

Aktenzeichen: 4 AZR 139/89

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 14. Juni 1989
- 4 AZR 139/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 11. März 1988
Mainz - 2 Ca 1542/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 31. Januar 1989
Rheinland-Pfalz - 3 Sa 422/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung von wissenschaftlichen Assistenten

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. II a, III;
§ 3 g; Hochschulrahmengesetz § 42; Hochschulgesetz
Rheinland-Pfalz § 53

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten;
Versorgungstarifvertrag; Kündigung der Anlage 1 a zum
BAT; Geltungsbereich des BAT



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 139/89

3 Sa 422/88 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Juni 1989

Urteil

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 14. Juni 1989 durch den
Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und
Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Wiese und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Schmalz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom
31. Januar 1989 - 3 Sa 422/88 - wird auf Kosten
des Klägers zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger, der Mitglied der Gewerkschaft Öffentliche
Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) ist, wurde nach Ablegung
seines zweiten juristischen Staatsexamens zum 1. Februar 1986 be-
fristet bis zum 30. September 1989 als wissenschaftlicher Mitar-
beiter an der -Universität des beklagten Landes
eingestellt. Bestandteil des zwischen den Parteien geschlossenen
Dienstvertrages vom 21. Januar 1986 ist die Verwaltungsvorschrift
über die Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter im befri-
steten außertariflichen Dienstverhältnis in der Fassung vom
7. Juni 1985. Diese enthält unter anderem folgende Regelung:

"1 Zweck des Dienstverhältnisses

Die Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter
im befristeten außertariflichen Dienstverhältnis
gemäß § 53 Abs. 5 HochSchG dient dem Zweck, inner-
halb einer Vertragsdauer von in der Regel höchstens
vier Jahren wissenschaftliche Dienstleistungen mit
dem Erwerb der Einstellungsvoraussetzungen zum
Hochschulassistenten zu verbinden.

...

3 Dienstaufgaben, Arbeitszeit

3.1 Neben den wissenschaftlichen Dienstleistungen
gemäß § 53 Abs. 1 HochSchG hat der Mitarbeiter
die weitere Aufgabe, die zum Erwerb der Ein-



stellungsvoraussetzungen für Hochschulassistenten erforderlichen wissenschaftlichen Leistungen zu erbringen.

3.2 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt vierzig Stunden. Für den Erwerb der Einstellungs- voraussetzungen für Hochschulassistenten steht dem Mitarbeiter ein Drittel der Arbeitszeit zur Verfügung; es soll in ganzen Tagen gewährt werden.

3.3 Der Mitarbeiter ist nach Aufforderung verpflichtet, über den Fortschritt seiner der Qualifikation zum Hochschulassistenten dienenden Leistungen zu berichten.

...

5 Vergütung

5.1 Die Vergütung entspricht

5.1.1 dem Grundgehalt der dritten Dienstaltersstufe der Besoldungsgruppe A 12 der Bundesbesoldungs- ordnung

5.1.2 dem Ortszuschlag nach der Tarifklasse I b entsprechend den Familienverhältnissen.

..."

Dem Kläger obliegen folgende Aufgaben:

	Arbeitszeit
1. Verwaltung der Handbibliothek des Lehrstuhls	15 %
2. Mitarbeit in der Lehre in Form von Leitung von Seminaren sowie vertre- tungsweise Durchführung von Vorlesungen	
3. Aufsicht bei Klausuren einschließlich Korrektur	25 %
4. Arbeit an einem Personalcomputer, Textverarbeitung und Anlegen von Rechtsprechungsdateien	10 %
5. Mitarbeit in der Forschung (vorberei- tende Mitarbeit an Kommentaren, Lehr- büchern, Urteilsanmerkungen, Fest- schriftbeiträgen etc.)	20 %
6. Anfertigung einer Dissertation auf dem Gebiet des Arbeitsrechts	30 %.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß auf sein Ar-



beitsverhältnis die für ihn günstigeren tariflichen Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) und des Tarifvertrages über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungs-TV) wegen beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend anzuwenden seien. Bei der Anwendung der tariflichen Bestimmungen des BAT stehe ihm als Angestellten mit wissenschaftlicher Hochschulausbildung nach Maßgabe des Absenkerlasses eine Vergütung nach VergGr. III BAT zu, die höher sei als die im Arbeitsvertrag vereinbarte Vergütung nach Besoldungsgruppe A 12. Ferner sei das beklagte Land nach den Bestimmungen des Versorgungs-TV verpflichtet, ihn bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder nachzuversichern. Sollte eine Nachversicherung nicht möglich sein, wäre entsprechender Schadenersatz zu leisten.

Der Kläger meint, daß sein Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich des BAT und den des Versorgungs-TV falle. Zwar fänden diese Tarifverträge für "Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten" keine Anwendung (§ 3 g BAT), sein Arbeitsverhältnis als wissenschaftlicher Mitarbeiter sei jedoch nach seiner Stellung und den Aufgaben und der Zielsetzung der Beschäftigung mit Arbeitsverhältnissen von "Verwaltern von Stellen wissenschaftlicher Assistenten" nicht gleichzustellen. Dies folge daraus, daß die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff "Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten" an die Reichsassistentenordnung angeknüpft hätten, nach der die Stellung als Verwalter einer Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten die erste Stufe der wissenschaftlichen Hochschullaufbahn gewesen sei. Durch das

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



Hochschulrahmengesetz und die Hochschulgesetze der Länder, auch des Landes Rheinland-Pfalz, sei die Personalstruktur an den Hochschulen demgegenüber grundlegend neu gestaltet worden. Wissenschaftliche Mitarbeiter hätten danach weiterreichende Aufgaben als früher die Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten. Nach § 53 Abs. 1 HochSchG Rheinland-Pfalz oblägen wissenschaftlichen Mitarbeitern allgemein wissenschaftliche Dienstleistungen. Sie gehörten damit zum wissenschaftlichen Mittelbau, dessen Angehörige nach allgemeinem Beamten- oder Tarifrecht zu behandeln seien. Die Erstellung der Promotion im Rahmen des Arbeitsverhältnisses sei keine private wissenschaftliche Weiterbildung, sondern eine arbeitsvertragliche Verpflichtung im Rahmen der der Universität allgemein obliegenden Aufgabe der Forschung. Wissenschaftliche Mitarbeiter seien daher nicht dem wissenschaftlichen Nachwuchs zuzurechnen. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolge nach den gesetzlichen Bestimmungen des Graduierten-Förderungsgesetzes. Soweit § 53 Abs. 5 HochSchG Rheinland-Pfalz vorsehe, daß wissenschaftliche Mitarbeiter in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden könnten, in dem ihnen ein Drittel der Arbeitszeit für die Promotion zur Verfügung stehe, und dessen Inhalt durch Verwaltungsvorschriften geregelt werde, stehe dies nicht im Einklang mit der gesetzlichen Vorschrift des § 42 HochschulrahmenG, die nur eine einheitliche Funktionsgruppe für wissenschaftliche Mitarbeiter kenne.

Es bestehe auch eine Tarifübung in den anderen Bundesländern, wissenschaftliche Mitarbeiter allein in Arbeitsverhältnis-



sen zu beschäftigen, auf die die Bestimmungen des BAT angewendet werden.

Die Anwendung des BAT und des Versorgungs-TV sei auch nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz geboten. So habe das beklagte Land mit anderen Mitarbeitern in gleicher Tätigkeit die Anwendung des BAT vereinbart. Dabei habe es sich nicht nur um teilzeitbeschäftigte Referendare gehandelt.

Der Kläger hat beantragt,

1. das beklagte Land zu verurteilen, an den Kläger Vergütungsleistungen für die Zeit vom 1. Februar 1986 – 30. November 1987 in Höhe von insgesamt 15.438,80 DM zu zahlen,
 2. festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, ihn beginnend ab 1. Dezember 1987 nach Vergütungsgruppe III BAT zu vergüten,
 3. das beklagte Land zu verurteilen, ihn für den Zeitraum vom 1. Februar 1986 – 30. November 1987 bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder nachzuversichern,
- hilfsweise,
- falls dies nicht möglich ist,
- das beklagte Land zu verurteilen, an ihn 7.036,90 DM zu zahlen,
4. festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, ihn ab 1. Februar 1987 bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder zu versichern und die entsprechenden Beiträge abzuführen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, daß die tariflichen Bestimmungen des BAT und des Versorgungs-TV auf das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht anzuwenden seien. Der Kläger sei als wissenschaftlicher Mitar-



beiter eingestellt worden, dem neben wissenschaftlichen Dienstleistungen nach § 53 Abs. 1 HochSchG Rheinland-Pfalz als weitere Aufgabe die Promotion als Einstellungsvoraussetzung zum Hochschulassistenten unter Zurverfügungstellung von einem Drittel der Arbeitszeit obliege. Deshalb sei nach § 53 Abs. 5 Satz 1 HochSchG Rheinland-Pfalz die Begründung eines Dienstverhältnisses eigener Art zulässig gewesen. Dieses Dienstverhältnis sei nach Stellung, Aufgabe und Zielsetzung mit demjenigen der früheren Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten gleichzusetzen und damit nach § 3 g BAT vom Geltungsbereich des BAT und des Versorgungs-TV ausgenommen.

Die Gewährung vergüteter Arbeitszeit zur Promotion rechtfertige die Ausnahme von der Anwendung der tariflichen Bestimmungen. Sie diene der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Davon zu unterscheiden seien wissenschaftliche Mitarbeiter, die ausschließlich wissenschaftliche Leistungen im Sinne von § 53 Abs. 1 HochSchG Rheinland-Pfalz zu erbringen hätten. Allein auf diese Arbeitsverhältnisse seien die tariflichen Bestimmungen anzuwenden. Diese Differenzierung stehe auch im Einklang mit den Bestimmungen des Hochschulrahmengesetzes.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes liege nicht vor. Soweit der Kläger auf einzelne Angestellte verweise, mit denen BAT-Verträge abgeschlossen worden seien, handele es sich um Angestellte, die allein mit Dienstaufgaben nach § 53 Abs. 1 HochSchG Rheinland-Pfalz beschäftigt worden seien oder um teilszeitbeschäftigte Referendare, die mit dem Kläger nicht vergleich-



bar seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Das beklagte Land beantragt Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben mit Recht erkannt, daß dem Kläger weder ein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. III BAT noch ein Anspruch auf Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder nach dem Versorgungs-TV zusteht.

Für den vom Kläger geltend gemachten Anspruch auf Vergütung nach VergGr. III BAT fehlt es, unabhängig davon, ob sein Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich des BAT fällt, an einer Rechtsgrundlage. Die Vergütungsordnung des BAT, aus der ein tariflicher Mindestvergütungsanspruch des Klägers folgen könnte, ist zum 31. Dezember 1983 gekündigt worden. Im Zeitraum ihrer Nachwirkung konnten demgemäß nach § 4 Abs. 5 TVG bei Neubegründeten Arbeitsverhältnissen abweichende, auch ungünstigere Abmachungen getroffen werden (BAGE 50, 258 = AP Nr. 2 zu § 74 BAT). Eine solche Abmachung enthält der Dienstvertrag des Klägers vom 21. Januar 1986 hinsichtlich der Vereinbarung einer Vergütung entsprechend der Besoldungsgruppe A 12. Gegen deren Rechtswirksamkeit bestehen deshalb keine Bedenken. Der Kläger kann seinen

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



Anspruch auf Vergütung nach VergGr. III BAT auch nicht auf den sogenannten Absenkungserlaß stützen, wonach bei Begründung von Arbeitsverhältnissen mit Angestellten mit wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit, die in VergGr. II a BAT einzugruppieren sind, nach der Kündigung der Anlage 1 a zum BAT für die ersten vier Jahre ihrer Beschäftigung eine Vergütung nach VergGr. III BAT zu vereinbaren ist. Der sogenannte Absenkungserlaß hat wie jeder Erlaß grundsätzlich nur verwaltungsrechtliche bzw. verwaltungsinterne Bedeutung. Arbeitsrechtliche Bedeutung kann er nur gewinnen, wenn er durch arbeitsvertragliche Vereinbarung zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gemacht wird (vgl. BAG Urteil vom 18. Mai 1988 - 4 AZR 765/87 - AP Nr. 24 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer m. w. N.). Eine solche Vereinbarung haben die Parteien jedoch vorliegend nicht getroffen.

Das beklagte Land war, entgegen der in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vom Kläger geäußerten Auffassung, auch nicht nach dem arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet, die Vergütungsregelung des Absenkungserlasses zum Gegenstand des Arbeitsverhältnisses zu machen. Ein rechtserheblicher Verstoß gegen diesen dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden Rechtsgrundsatz liegt nur dann vor, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (BAGE 50, 258, 274 = AP Nr. 2 zu § 74 BAT). Daran fehlt es vorliegend. Das beklagte Land hat nämlich in allen Dienstverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiter nach § 53 Abs. 5 Satz 1 HochSchG Rheinland-Pfalz eine Vergütung nach



Besoldungsgruppe A 12 vereinbart, so daß eine Ungleichbehandlung des Klägers nicht besteht. Zudem kommt dem Gleichbehandlungsgrundsatz im Bereich des Arbeitsentgelts nur subsidiäre Bedeutung zu, weil insoweit neben tariflichen Bestimmungen, die vorliegend nicht eingreifen, die Vertragsfreiheit Vorrang hat (BAGE 50, 258, 274 = AP Nr. 2 zu § 74 BAT). Die mit dem Kläger getroffene Vergütungsregelung ist somit nach allen rechtlichen Gesichtspunkten zulässig.

Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Versicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder. Ein solcher Anspruch setzt nach § 46 BAT in Verbindung mit § 2 Versorgungs-TV voraus, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers unter den Geltungsbereich des BAT fällt. Nach § 3 g BAT sind vom Geltungsbereich ausgenommen:

"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."

Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht aus, daß der Kläger nicht als "wissenschaftliche Hilfskraft" im Tarifsinne angesehen werden kann, so daß allein in Betracht kommt, daß er wie "Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten" aus dem Geltungsbereich des BAT ausgenommen ist.

Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff der "Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten" nicht näher erläu-



tert. Sie haben mit der Verwendung dieses Begriffes aber auf eine Gruppe von Hochschulangehörigen Bezug genommen, deren spezifische Aufgaben und berufliche Zielvorstellungen in der Reichsassistentenordnung vom 1. Januar 1940 festgelegt waren. Der Begriff der "Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten" fand auch in die Assistentenordnung des beklagten Landes vom 20. Dezember 1965 (GVBl S. 269) Eingang. Zum damaligen Zeitpunkt hatte der Begriff mithin in der Rechtsterminologie einen vorgegebenen Inhalt, so daß bei der Tarifauslegung davon auszugehen ist, daß die Tarifvertragsparteien ihn mit diesem Inhalt verwendet und angewendet wissen wollen (BAGE 42, 272, 277 = AP Nr. 61 zu § 616 BGB).

Diese Rechtslage hat sich in der Zwischenzeit geändert. Schon das vom beklagten Land erlassene Hochschulgesetz vom 22. Dezember 1970 kennt den Begriff der Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten nicht mehr. Das gleiche gilt für das Hochschulrahmengesetz vom 26. Januar 1976 und das Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz vom 21. Juli 1978 in der für den Klagezeitraum und derzeit geltenden Fassung. Dies beruht, wie die Parteien unter Heranziehung der jeweiligen Gesetzesmaterialien dargelegt haben, auf einer grundlegenden Änderung der Personalstruktur an den Hochschulen. Dieser Änderung haben die Tarifvertragsparteien in § 3 g BAT keine Rechnung getragen, sondern verwenden nach wie vor den Begriff der "Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten". Dadurch, daß dieser Begriff in den geltenden Hochschulgesetzen nicht mehr verwendet wird, ist die tarifliche Bestimmung jedoch insoweit, entgegen der Auffassung



des Klägers, nicht obsolet geworden. Die Tarifvertragsparteien bestimmen im Rahmen der Tarifautonomie, welche Arbeitnehmergruppen sie vom Geltungsbereich des BAT ausnehmen wollen. Ändert sich deren Bezeichnung, wie vorliegend durch eine Neuordnung der Hochschulstruktur, so berührt dies die Entscheidung der Tarifvertragsparteien grundsätzlich nicht. Zur Auslegung der tariflichen Bestimmung kann allerdings nicht mehr der entsprechende Begriff des Hochschulrechts herangezogen werden, vielmehr muß geprüft werden, bei welcher Gruppe von Hochschulangehörigen die früher "Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten" materiell kennzeichnenden Voraussetzungen vorliegen (BAG Urteil vom 25. Januar 1979 - 3 AZR 363/77 - AP Nr. 9 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL).

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß diese Voraussetzungen nur bei der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter vorliegen können. Für diese sehen die gesetzlichen Regelungen folgendes vor:

§ 53 Hochschulrahmengesetz

"Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter

- (1) Wissenschaftliche Mitarbeiter sind die den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten zugeordneten Beamten und Angestellten, denen wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Soweit der wissenschaftliche Mitarbeiter dem Aufgabenbereich eines Professors zugewiesen ist, ist dieser weisungsbefugt.
- (2) Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehört es auch, den Studenten Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen, soweit dies zur Gewährleistung des erforderlichen Lehrangebots notwendig ist. Im Bereich der Medizin



gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung. Das Landesrecht kann vorsehen, daß wissenschaftlichen Mitarbeitern, die befristet eingestellt werden, im Rahmen ihrer Dienstaufgaben auch Gelegenheit zur Vorbereitung einer Promotion gegeben werden kann.

..."

§ 53 Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz:

"Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter

- (1) Wissenschaftliche Mitarbeiter sind die den Fachbereichen, den wissenschaftlichen Einrichtungen oder den Betriebseinheiten zugeordneten Beamten und Angestellten, denen wissenschaftliche Dienstleistungen obliegen. Zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen gehört es auch, den Studenten Fachwissen und praktische Fertigkeiten zu vermitteln und sie in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu unterweisen, soweit dies zur Gewährleistung des erforderlichen Lehrangebots notwendig ist. Im Bereich der klinischen Medizin gehören zu den wissenschaftlichen Dienstleistungen auch Tätigkeiten in der Krankenversorgung.
- ...
- (3) Einstellungsvoraussetzung für wissenschaftliche Mitarbeiter sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen in der Regel
1. ein erfolgreich abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule oder einer dieser vergleichbaren Hochschule in dem Fachgebiet, in dem die Dienstaufgaben ausgeübt werden sollen,
 2. eine der Tätigkeit entsprechende Promotion und
 3. nach erfolgreich abgeschlossenem Hochschulstudium eine hauptberufliche Tätigkeit von mindestens zwei Jahren und sechs Monaten.
- ...
- (5) Wissenschaftliche Mitarbeiter können für höchstens fünf Jahre in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden, in dem ihnen ein Drittel der Arbeitszeit für die Promotion zur Verfügung steht. Auf die Begründung des Dienstverhältnisses ist nur Absatz 3 Nr. 1 entsprechend anzuwenden. Das Nähere bestimmen die vom Kultusminister im Einvernehmen mit dem Minister der



Finanzen zu erlassenden Verwaltungsvorschriften.
..."

Aus diesen gesetzlichen Regelungen läßt sich weder der Schluß ziehen, daß alle wissenschaftlichen Mitarbeiter den früheren Verwaltern von Stellen wissenschaftlicher Assistenten gleichzustellen seien noch folgt dies zwingend für die wissenschaftlichen Mitarbeiter, mit denen ein Dienstverhältnis nach § 53 Abs 5 HochSchG Rheinland-Pfalz begründet wird. Die Art der Anstellung und damit die bloße Bezeichnung der Tätigkeit ist für die Gleichstellung von wissenschaftlichen Mitarbeitern mit früheren Verwaltern von Stellen wissenschaftlicher Assistenten nicht entscheidend. Solange die Tarifvertragsparteien die tarifliche Bestimmung nicht dem geltenden Hochschulrecht anpassen, ist vielmehr in Übereinstimmung mit dem Urteil des 3. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Januar 1979 (- 3 AZR 363/77 - AP Nr. 9 zu § 242 BGB Ruhegehalt-VBL) davon auszugehen, daß diejenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter aus dem Geltungsbereich des BAT ausgeschlossen sind, bei denen Stellung, Aufgaben und Zielsetzung der Beschäftigung materiell dem entsprechen, was früher für die Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten gegolten hat. Dies beurteilt sich nach den vertraglichen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Arbeitsverhältnisses.

Von dieser Auslegung des Rechtsbegriffs der "Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten" ist das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit dem angeführten Urteil des 3. Senats des Bundesarbeitsgerichts zutreffend ausgegangen. Seine Subsumtion begegnet revisionsrechtlich keinen Bedenken. Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsbegriff bei der Subsumtion nicht auf-



gegeben, weder gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen noch wesentliche Tatsachen außer acht gelassen.

Im Dienstvertrag zwischen den Parteien ist ausdrücklich vereinbart, daß er dem Zweck dient, wissenschaftliche Dienstleistungen mit dem Erwerb der Einstellungsvoraussetzungen zum Hochschulassistenten zu verbinden. Eine solche Einstellungsvoraussetzung ist die Promotion, die dem Kläger auch unstreitig obliegt. Dafür steht ihm arbeitsvertraglich ein Drittel der vergüteten Arbeitszeit zur Verfügung. Diese vertragliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses steht mit der praktischen Durchführung durchaus in Einklang. Die Verwaltung der Handbibliothek, die Mitarbeit in der Lehre, die Aufsicht und Korrektur von Klausuren, die Arbeit am Personalcomputer und die Mitarbeit an Kommentaren, Lehrbüchern usw. sind wissenschaftliche Dienstleistungen im Sinne von § 53 Abs. 1 HochSchG. Ein Drittel der Arbeitszeit verwendet der Kläger auf die Erstellung seiner Dissertation.

Aus dieser Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses folgt das Landesarbeitsgericht zu Recht, daß der Kläger nach seiner Stellung, seinen Aufgaben und der Zielsetzung seiner Beschäftigung einem Verwalter einer Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten gleichzusetzen ist. Das Landesarbeitsgericht nimmt insbesondere an, daß die aufgrund des Arbeitsvertrages eröffnete Möglichkeit zur Promotion der Nachwuchsförderung diene und damit der Zielsetzung der Beschäftigung von Verwaltern von Stellen wissenschaftlicher Assistenten im früheren Sinne entspreche. Dies trifft zu. Sowohl nach der Reichsassistentenordnung (§§ 12, 9)



als auch nach der Assistentenordnung des Landes Rheinland-Pfalz vom 20. Dezember 1965 (§§ 5, 7) war den Verwaltern von Stellen wissenschaftlicher Assistenten innerhalb der Arbeitszeit in angemessenem Umfang Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Weiterbildung zu geben. Diesen Umstand konnte das Landesarbeitsgericht zu Recht als maßgeblich für die Gleichstellung von wissenschaftlichen Mitarbeitern, denen ebenso Gelegenheit zur eigenen wissenschaftlichen Weiterbildung in Form der Anfertigung einer Dissertation eingeräumt wird, mit den früheren Verwaltern von Stellen wissenschaftlicher Assistenten ansehen (vgl. so auch Uttlinger/Breier/Kiefer/Hoffmann, BAT, Stand: 1. April 1989, § 3 Erl. 7).

Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht auch aus, daß die Modalitäten hinsichtlich der Erbringung der wissenschaftlichen Dienstleistungen im Sinne von § 53 HochSchG für die Abgrenzung nicht ins Gewicht fallen. So ist es unerheblich, ob der Kläger Dienstleistungen nur für einen Hochschullehrer erbringt oder für den gesamten Fachbereich. Ebenso ist unerheblich, ob er persönlich eine Universitätslaufbahn anstrebt oder nicht.

Das Landesarbeitsgericht hat bei der Subsumtion auch keine wesentlichen Umstände außer acht gelassen. Der Kläger macht insoweit geltend, daß die Promotion nicht seiner privaten Weiterbildung diene, sondern arbeitsvertraglich vereinbarte Verpflichtung sei. Er nehme damit eine Dienstaufgabe im Rahmen des der Universität allgemein obliegenden Forschungsauftrags wahr und sei deshalb ausschließlich für die Universität tätig und somit wissenschaftlichen Mitarbeitern gleichzustellen, denen keine Gelegen-



heit zur Promotion während ihrer Arbeitszeit eingeräumt werde. Diese Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses des Klägers hat das Landesarbeitsgericht jedoch zutreffend gewürdigt. Dem Kläger obliegen wissenschaftliche Dienstleistungen und als weitere Aufgabe die Promotion. Diese stellt eindeutig eine persönliche Qualifizierung dar. Wenn der Kläger darauf verweist, daß Promotionen im Rahmen des allgemeinen Forschungsauftrags der Universität erstellt werden, so weist dieser Umstand gerade aus, daß die Ermöglichung der Promotion während der vergüteten Arbeitszeit der Nachwuchsförderung dient. Diese Zielsetzung entspricht der Zielsetzung der Beschäftigung früherer Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten.

Soweit der Kläger seinen Anspruch auf Tarifübung stützt, kann dies keinen Erfolg haben. Anhaltspunkte dafür, daß § 3 g BAT in bezug auf Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten mit Wissen und Wollen der Tarifvertragsparteien stets so ausgelegt wird (vgl. BAGE 40, 67, 72 = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifliche Übung), daß diese Bestimmung generell nicht auf wissenschaftliche Mitarbeiter im Sinne des geltenden Hochschulrechts angewendet wird, sind - wie gerade die Praxis im Lande Rheinland-Pfalz zeigt - nicht vorhanden.

Zutreffend verneint das Landesarbeitsgericht auch den vom Kläger geltend gemachten Verstoß des beklagten Landes gegen den arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Das Landesarbeitsgericht nimmt an, daß ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz in bezug auf die Anwendung des BAT auf die Ar-



beitsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter, zu deren Aufgabe die Anfertigung einer Dissertation gehöre, insoweit nicht vorliege, als nur 12 von 211 beschäftigten wissenschaftlichen Nachwuchskräften Bezahlung nach VergGr. III BAT erhielten und es sich dabei um halbtags beschäftigte Referendare handele. Dagegen erhebt der Kläger mit der Revision auch keine Einwendungen, da er mit halbtags beschäftigten Referendaren, die als solche Beamte auf Widerruf sind, nicht vergleichbar ist.

Der Kläger rügt jedoch, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes hinsichtlich der Mitarbeiter M , W und B substantiiert von ihm geltend gemacht worden sei und sein diesbezüglicher Vortrag vom Landesarbeitsgericht übergangen worden sei. Dies trifft nicht zu. Hinsichtlich des Mitarbeiters M führt das Landesarbeitsgericht aus, daß eine vergleichbare Fallgestaltung nicht vorliege, da dessen halbe Stelle als Referendar erst nach dem Assessorexamen auf eine Vollzeitstelle aufgewertet worden sei. Dies schließt eine Vergleichbarkeit mit der vertraglichen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses des Klägers aus. Auch hinsichtlich des Mitarbeiters B verneint das Landesarbeitsgericht eine Vergleichbarkeit. Dies trifft zu. Ausweislich des Arbeitsvertrages ist der Mitarbeiter B für ein zeitlich begrenztes Forschungsprojekt eingestellt worden und enthält sein Arbeitsvertrag keine Vereinbarung über eine Verpflichtung zur Promotion. Damit liegen andere vertragliche Vereinbarungen als beim Kläger vor. In bezug auf das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin W hat das beklagte Land dargelegt, daß sich ihr

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



Arbeitsvertrag allein auf Aufgaben nach § 53 Abs. 1 HochSchG beziehe. Dies hat der Kläger nicht bestritten, so daß auch insoweit von keiner vergleichbaren Fallgestaltung auszugehen ist.

Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Dr. Neumann Dr. Etzel Dr. Freitag
Wiese Schmalz





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)