

Aktenzeichen: 4 AZR 744/78

LAG Niedersachsen

Urteil des BAG 24. September 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BAT §§ 22, 23 Lehrer Erlaß des nieders. Kultusministers über die Eingruppierung im Angestelltenverhältnis beschäftigter Lehrkräfte vom 29. Juli 1974 VergGr. II a und VergGr. I b; BAT § 23 a; BGB §§ 133, 157, 315 und 611; ZPO § 293 (Gymnasiallehrerin in Niedersachsen mit rumänischer Ausbildung)

Leitsätze:

1. Es ist rechtlich möglich, mit einer im Angestelltenverhältnis tätigen Gymnasiallehrerin einzelvertraglich zu vereinbaren, daß für deren Vergütung die entsprechenden Erlasse des Kultusministeriums in ihrer jeweiligen Fassung gelten sollen. Dann gilt zunächst der bei Abschluß des Arbeitsvertrages geltende Vergütungserlaß unmittelbar. Hierfür kommt eine gerichtliche Billigkeitskontrolle nach § 315 BGB nicht in Betracht.
2. Unter "Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts" verstehen die Tarifvertragsparteien auch in § 23 a Nr. 3 lit. b BAT die entsprechenden Begriffe des Staats- und Verwaltungsrechts der Bundesrepublik Deutschland. Juristische Personen des ausländischen öffentlichen Rechts fallen nicht darunter.
3. Ausländische Tarifverträge fallen nicht unter § 23 a Nr. 3 lit. b BAT (vgl. BAG 26, 208 = AP Nr. 11 zu § 23 a BAT).



4 AZR 744/78

6 (2) Sa 622/76 Niedersachsen

Verkündet am
24. September 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Regul,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. September 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Prieschl und Trautmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 20. April 1978 - 6 (2) Sa 622/76 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als darin für den Anspruchszeitraum ab 1. April 1977 nach dem Klagebegehren erkannt worden ist.

Auch insoweit wird die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 9. März 1976 - 6 Ca 37/76 - zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt auch die Kosten der beiden Rechtsmittelinstanzen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

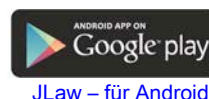
Die im Jahre 1921 in Rumänien geborene Klägerin ist deutsche Volksangehörige. Im Jahre 1939 hat sie ihr Abitur abgelegt. Während des Krieges erlernte sie anlässlich eines längeren Zwangsaufenthaltes in Rußland die russische Sprache. Im Jahre 1948 begann sie am Pädagogischen Institut Maxim Gorki das Studium der russischen Sprache und Literatur. Dieses Institut ist einer Universität gleichgestellt. Neben ihrem Studium wurde die Klägerin als Lehrkraft für russische Sprache an einer Pädagogischen Hochschule zur Ausbildung von Volksschullehrern beschäftigt. Wegen guter Erfolge im Studium und guter Beurteilung ihrer Lehrtätigkeit wurde die Klägerin an einem Polytechnischen Institut, das in der Bundesrepublik Deutschland einer Technischen Hochschule entspricht, als Lehrerin der russischen Sprache eingesetzt. Danach wurde ihr vom Jahre 1951 ab der Lehrstuhl für Fremdsprachen am Polytechnischen Institut G übertragen. Am 1. Juli 1954 legte die Klägerin das Staatsexamen in russischer Sprache und Literatur ab. Bis 30. Oktober 1969 blieb sie Lektorin und Leiterin der fremdsprachlichen Fakultät am Polytechnischen Institut in G .

Nach ihrer Übersiedlung in das Bundesgebiet trat die Klägerin als Angestellte in den Schuldienst des beklagten Landes. Seit dem 1. Dezember 1969 ist sie als Lehrerin der russischen Sprache an der S -Schule in H tätig. Nachdem sie zunächst nur zehn Wochenstunden erteilt hatte, wurde die Zahl ihrer Unterrichtsstunden ab 1. August 1970 auf 14 erhöht und die Klägerin daneben mit zehn Wochenstunden an der G -Schule beschäftigt. Unter dem 28. August / 16. Oktober 1970 schlossen die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag, wonach für ihr Arbeitsverhältnis der BAT und die diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträge gelten. Der Arbeitsvertrag sieht weiter vor, daß die Klägerin Vergütung nach VergGr. II a BAT erhält. In einem weiteren schriftlichen Vertrag vom

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10./ 18. November 1976 kamen die Parteien überein, daß neben dem BAT für ihr Arbeitsverhältnis auch die die Vergütung der angestellten Lehrkräfte regelnden Erlasse des niedersächsischen Kultusministeriums in ihrer jeweiligen Fassung gelten sollen.

Mit der Klage hat die Klägerin die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes begehrt, an sie Vergütung nach VergGr. I b BAT zu zahlen. Dazu hat sie vorgetragen, nach der vertraglich vereinbarten Erlaßregelung müsse beim Bewährungsaufstieg ihre Lehrtätigkeit in Rumänien Berücksichtigung finden. Dort habe ein Tarifvertrag gegolten, der seinem wesentlichen Inhalte nach dem BAT entspreche. Auch für den Bewährungsaufstieg treffe das zu. Daß der rumänische Tarifvertrag fachlich strenger differenziere, sei rechtsunerheblich. Nach der auch auf sie anwendbaren Regelung des BAT dürfe lediglich darauf abgestellt werden, daß der rumänische Tarifvertrag die Vergütung der in Rumänien pädagogische Tätigkeiten ausübenden Arbeitnehmer von deren Ausbildung und Prüfungen, von der Art der jeweiligen Schule und von der Funktion der einzelnen Lehrkraft abhängig mache. Demgemäß hat die Klägerin beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, an die Klägerin Vergütung nach VergGr. I b BAT zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und erwidert, aus der Vergütungsordnung zum BAT könne die Klägerin schon deswegen keine Rechte herleiten, weil diese für Gymnasiallehrer nicht gelte. Die von der Klägerin in Rumänien geleisteten Vordienstzeiten könnten nicht angerechnet werden, weil es an einem im Verhältnis zum BAT im wesentlichen inhaltsgleichen Tarifvertrag fehle. Damit könnten nur Tarifverträge aus dem Bundesgebiet gemeint sein, die zudem auch in ihren materiellen Regelungen dem BAT weitgehend entsprechen müßten. Auch seien die von der Klägerin in Rumänien ausgeübten Tätigkeiten mit denen eines Gymnasiallehrers in der Bundesrepublik nicht vergleichbar.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 8.100,-- DM festgesetzt. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin die Klageforderung auf den Anspruchszeitraum ab 1. Januar 1976 beschränkt. Das Landesarbeitsgericht hat für die Zeit ab 1. April 1977 nach dem Klagebegehren erkannt und im übrigen bei unverändertem Streitwert die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt das beklagte Land, soweit es in der Berufungsinstanz unterlegen ist, seinen Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, soweit darin für den Anspruchszeitraum ab 1. April 1977 nach dem Klagebegehren erkannt worden ist. Die Klage ist insgesamt unbegründet. Das hat schon das Arbeitsgericht zutreffend erkannt; dessen Urteil ist deshalb in vollem Umfange wiederherzustellen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß insoweit das berufungsgerichtliche Urteil in Rechtskraft erwachsen ist, als darin für den Anspruchszeitraum bis 31. März 1977 die Berufung der Klägerin durch das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden ist, da die Klägerin keine Revision eingelegt hat.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß die Parteien sowohl in ihrem ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 28. August / 16. Oktober 1970 als auch in dem schriftlichen Ergänzungsvertrag vom 10. / 18. November 1976 die Geltung des BAT und der diesen ändernden und ergänzenden Tarifverträge vereinbart haben. Das Landesarbeitsgericht führt jedoch zutreffend aus, daß sich hieraus keine Anspruchsgrundlage für die Klage ergibt, weil die Klägerin als Gymnasiallehrerin als "Lehrkraft" im Sinne der Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in der im Anspruchszeitraum geltenden Fassung anzusehen ist.



- 5 -

Als "Lehrkräfte" sieht das Landesarbeitsgericht tarifgerecht und in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung diejenigen Angestellten an, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes für die Tätigkeit maßgeblich ist. Damit ist der Schulbetrieb der den Schulgesetzen der Bundesländer unterliegenden allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen gemeint (vgl. das Urteil des Senats vom 30. Januar 1980 - 4 AZR 1098/77 -, [demnächst] AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer, mit weiteren Nachweisen).

Weiter führt das Landesarbeitsgericht aus, mit ihrem Ergänzungsvertrag vom 10. / 18. November 1976 hätten die Parteien die Geltung des die Vergütung der angestellten Lehrer regelnden Ministerialerlasses vom 29. Juli 1974 (105 - 03203/1 (9) - GültL 26/196 Nds. MBl. S. 1485) vereinbart, wonach die Klägerin eine 15-jährige Bewährungszeit zu erfüllen habe. Darauf sei nicht nur voll ihre als Lehrkraft im niedersächsischen Staatsdienst abgeleistete Dienstzeit mit sieben Jahren und vier Monaten, sondern außerdem zur Hälfte die Zeit anzurechnen, während der die Klägerin als Lektorin und Kathederchef im Hauptfach russische Sprache und Literatur nach Erwerb ihres Diploms ab Juli 1954 in Rumänien tätig gewesen sei. Damit seien weitere sieben Jahre und acht Monate anzurechnen. Diese Anrechnung erfolge nach § 315 Abs. 3 BGB, da die vom niedersächsischen Kultusministerium verweigerte Anrechnung der in Rumänien geleisteten Vordienstzeiten der Klägerin nicht der Billigkeit entspreche. Im Sinne der Nr. 4 des vorgenannten Vergütungserlasses habe das Ministerium die in Rumänien absolvierte Fachausbildung der Klägerin als abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule anerkannt. In Nr. 2 Abs. 7 des Erlasses vom 29. Juli 1974 sei vorgesehen, daß Beschäftigungszeiten an Privatschulen und an deutschen Auslandsschulen auf die geforderte Bewährungszeit angerechnet werden könnten, wenn diese Schulen in ihren Lehr- und Erziehungszielen den öffentlichen Schulen in

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

- 6 -



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



der Bundesrepublik entsprächen und die übrigen Voraussetzungen erfüllt seien. Eine sinngemäße Heranziehung dieser Bestimmungen führe zu dem Ergebnis, daß auch die rumänischen Vordienstzeiten der Klägerin zumindest in begrenztem Umfang anzurechnen seien. Dabei komme es auf die spezifischen Erziehungsziele in Rumänien nicht an. Auch aus § 23 a Nr. 3 lit. b BAT könne nichts anderes hergeleitet werden, zumal diese tarifliche Bestimmung nach dem Vergütungserlaß nur sinngemäß anzuwenden sei. In Rumänien habe nämlich allgemein und auch für die Zwecke des Bewährungsaufstieges - bezogen auf den BAT - ein Tarifvertrag "wesentlich gleichen Inhalts" gegolten. Der Beginn der Bewährungszeit werde vom Berufungsgericht nach § 287 ZPO auf den Zeitpunkt der Erlangung ihres Diploms durch die Klägerin angesetzt.

Diese Rechtsausführungen des Landesarbeitsgerichts sind, wie die Revision mit Recht darlegt, sowohl in den wesentlichen Teilen der Begründung als auch im Ergebnis unzutreffend. Auszugehen ist mit dem Landesarbeitsgericht von dem schriftlichen Ergänzungsvertrag der Parteien vom 10. / 18. November 1976, worin diese vereinbart haben:

"Der Absatz 1 des Arbeitsvertrages vom 28.8.1970/
16. 10. 1970 wird um die Worte

"und den Eingruppierungserlassen des
Nieders. Kultusministers in der je-
weils geltenden Fassung"

ergänzt und lautet nunmehr wie folgt:

"nach Maßgabe des Bundesangestellten-
tarifvertrages (BAT) vom 23. Februar
1961 und den diesen ergänzenden oder
ändernden Tarifverträgen und den Ein-
gruppierungserlassen des Nieders.
Kultusministers in der jeweils gel-
tenden Fassung"."

Da unstreitig entgegen der früheren Praxis nunmehr im Lande Niedersachsen mit den angestellten Lehrern allgemein die jeweils geltenden Eingruppierungserlasse vertraglich vereinbart werden und dies auch schon Ende des Jahres 1976 der Fall war, handelt es sich bei dem Ergänzungsvertrag



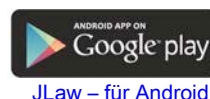
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



der Parteien um einen sogenannten "typischen Arbeitsvertrag", den der Senat selbständig und unbeschränkt auslegen kann (vgl. auch dazu das Urteil des Senats vom 30. Januar 1980 - 4 AZR 1098/77 -, [demnächst] AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer, mit weiteren Nachweisen). Dazu sind die allgemeinen Grundsätze für die Vertragsauslegung (§§ 157, 133 BGB) heranzuziehen.

Demgemäß sollen, wie sowohl der Vertragswortlaut als auch der Gesamtzusammenhang des Ergänzungsvertrages ergeben, zwischen den Vertragsparteien zunächst einmal der BAT in seiner im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden Fassung und von ihrem Wirksamwerden an auch die den BAT ändernden und ergänzenden tariflichen Bestimmungen als Vertragsrecht Gültigkeit haben. Damit soll der Ergänzungsvertrag der Parteien wie schon der ursprüngliche Arbeitsvertrag den jeweils bestehenden Tarifstand widerspiegeln (vgl. BAG 25, 34 [42] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Nachwirkung sowie BAG 27, 22 [30] = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung). Darüber hinaus haben die Vertragsparteien jedoch der Tatsache Rechnung getragen, daß infolge der Herausnahme der im Angestelltenverhältnis tätigen Lehrkräfte aus der Vergütungsordnung zum BAT nach Maßgabe der Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen für diese tarifliche Tätigkeitsmerkmale fehlen. Daher ist der Änderungsvertrag der Parteien weiterhin dahin auszulegen, daß zwischen den Parteien im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses derjenige niedersächsische Vergütungserlaß als Vertragsrecht gelten sollte, der zu diesem Zeitpunkt die Vergütung der Klägerin regelte, und daß an dessen Stelle die späteren Erlasse des Kultusministeriums dann und insoweit treten sollten, als sie neue und abweichende Bestimmungen über die Vergütung von der Klägerin entsprechenden Lehrkräften treffen.

Zwar sind nach dem vom Landesarbeitsgericht gewürdigten Vergütungserlaß vom 29. Juli 1974 seitens des niedersächsischen Kultusministeriums noch mehrere weitere Vergütungserlasse ergangen, die sich mit Einzelheiten der Arbeitsentgelte angestellter Lehrer befassen. Diese Erlasse kommen nur



- 8 -

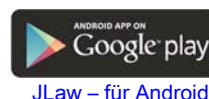
deswegen vorliegend nicht zur Anwendung, weil sie die Vergütung der Klägerin inhaltlich nicht betreffen. Damit hat das Landesarbeitsgericht zutreffend allein den Erlaß vom 29. Juli 1974 herangezogen, der im Zeitpunkt des Abschlusses des Ergänzungsvertrages der Parteien seit mehr als zwei Jahren die Vergütung der Klägerin regelte und auch bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht die Rechtsgrundlage dafür geblieben ist.

Angesichts dieser Rechtslage ist entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts, wie die Revision richtig erkennt, für eine Heranziehung des § 315 BGB kein Raum. Diese Gesetzesnorm kommt nämlich nur zur Anwendung, wenn im Einzelfalle eine Leistung, hier das Arbeitsentgelt der Klägerin, einseitig durch einen der Vertragsschließenden, hier das beklagte Land, bestimmt werden soll. Es muß also eine konkrete einzelvertragliche Vereinbarung fehlen, von der für die Vergütung in Arbeitsverhältnissen § 611 BGB ausgeht. Diese Voraussetzungen für eine Heranziehung des § 315 BGB sind vorliegend nicht erfüllt: Die Parteien haben mit ihrem schriftlichen Ergänzungsvertrag in rechtlich unbedenklicher Weise zunächst die Geltung des bei Vertragsschluß die Vergütung der angestellten Lehrer in Niedersachsen regelnden Erlasses vom 29. Juli 1974 vereinbart. Dieser Erlaß sah eine konkrete Vergütungsregelung für die Klägerin vor und war der Klägerin auch bekannt oder jedenfalls zugänglich. Damit haben aber die Parteien im Rahmen der insoweit bestehenden Vertragsfreiheit durch übereinstimmende Willenserklärungen im vorliegenden Fall gemäß § 611 BGB eine vertragliche Vergütungsregelung auf der Grundlage des Erlasses vom 29. Juli 1974 getroffen, an die sie jedenfalls so lange gebunden sind und gebunden sein wollen, bis ein neuer einschlägiger Erlaß in Kraft tritt. Dazu ist es jedoch unstreitig bezüglich der für die Klägerin maßgeblichen Vergütung bisher nicht gekommen.

- 9 -



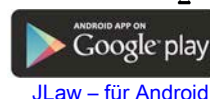
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Damit sind die Parteien an ihre vertragliche Vergütungsvereinbarung auf der Grundlage des Erlasses vom 29. Juli 1974 weiterhin gebunden, ohne daß die Gerichte für Arbeitssachen diese auf ihre Angemessenheit oder Billigkeit nach § 315 BGB überprüfen können. Eine Heranziehung des § 315 BGB käme vielmehr erst dann in Betracht, wenn an die Stelle der für die Klägerin geltenden Vergütungsregelung aus dem Erlaß vom 29. Juli 1974 diejenige eines späteren neuen Erlasses treten würde, da erst von diesem Zeitpunkt an eine einseitige Entgeltbestimmung durch das beklagte Land vorliegen würde.

Der demgegenüber von der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat gegebene Hinweis, gleichwohl müsse zum Schutz der angestellten Lehrer eine gerichtliche Überprüfungsmöglichkeit nach den Grundsätzen des § 315 BGB verbleiben, geht fehl. Damit verkennt die Klägerin, daß wie in allen Bereichen des Schuldrechts auch bei der Eingehung von Arbeitsverträgen und der Bestimmung der Höhe des Arbeitsentgeltes in Arbeitsverträgen der unter Verfassungsschutz stehende Grundsatz der Vertragsfreiheit gilt, von dem für Arbeitsverträge und die Höhe des darin vereinbarten Arbeitsentgeltes auch § 611 BGB ausgeht (vgl. Wlotzke-Volze in Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., § 611 Rdnr. 83). Danach steht dem Arbeitnehmer gemäß § 611 Abs. 1 BGB, wenn sich nicht im Einzelfalle insbesondere aus Tarifverträgen etwas anderes ergibt, "die vereinbarte Vergütung" zu. Das aber ist vorliegend aufgrund der vertraglichen Vereinbarung der Parteien diejenige Vergütung, die für die Tätigkeit der Klägerin der Vergütungserlaß vom 29. Juli 1974 vorsieht.

Weiterhin ist davon auszugehen, daß nach den von der Revision mit prozessualen Rügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die rumänische Ausbildung der Klägerin durch das beklagte Land im Sinne von Nr. 4 Abs. 1 des Erlasses vom 29. Juli 1974 als einer entsprechenden inländischen gleichwertig anerkannt worden ist. Daraus folgert das Landesarbeitsgericht zutreffend, daß die Klägerin nach Maßgabe der Tätigkeits-



merkmale dieses Erlasses "einzugruppieren" ist. Da die Klägerin keine Pädagogische Prüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt hat, kann sie nicht schon nach siebenjähriger Bewährungszeit nach den Merkmalen der Fallgruppe 40/2 der Erlaßanlage in die von ihr für sich beanspruchte VergGr. I b aufsteigen. Vielmehr kommt für sie nur die Fallgruppe 42 mit fünfzehnjähriger Bewährung in Betracht. Diese Bewährungszeit ist jedoch, worauf die Revision ebenfalls zutreffend verweist, entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts bei der Klägerin noch nicht abgelaufen.

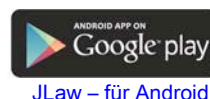
Dabei kann auch nicht Nr. 2 Abs. 7 des Erlasses vom 29. Juli 1974 angewandt werden, der die Möglichkeit der Anrechnung von Beschäftigungszeiten an inländischen Privatschulen und deutschen Auslandsschulen regelt. Wie die Revision mit Recht hervorhebt, können nämlich weder inländische Privatschulen noch deutsche Auslandsschulen mit rumänischen Erziehungs- und Bildungseinrichtungen gleich welcher Art verglichen oder rechtlich identifiziert werden. Beides hat auch ersichtlich der Erlaßgeber nicht beabsichtigt.

Unmittelbar heranzuziehen sind vielmehr die Bestimmungen über die "Höhergruppierung bei Bewährung" in Nr. 3 des Vergütungserlasses vom 29. Juli 1974, wobei - ähnlich wie nach § 23 a BAT - gemäß Nr. 3 Abs. 1 Satz 1 des Erlasses grundsätzlich von der Bewährungstätigkeit in der Ausgangsfallgruppe auszugehen ist. Weiterhin kommt es entscheidend auf Nr. 3 Abs. 3 des Erlasses an, worin bestimmt wird:

"Im übrigen gelten die Bestimmungen des § 23 a Nrn. 1, 2, 3 und 5 BAT entsprechend.....",

Demgemäß ist auch § 23 a Nr. 3 lit. b BAT heranzuziehen, wonach die Bewährungszeit auch zurückgelegt werden kann bei

"Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden."



- 11 -

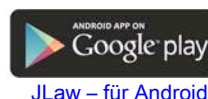
Dabei folgt aus der unmittelbaren und inhaltlich uneingeschränkten Bezugnahme des Erlasses auf die Bestimmungen des § 23 a BAT, daß diese vorliegend ebenso auszulegen sind, als wenn der BAT unmittelbar als Tarifrecht oder aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung gelten würde. Auch hierauf weist die Revision zutreffend hin.

Danach können die in Rumänien von der Klägerin geleisteten Vordienstzeiten auf ihre fünfzehnjährige Bewährungszeit nicht angerechnet werden. Wie der Senat bereits in seiner Entscheidung BAG 26, 208 [212] = AP Nr. 11 zu § 23 a BAT im einzelnen ausgeführt hat, verstehen die Tarifvertragsparteien nämlich unter "Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts" die entsprechenden feststehenden und allgemein anerkannten Begriffe des Staats- und Verwaltungsrechts der Bundesrepublik Deutschland (vgl. Forsthoff, Verwaltungsrecht, 10. Aufl., Band I, S. 491, 495 und 507 sowie Wolff-Bachof, Verwaltungsrecht II, 4. Aufl., S. 171, 364 und 445). Deshalb können damit auch nur juristische Personen des öffentlichen Rechts im Geltungsbereich des Grundgesetzes und keine ausländischen juristischen Personen des öffentlichen Rechts gleich welcher Art und Rechtsform gemeint sein. Hierfür spricht nicht nur, daß der BAT schon aufgrund seines Geltungsbereiches (§ 1) nur für Angestellte gilt, die in Diensten von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des inländischen öffentlichen Rechts stehen, sondern auch die Erwägung, daß dann, wenn sich nicht aus dem Tarifwortlaut selbst etwas anderes ergibt, die Tarifvertragsparteien allgemein gebräuchliche und anerkannte Rechtsbegriffe nur in deren allgemeiner Bedeutung der innerstaatlichen Rechtsordnung wiedergeben und angewendet wissen wollen (vgl. BAG AP Nr. 21 zu §§ 22, 23 BAT 1975, AP Nr. 18 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, sowie AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Papierindustrie mit jeweils weiteren Nachweisen).

- 12 -



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



Außerdem können, bezogen auf den BAT, als "Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts" nur Tarifverträge in Betracht kommen, die nach Art und Zweckbestimmung mit dem BAT sowie den Grundprinzipien des in der Bundesrepublik Deutschland geltenden Tarifrechts, außerdem aber auch ihrem Inhalt nach weitgehend, z.B. auch in der Regelung des Vergütungssystems, mit dem BAT übereinstimmen (vgl. auch dazu das Urteil des Senats BAG 26, 208 [211] = AP Nr. 11 zu § 23 a BAT mit weiteren Nachweisen). Dies trifft für den vom Landesarbeitsgericht herangezogenen rumänischen Tarifvertrag schon für die Art seines Zustandekommens nicht zu. Außerdem weicht er in Aufbau, Inhalt und Systematik entscheidend von dem BAT ab. Dies gilt insbesondere auch für Art. 139 des von der Klägerin vorgelegten rumänischen Tarifvertrages, der "in den Grenzen des Besoldungsfonds" nach 25-jähriger Tätigkeit im Schulwesen die Möglichkeit der Zuerkennung eines sogenannten "Verdienstgrades" vorsieht und damit entscheidend von der Regelung des Bewährungsaufstieges in § 23 a BAT abweicht.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 91 ZPO.

gez.:	Dr. Neumann	Dr. Röhsler	Dr. Feller
	Prieschl	Trautmann	

