der Senat auch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren an die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts



gebunden ist, zumal diese mit Verfahrensrügen nicht angegriffen worden sind. Richtig ist schließlich auch der Hinweis des Antragsgegners auf seine aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG resultierenden Antrags- und Initiativrechte. Er hat jedoch davon keinen Gebrauch gemacht.

Weiter ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß zum 31. Dezember 1983 die Vergütungsordnung zum BAT (Anlagen 1 a und 1 b) wirksam gekündigt worden ist. Das folgt aus § 74 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT, worin bestimmt wird:

"Unabhängig von Unterabsatz 1 kann die Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b) ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden",

während der nachfolgende Unterabsatz 5 weiter vorsieht:

"Die §§ 22 bis 24 und die Sonderregelungen hierzu können ohne Einhaltung einer Frist jederzeit, jedoch nur insgesamt, schriftlich gekündigt werden. Die Nachwirkung (§ 4 Abs. 5 TVG) dieser Vorschriften wird ausgeschlossen."

Der insoweit klare Wortlaut von § 74 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT macht deutlich, daß danach beide Tarifvertragsparteien das Recht hatten, wie es zum 31. Dezember 1983 arbeitgeberseitig geschehen ist, die Vergütungsordnung zum BAT (Anlagen 1 a und 1 b) ohne Fristeinhaltung schriftlich zu kündigen. Es bedurfte auch nicht der gleichzeitigen Kündigung der §§ 22, 23 BAT. Das zeigt schon die Gegenüberstellung der beiden Unterabsätze 4 und 5 des Absatzes 2 von § 74 BAT. Dort wird nämlich jeweils völlig unabhängig voneinander einmal von der Kündigung der Vergütungsordnung zum BAT und der Kündigung der §§ 22 - 24 BAT gesprochen.



Außerdem bestimmen die Tarifvertragsparteien in § 74 Abs. 2 Unterabs. 5 BAT ausdrücklich, daß die dort genannten Vorschriften (§§ 22 - 24 BAT) "nur insgesamt" sollten gekündigt werden können. Gerade diese Formulierung der Tarifvertragsparteien bestätigt, daß es zur Kündigung der Vergütungsordnung nach ihrem Willen jedenfalls nicht auch der gleichzeitigen Kündigung der §§ 22, 23 BAT bedurfte, die ohnehin auch nur zusammen mit § 24 sollen gekündigt werden können.

Zwar handelt es sich sowohl in § 74 Abs. 2 Unterabs. 4 BAT als auch im dortigen Unterabsatz 5 um die Möglichkeit der Kündigung nur von Teilen eines Tarifvertrages. Derartige Teilkündigungen von Tarifverträgen, die häufig tariflich vorgesehen und praktiziert werden, begegnen indessen keinen allgemeinen rechtlichen Bedenken. Dabei übersieht der Senat nicht, daß bei Arbeitsverhältnissen Teilkündigungen grundsätzlich unzulässig sind und demgemäß einzelne Teile eines Arbeitsvertrages unter Fortbestand der übrigen Arbeitsbedingungen grundsätzlich nicht gekündigt werden können (vgl. BAG 40, 199, 206 = AP Nr. 5 zu § 620 BGB Teilkündigung sowie Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, § 56 V S. 551). Das wird zutreffend hauptsächlich mit dem Schutz des Arbeitnehmers begründet. Daraus kann jedoch nichts für die Zulässigkeit von Teilkündigungen im tarifvertraglichen Bereich geschlossen werden. Vielmehr ist davon auszugehen, daß dieses Rechtsinstitut dem allgemeinen Schuldrecht nicht unbekannt ist (vgl. § 543 und § 469 BGB), das Recht des TVG insoweit keine Einschränkungen enthält und sogar überhaupt von Regelungen über die Kündigung von Tarifverträgen absieht (vgl.



das Urteil des Senats vom 26. September 1984 - 4 AZR 343/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen) und für die Möglichkeit der Kündigung nur einzelner tariflicher Bestimmungen oder von Teilen von Tarifverträgen angesichts der Elastizität des Tarifrechts ein erhebliches praktisches Bedürfnis besteht. Daher ist die Teilkündigung von Tarifverträgen jedenfalls dann unbedenklich zulässig, wenn sich eine entsprechende Vereinbarung in dem betreffenden Tarifvertrag befindet und aus ihr mit der gebotenen Klarheit hervorgeht, auf welche konkreten Bestimmungen oder Teile des jeweiligen Tarifvertrages sich die Möglichkeit der Teilkündigung beziehen soll (vgl. Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 20 sowie Hueck/Nipperdey, aaO, Bd. II/1, § 22 III 4 Anm. 30, S. 469). Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Demgegenüber erhebt auch die Rechtsbeschwerde keine Einwendungen mehr.

Hiernach bestand zwischen der Antragstellerin und dem wissenschaftlichen Angestellten Dr. T die nachfolgende Rechtslage: Da der Angestellte Dr. T während seiner Beschäftigung bei der Antragstellerin gewerkschaftlich nicht organisiert war und auch auf Seiten der Antragstellerin keine Tarifbindung an den BAT besteht, galt für das Arbeitsverhältnis nach § 2 des Arbeitsvertrages der BAT als Vertragsrecht. Das traf demgemäß auch für § 22 BAT zu, der als ungekündigtes Tarifrecht weiterhin Bestandteil des BAT ist. Dagegen erstreckte sich die arbeitsvertragliche Vereinbarung zwischen der Antragstellerin und dem Angestellten Dr. T nicht auf die Vergütungsordnung zum BAT (Anlage 1 a und 1 b), weil der Arbeitsvertrag erst nach dem 31. Dezember 1983 abgeschlossen worden ist und über diesen



Zeitpunkt hinaus die Vergütungsordnung zum BAT nur noch nachwirkend gemäß § 4 Abs. 5 TVG weitergegolten hat. Diese Nachwirkung betrifft jedoch den Angestellten Dr. T deswegen nicht, weil sich die Nachwirkung eines Tarifvertrages nicht auf Arbeitsverhältnisse erstreckt, die - wie das des Angestellten Dr. T zur Antragstellerin - erst nach dem Außerkrafttreten eines Tarifvertrages begründet worden sind (vgl. BAG 27, 22, 29 = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung mit weiteren Nachweisen).

Von dieser Rechtslage geht auch das Landesarbeitsgericht mit Recht aus. Es folgert daraus zutreffend, daß der Angestellte Dr. T aus der nachwirkend weitergeltenden Vergütungsordnung zum BAT nur insoweit Rechte herleiten konnte, als ihre Geltung mit ihm einzelvertraglich vereinbart worden war. Sie sollte jedoch nach § 3 des schriftlichen Arbeitsvertrages zwischen dem Angestellten Dr. T und der Antragstellerin nur insoweit gelten, als nicht das Rundschreiben des Bundesinnenministeriums vom 27. Dezember 1983 etwas anderes bestimmt. Danach stand dem Angestellten Dr. T aber nur Vergütung nach VergGr. III BAT zu.

Im Ergebnis nimmt das Landesarbeitsgericht weiter richtig an, daß der vom Antragsgegner behauptete Verstoß der Antragstellerin bei der Eingruppierung des Angestellten Dr. T gegen § 22 BAT, der vom Antragsgegner wie ein Gesetzesverstoß gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gerügt werden kann, nicht vorliegt. § 22 BAT ist die Grundnorm, auf der die Vergütungsordnung zum BAT und deren praktische Anwendung beruhen. Demgemäß wird in



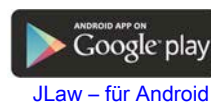
§ 22 Abs. 1 BAT bestimmt, daß sich die Eingruppierung der tarifunterworfenen Angestellten "nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b) richtet". Alsdann wird die Zuordnung der einzelnen Angestellten zu den konkreten Vergütungsgruppen der Vergütungsordnung in detaillierter Weise nach den jeweiligen Arbeitsvorgängen bestimmt (§ 22 Abs. 1 und Abs. 2 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 Satz 1 BAT). Schließlich folgen in den weiteren Unterabsätzen Bestimmungen darüber, wie zu verfahren ist, wenn tarifliche Tätigkeitsmerkmale ein abweichendes Maß für bestimmte tarifliche Anforderungen (etwa selbständige Leistungen oder das Maß der Verantwortung) vorsehen, während der letzte Unterabsatz 5 von § 22 Abs. 2 BAT bestimmt, daß dann, wenn in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person verlangt wird, auch diese Anforderung beim einzelnen Angestellten erfüllt sein muß.

Damit normiert, wie das in Rahmen- oder Manteltarifverträgen schlechthin und üblicherweise zu geschehen pflegt, § 22 BAT lediglich die allgemeinen Voraussetzungen für die Anwendung der darin in Bezug genommenen Vergütungsordnung zum BAT, während der Vergütungsordnung im Verhältnis dazu der Charakter eines - wenn auch außerordentlich stark differenzierten - Gehaltstarifvertrages zukommt. Angesichts dieser Rechtslage kann von einem Verstoß gegen § 22 BAT nicht die Rede sein, zumal die Tarifnorm immer nur in Verbindung mit der Vergütungsordnung rechtliche Auswirkungen erzeugt.

Die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Rechtsbeschwerde



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



greifen nicht durch. Zutreffend weist die Rechtsbeschwerde darauf hin, daß zwischen der Antragstellerin und dem wissenschaftlichen Angestellten Dr. T die Geltung von § 22 BAT vereinbart worden ist. Das ergibt sich entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts eindeutig aus § 2 des Arbeitsvertrages. Die unzutreffende Annahme des Landesarbeitsgerichts, im Hinblick auf die Kündigung der Vergütungsordnung sei zwischen dem Angestellten Dr. T und der Antragstellerin auch die Gültigkeit des § 22 BAT nicht wirksam vereinbart worden, ist jedoch für seine Entscheidung nicht tragend und bietet dem Antragsgegner keine Rechtsvorteile. Obwohl nämlich auch die Geltung von § 22 BAT zwischen der Antragstellerin und dem wissenschaftlichen Angestellten Dr. T wirksam einzelvertraglich vereinbart worden ist, liegt ein rechtserheblicher Verstoß dagegen aus den dargelegten Gründen nicht vor. Entgegen der Annahme der Rechtsbeschwerde besteht auch zwischen § 22 BAT und dem Inhalt des Rundschreibens des Bundesinnenministeriums vom 27. Dezember 1983 kein Widerspruch. Aus § 22 BAT allein kann nämlich auch der Angestellte Dr. T keine Ansprüche herleiten, während die gemäß § 4 Abs. 5 TVG über den 31. Dezember 1983 nachwirkend weitergeltende Vergütungsordnung deswegen für ihn und seine nach diesem Zeitpunkt bei der Antragstellerin eingetretenen Kollegen nicht gilt, weil sich die Nachwirkung eines Tarifvertrages nicht auf Arbeitsverhältnisse erstreckt, die erst nach dem Ablauf eines Tarifvertrages begründet worden sind. Es mag zwar schließlich sachlich zutreffend und im Hinblick auf die rechtliche Besonderheit der "Arbeitsvorgänge" sogar charakteristisch sein, mit der Rechtsbeschwerde bei § 22 BAT von der "Kernregelung" der Vergü-



tung der Angestellten des öffentlichen Dienstes zu sprechen. Aber auch dieser Hinweis des Antragsgegners ändert am Ergebnis des Beschlußverfahrens nichts, weil § 22 BAT nur in Verbindung mit der Vergütungsordnung individuelle Rechtsansprüche zu erzeugen vermag, während sich aufgrund wirksamer arbeitsvertraglicher Vereinbarung die Vergütung des Angestellten Dr. T und seiner nach dem 1. Januar 1984 eingestellten Kollegen nach dem Runderlaß des Bundesinnenministeriums vom 27. Dezember 1983 richtete.

Entgegen der Meinung des Antragsgegners hat die Antragstellerin, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls richtig erkannt hat, bei der Eingruppierung des Angestellten Dr. T auch nicht gegen den dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Verstöße dagegen können - wie vorliegend geschehen - vom Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG geltend gemacht werden. Wie bereits der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Beschluß vom 6. Oktober 1978 (- 1 ABR 51/77 -, AP Nr. 10 zu § 99 BetrVG 1972) im einzelnen hervorgehoben hat, dient nämlich nach dem Willen des Gesetzgebers der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG der Wahrung der Individualinteressen des von der Maßnahme des Arbeitgebers unmittelbar betroffenen Arbeitnehmers. Die Individualinteressen des Arbeitnehmers werden aber, wie sich auch aus § 75 BetrVG ergibt, gerade dann betroffen, wenn der Arbeitgeber dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderhandelt, was auch im Bereiche der Eingruppierung rechtlich möglich ist und sich damit regelmäßig zugleich als Erfüllung des



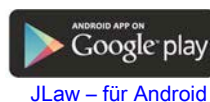
Zustimmungsverweigerungsrechts nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG darstellt (vgl. hierzu auch Dietz/Richardi, aaO, § 99 Rz 172; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO, § 99 Rz 54 und 55; Galperin/Löwisch, aaO, § 99 Rz 93 sowie Kraft in GK-BetrVG, aaO, § 99 Rz 122).

Indessen nimmt das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler an, daß die Antragstellerin dem Angestellten Dr. T gegen- über den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt hat. Dabei geht das Landesarbeitsgericht in Überein- stimmung mit der Senatsrechtsprechung davon aus, daß ein rechts- erheblicher Verstoß gegen diesen dem Arbeitsvertragsrecht ange- hörenden Rechtsgrundsatz nur dann vorliegt, wenn von einem Ar- beitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. das Urteil des Senats vom 13. Februar 1985 - 4 AZR 304/84 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Dabei nimmt das Landesarbeitsgericht auch mit Recht Bedacht darauf, daß dem Gleichbehandlungsgrundsatz im Bereiche des Arbeitsentgelts nur eine subsidiäre Bedeutung zukommt, weil hier neben tariflichen Bestimmungen die Vertragsfreiheit Vorrang hat (vgl. das Urteil des Senats vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 - AP Nr. 2 zu § 21 MTL II mit weiteren Nachweisen).

Für den Rechtsvergleich zwischen dem Angestellten Dr. T und den sonstigen wissenschaftlichen Angestellten kommen zwei Personenkreise in Betracht. Einmal sind das die - wie



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



der Angestellte Dr. T - nach dem 31. Dezember 1983 neu-
eingestellten Angestellten mit vergleichbaren Aufgaben. Hin-
sichtlich dieses Personenkreises scheidet ein Verstoß gegen den
Gleichbehandlungsgrundsatz schon deswegen aus, weil alle diese
Angestellten wie auch der Angestellte Dr. T selbst nach
Maßgabe des Runderlasses des Bundesinnenministeriums vom
27. Dezember 1983 durchweg nur Vergütung nach VergGr. III BAT
erhielten und erhalten. Aber auch bezüglich des zweiten Perso-
nenkreises der vor dem 1. Januar 1984 eingestellten vergleich-
baren wissenschaftlichen Angestellten liegt, wie das Landesar-
beitsgericht zutreffend ausgeführt hat, kein Verstoß gegen den
Gleichbehandlungsgrundsatz vor, denn für diese Angestellten be-
stand eine andere Rechtslage. Ihnen gegenüber war die Antrag-
stellerin nach dem auf der Grundlage der gültigen Vergütungsord-
nung zum BAT beruhenden Inhalt der Arbeitsverträge zur Zahlung
von Vergütung nach der VergGr. II a BAT verpflichtet, während bei
den nach dem 1. Januar 1984 neueingestellten Angestellten diese
Verpflichtung deswegen nicht mehr besteht, weil die Vergütungs-
ordnung zum BAT zum 31. Dezember 1983 wirksam gekündigt worden
war und für später neueingestellte Angestellte auch nicht nach
§ 4 Abs. 5 TVG weitergilt.

Auch die hiergegen erhobenen und in der mündlichen Verhand-
lung vor dem Senat vertieften Einwendungen der Rechtsbeschwerde
greifen nicht durch. Das gilt auch insoweit, als der Antrags-
gegner sich darauf beruft, den Angestellten Dr. T habe
eine willkürliche "Stichtagsregelung" getroffen, wenn die An-
tragstellerin ihn im Gegensatz zu seinen früher eingestellten



Kollegen nur nach VergGr. III BAT vergütet habe. Dabei übersieht der Antragsgegner, daß sich mit Ablauf des Jahres 1983 aus den dargelegten Gründen die Rechtslage grundlegend verändert hat, so daß nicht der Stichtag, sondern die Rechtsänderung der maßgebliche rechtliche Gesichtspunkt ist und der Hinweis auf die "Stichtagsregelung", ohne die derartige Rechtsveränderungen praktisch überhaupt nicht vollzogen werden können, sich damit als vordergründig und unmaßgeblich erweist. Es kommt auch nicht darauf an, daß der Angestellte Dr. T vor dem 1. Januar 1984 bereits Stipendiat der Antragstellerin war. Der Stipendienbezug machte ihn nämlich nicht zum Arbeitnehmer, so daß auch im Hinblick darauf ein Vergleich mit den vor dem 1. Januar 1984 bei der Antragstellerin eingetretenen wissenschaftlichen Angestellten nicht in Betracht kommt. Zwar mag der weitere Hinweis der Rechtsbeschwerde sachlich zutreffend sein, daß wegen der Befristung ihrer Arbeitsverhältnisse der Angestellte Dr. T und seine vergleichbaren Kollegen bei der Antragstellerin häufig überhaupt nicht in den Genuß der Vergütung nach VergGr. II a BAT haben kommen können. Für die Entscheidung des vorliegenden Beschwerdeverfahrens ist auch dieser Gesichtspunkt jedoch unerheblich, weil die von dem Antragsgegner aufgezeigten Konsequenzen ausschließlich auf die Befristung der Arbeitsverhältnisse der wissenschaftlichen Angestellten der Antragstellerin zurückzuführen sind, über deren Rechtmäßigkeit vorliegend nicht zu entscheiden ist. Auch darauf, daß die Antragstellerin in Einzelfällen auch noch über den 1. Januar 1984 hinaus die alte Regelung angewandt und wissenschaftlichen Angestellten Vergütung nach VergGr. II a BAT zugesagt hat, kann sich der Antragsgegner nicht stützen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Einmal ist das unstreitig nur deswegen geschehen, weil die Antragstellerin zunächst auf eine Ausnahmeregelung für ihren Bereich hoffte und darüber in Verhandlungen mit ihren öffentlich-rechtlichen Trägern und Geldgebern stand. Außerdem war die Übergangszeit, in der ausnahmsweise in dieser Weise bei der Antragstellerin verfahren wurde, lange beendet, als der Angestellte Dr. T zur Antragstellerin in ein Arbeitsverhältnis trat und mit ihm demgemäß ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Auch insoweit scheidet daher ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz aus.

Schließlich kann sich der Antragsgegner in diesem Zusammenhang auch nicht auf § 75 BetrVG berufen. Dabei handelt es sich um eine betriebsverfassungsrechtliche Norm, die entsprechende Verpflichtungen für Arbeitgeber und Betriebsrat begründet, jedoch keine unmittelbaren und individuellen Ansprüche des einzelnen Arbeitnehmers erzeugt (vgl. Thiele in GK-BetrVG, aaO, § 75 Rz 14). Andererseits verkennt der Senat nicht, daß § 75 Abs. 1 BetrVG sachlich auch den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in Bezug nimmt (vgl. Thiele in GK-BetrVG, aaO, § 75 Rz 24), der umgekehrt seinerseits u. a. auch mit § 75 BetrVG dogmatisch begründet wird (vgl. Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Band I, § 48 a I 2, S. 420). Jedenfalls kann aber hiernach – wie immer man die dogmatischen Zusammenhänge zwischen § 75 BetrVG und dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz betrachtet – der Arbeitnehmer über § 75 BetrVG nicht besser gestellt werden als nach den allgemeinen zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entwickelten Rechtsprinzipien. Soweit hierzu die



Rechtsbeschwerde noch neuen Tatsachenvortrag anbringt, kann dieser in der Rechtsbeschwerdeinstanz keine Berücksichtigung mehr finden (§ 92 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, § 72 Abs. 5 ArbGG, § 561 ZPO).

Auch soweit sich der Antragsgegner ergänzend noch auf einen Verstoß der Antragstellerin gegen § 612 Abs. 2 BGB nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG stützt, kann er damit keinen Erfolg haben. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt, daß für eine Heranziehung von § 612 Abs. 2 BGB deswegen kein Raum ist, weil mit dem Angestellten Dr. T eine seine Vergütung konkret regelnde, wirksame einzelvertragliche Vereinbarung getroffen worden ist.

Dr. Neumann Dr. Etzel Dr. Feller
Gröbing Dr. Koffka



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)