

Aktenzeichen: 4 AZR 744/98
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 24. November 1999
- 4 AZR 744/98 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 7. August 1996
- 5 Ca 5507/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 1. April 1998
- 2 Sa 269/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung: Lehrmeister an der Universität Bremen; Gleichbehandlungsgrundsatz

Gesetz:

BAT §§ 22, 23 Anlage 1 a Teil II Abschnitt L (Angestellte in technischen Berufen); Vorbem. Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a zum BAT; SR 2 I I zum BAT; § 242 BGB Gleichbehandlung

Leitsätze:

Keine



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



BUNDEsarbeitsGERICHT



4 AZR 744/98
2 Sa 269/96
Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. November 1999

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. November 1999 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter, die ehrenamtliche Richterin Scherweit-Müller und den ehrenamtlichen Richter Sieger für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 1. April 1998 - 2 Sa 269/96 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die tarifgerechte Vergütung des Klägers.

Der Kläger hat zunächst die Facharbeiterprüfung zum Starkstromelektriker absolviert. Nach einer beruflichen Tätigkeit als Starkstromelektriker ist er von April 1972 bis September 1973 zum Techniker in der Fachrichtung Allgemeine Elektrotechnik ausgebildet worden. Seit dem 1. Juli 1974 ist der Kläger bei der Beklagten an der Universität Bremen tätig, zunächst auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 10. Mai 1974 als Techniker unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V c.

Mit dem Schreiben vom 28. Januar 1980 wurde der Kläger mit Wirkung vom 1. Februar 1980 von seinem damaligen Arbeitsplatz in der Energiezentrale/Leitwarte in den Technischen Bereich - Arbeitswissenschaften - Arbeitslehre/Politik-Werkstätten und Labore (T-Bereich AL/P-Werkstätten) versetzt, und es wurde ihm die Leitung eines Teilbereichs der AL/P-Werkstätten übertragen. Nach den einschlägigen Geschäftsverteilungsplänen umfaßte sein neuer Arbeitsplatz die folgenden Aufgaben:

- Leitung eines Teilbereichs der AL/P Werkstätten und Labore
Fachliche Betreuung der Studenten der Studiengänge AL/P, - Schwerpunkt Technik - sowie LS II-b F - Schwerpunkt E-Technik -
Selbständige Planung und Durchführung von Werkstattkursen für Anfänger und Fortgeschrittene sowie Erstellung der fachbezogenen theoretischen Unterlagen
Mitarbeit und fachtechnische Beratung in Projekten und wissenschaftlichen Vorhaben
Vorbereitung von Demonstrationsversuchen für die Lehre in Zusammenarbeit mit den Hochschullehrern
Fachtechnische Einleitung von Beschaffungen

Bei den von dem Kläger durchgeführten Werkstattkursen, die in das Veranstaltungsverzeichnis der Universität Bremen aufgenommen werden, handelt es sich um Veranstaltungen für Anfänger und Fortgeschrittene für Studenten der Studiengänge



Arbeitswissenschaft/Technologie bzw. Wirtschaft/Technik mit den Schwerpunkten Technik bzw. E-Technik (zB Elektrotechnik I Kurs A, Elektrotechnik II Kurs A, Modell- und Prototypenbau in der Elektrotechnik (Vertiefungsveranstaltung), Informations- und Kommunikationstechnik I, Informations- und Kommunikationstechnik II, Modell- und Prototypenbau in der Informations- und kommunikationstechnischen Grundbildung - ITG -). Dabei nehmen die Planung und Durchführung der Werkstattkurse rund 60 % der Arbeitszeit des Klägers in Anspruch. In dieser Funktion wurde der Kläger nach dem Arbeitsvertrag vom 25. Juni 1980 mit Wirkung ab dem 1. Februar 1980 als Techniker mit der Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V b und nach dem Arbeitsvertrag vom 7. November 1985 als Angestellter in der Tätigkeit eines Lehrmeisters ebenfalls mit der Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V b beschäftigt.

In der Universität Bremen ebenso wie in den der Sache nach Fachhochschulen darstellenden Hochschulen Bremen und Bremerhaven werden weitere Personen als „Lehrmeister“ beschäftigt. Die Lehrmeister an den Hochschulen Bremen und Bremerhaven werden auf Grund einer Vereinbarung zwischen der ÖTV und der Beklagten im Jahre 1979 nach der Vergütungsgruppe IV b bezahlt, nachdem das Arbeitsgericht Bremen mit dem Urteil vom 14. März 1979 (- 7 Ca 7349/76 -) für einen Lehrmeister auf eine entsprechende Eingruppierung erkannt hatte.

Nach vergeblichen früheren Höhergruppierungsanträgen hat der Kläger mit dem Schreiben vom 10. Mai 1993 erneut die Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe IV a beantragt, was die Beklagte mit Schreiben vom 29. Juni 1994 abgelehnt hat.

Mit der am 30. September 1994 eingegangenen Klage verfolgt der Kläger sein Begehren auf Höhergruppierung weiter. Seine ursprüngliche Auffassung, daß er nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für Angestellte im Innen- und Außendienst der Anlage 1 a zum BAT einzugruppieren sei und dementsprechend wegen der Erfüllung der entsprechenden Heraushebungsmerkmale über die Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1 a, Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 1 a, Vergütungsgruppe IV a Fallgruppe 1 a in die Vergütungsgruppe III Fallgruppe 1 b einzugruppieren sei, hat er schon in der ersten Instanz aufgegeben. Er stützt sein Eingruppierungsbegehren nunmehr auf den Gleichbehandlungsgrundsatz. Er könne als an der Universität tätiger Lehrmeister nicht schlechter bezahlt werden als die Lehrmeister an den Hochschulen Bremen und Bremerhaven. Im übrigen beruft er sich auf die Gleichbehandlung mit anderen von ihm benannten Arbeitnehmern an der Universität Bremen. In der Regel stelle die Beklagte



dort Lehrmeister mit der Vergütungsgruppe V b ein und gruppiere sie nach drei Jahren in die Vergütungsgruppe IV b hoch.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab 1. Januar 1992 Vergütung nach IV b BAT zuzüglich 4 % Zinsen auf die jeweils fälligen Nettodifferenzbeträge ab Klageerhebung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, und die Auffassung vertreten, ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz liege nicht vor. Die Tätigkeiten an der Universität einerseits und an den Hochschulen Bremen und Bremerhaven als Fachhochschulen andererseits seien nicht vergleichbar. Auch hinsichtlich der Qualifikation der Beschäftigten lägen Unterschiede vor. Bei den vom Kläger genannten Mitarbeitern der Beklagten erfolgte die Eingruppierung aufgrund unterschiedlicher persönlicher Voraussetzungen und unterschiedlicher Tätigkeitsprofile.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Die als Eingruppierungsfeststellungsklage zulässige Klage ist nicht begründet, weil keine Anspruchsgrundlage für die von dem Kläger begehrte Vergütung nach der Vergütungsgruppe IV b BAT ersichtlich ist. Dies haben die Vorinstanzen richtig erkannt.

1. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß der Kläger nicht nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert ist. Zwar ist die Anwendbarkeit des BAT und der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für die Freie Hansestadt Bremen geltenden Fassung arbeitsvertraglich vereinbart worden. Nach der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen gilt aber die Anlage 1 a nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte - auch wenn sie nicht unter die SR 2 I I fallen - beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist. Das Landesarbeitsgericht hat entsprechend der überein-



stimmenden Auffassung der Parteien den Kläger als Lehrkraft im Sinne dieser Vorbemerkung angesehen.

a) Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Für die Bestimmung des Begriffes der „Lehrkraft“ im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 ist die Protokollnotiz zu Nr. 1 der SR 211 heranzuziehen (*BAG 26. Januar 1972 - 4 AZR 104/71 - AP BAT §§ 22, 23 Nr. 48*), wonach es darauf ankommt, ob die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten der Tätigkeit das Gepräge gibt. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts nehmen die Planung und Durchführung der Werkstattkurse unstreitig etwa 60 % der Arbeitszeit des Klägers in Anspruch. Der Kläger führt die Lehrveranstaltungen, die der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten dienen, selbständig durch, so daß er auch nicht als Lehrhilfskraft angesehen werden kann (*vgl. dazu BAG 1. Juni 1977 - 4 AZR 111/76 - AP BAT §§ 22, 23 Nr. 98*). Auch der Umstand, daß seine Tätigkeit nicht in der Schule, sondern an der Universität stattfindet, steht der Zuordnung als Lehrkraft nicht entgegen, weil von der Vorbemerkung Nr. 5 auch die Lehrkräfte umfaßt werden „soweit sie nicht unter SR 211 fallen“, dh. auch die Lehrkräfte, die nicht an allgemeinen Schulen oder berufsbildenden Schulen tätig sind (*BAG 24. April 1985 - 4 AZR 457/83 - BAGE 48, 307*).

b) Im übrigen stünde dem Kläger die begehrte Vergütung auch nicht zu, wenn er nicht als Lehrkraft anzusehen und somit die Geltung der Anlage 1 a zum BAT nicht ausgeschlossen wäre. Denn dann müßte sich die Vergütung des Klägers nach der Allgemeinen Vergütungsordnung in der für die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) geltenden Fassung Teil II Abschn. L (Angestellte in technischen Berufen) richten. Die dort vom Kläger erreichbare Vergütung nach Vergütungsgruppe V b entspricht der vom Kläger bezogenen Vergütung. Eine Eingruppierung nach Teil I Allgemeiner Teil in die Vergütungsgruppe IV b Fallgruppe 21 als technischer Angestellter kommt nicht in Betracht, weil der Kläger keine technische Ausbildung nach Nr. 2 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen absolviert hat, dh. den erfolgreichen Besuch einer Schule, deren Abschluß zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigt. Er hat auch nicht dargelegt, daß er hinsichtlich der subjektiven Voraussetzungen dieser Fallgruppe („auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen“) sonstiger Angestellter ist.



2. Im Ergebnis zu Recht hat das Berufungsgericht auch erkannt, daß der Kläger sein Begehren nach einer höheren Vergütung nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz stützen kann.

a) Zutreffend ist das Berufungsgericht von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen, wonach es dem Arbeitgeber verwehrt ist, einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen im Arbeitsverhältnis auszuschließen und schlechter zu stellen. Dieser Grundsatz gebietet, Gleiches gleich und Ungleiches seiner Eigenart entsprechend verschieden zu behandeln. Er ist erst dann verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonstwie sachlich einleuchtender Grund für die Differenzierung nicht finden läßt. Zwar hat bei der Festlegung der Vergütung der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang vor dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dies gilt aber nur für individuell vereinbarte Arbeitsentgelte. Dagegen beansprucht der Gleichbehandlungsgrundsatz nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts uneingeschränkte Geltung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip festlegt (*ständige Rechtsprechung* zB BAG 16. April 1997 - 4 AZR 653/95 - AP ArbGG 1979 § 72 Nr. 35).

b) Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe hat der Kläger einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht dargelegt, und er ist auch im übrigen nicht ersichtlich.

aa) Soweit der Kläger eine Gleichbehandlung mit den Lehrmeistern an den Hochschulen Bremen und Bremerhaven verlangt, hat das Landesarbeitsgericht zu Recht einen Verstoß nicht gesehen. Es hat ausgehend von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß der Gleichbehandlungsgrundsatz kein Gebot zur einheitlichen Behandlung von Arbeitnehmergruppen in unterschiedlichen Ordnungs- und Regelungsbe-
reichen enthält (BAG 3. Dezember 1997 - 10 AZR 563/96 - BAGE 87, 180), die Hochschulen Bremen und Bremerhaven als Fachhochschulen einerseits und die Universität andererseits als unterschiedliche Ordnungs- und Regelungsbereiche gesehen und dazu ausgeführt, daß die Beklagte mit der ÖTV eine kollektivrechtliche Vereinbarung nur für die Eingruppierung der Lehrmeister an den Hochschulen Bremen und Bremerhaven getroffen habe und nicht verpflichtet gewesen sei, auch für die Lehrmeister der Universität eine entsprechende Vereinbarung zu treffen.



Es kann offenbleiben, ob die Hochschulen, die im Sinne der üblichen Einteilung den Charakter von Fachhochschulen haben, und die Universität als unterschiedliche Ordnungs- und Regelungsbereiche angesehen werden können. Entscheidend ist, daß die kollektivrechtliche Vereinbarung der Beklagten mit der ÖTV über die Eingruppierung der Lehrmeister an den Hochschulen ein sachlicher Grund für die den Lehrmeistern an den Hochschulen gewährte Vergütung ist und eine ggf. unterschiedliche Vergütung der Lehrmeister an der Universität rechtfertigt. Es liegt in der Verantwortung der Tarifvertragsparteien, die Vergütung der tarifunterworfenen Arbeitnehmer/innen zu regeln. Es kommt nicht darauf an, welchen Charakter diese Vereinbarung hat. Dafür steht ihnen nicht nur der Tarifvertrag als Instrument zur Verfügung, sondern auch die keinen Tarifvertrag darstellende schuldrechtliche Vereinbarung (*BAG 5. November 1997 - 4 AZR 872/95 - BAGE 87, 45*). In dem Vollzug der sich aus dieser Vereinbarung für die Beklagte ergebenden Verpflichtung liegt jedenfalls die Berechtigung zu einer unterschiedlichen Behandlung der von der Vereinbarung betroffenen und der von ihr nicht betroffenen Beschäftigten. Etwas anderes kann nur gelten, wenn die Vereinbarung selbst wegen Verstoßes gegen höherrangiges Recht unwirksam ist. Dazu hat der Kläger nichts vorgetragen. Angesichts des Umstandes, daß die Vereinbarung vor dem Hintergrund des einschlägigen Urteils des Arbeitsgerichts Bremen getroffen worden ist, sind hierfür auch keine Anhaltspunkte erkennbar.

bb) Auch soweit der Kläger behauptet, daß die Beklagte nicht das von dem Landesarbeitsgericht angenommene Ordnungssystem für die Bezahlung der Lehrmeister an der Universität praktiziert habe, sondern vielmehr die Lehrmeister bei der Einstellung in die Vergütungsgruppe V b BAT eingruppiert und nach dreijähriger Bewährung in die Vergütungsgruppe IV b BAT höhergruppiert habe, kann das sein Begehren nicht begründen. Denn die von der Beklagten dargestellte und von dem Kläger nicht bestrittene (§ 561 ZPO) Entwicklung der Eingruppierung der von dem Kläger benannten Angestellten lassen die von dem Kläger behauptete Regel nicht erkennen. Der Zeitraum zwischen der Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V b, die im übrigen nicht in allen genannten Fällen schon zu Beginn der Beschäftigung vorgenommen wurde, und der Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe IV b war vielmehr in jedem Fall unterschiedlich lang und variierte zwischen 1,5 Jahren und 16,5 Jahren. Im übrigen hat der Kläger auch nicht dargelegt, daß es sich bei allen von ihm benannten Angestellten um Lehrmeister handelt, wie es die von ihm behauptete Regel impliziert.



cc) Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ergibt sich auch nicht aus dem Vergleich mit den von dem Kläger benannten Personen. Zwar ist der Gleichbehandlungsgrundsatz im Hinblick auf die Vergütung der Beschäftigten nicht nur anwendbar, wenn der Arbeitgeber die Leistungen nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, sondern auch, wenn er, ohne nach einem entsprechenden Prinzip vorzugehen, im Betrieb mehrere Vergütungssysteme anwendet und dabei nicht nur einzelne Arbeitnehmer besserstellt (*BAG 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 102*). Das setzt aber voraus, daß ohne sachlichen Grund unterschiedliche Vergütungssysteme angewandt werden, und ändert nichts daran, daß für individuelle Vergütungsvereinbarungen der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht gilt.

Auch insoweit ist der Kläger seiner Darlegungslast nicht nachgekommen, die bei der Überprüfung der Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sachgerecht zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer verteilt werden muß (*BAG 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 - aaO*). Dazu hätte er zumindest schlüssig seine Zugehörigkeit zu einer Gruppe von Arbeitnehmern vortragen müssen, die gegenüber einer anderen Gruppe von vergleichbaren Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund nach ungünstigeren Regeln vergütet werden. Schon dieser Anforderung ist der Kläger nicht gerecht geworden. Der Kläger hat zunächst nur eine Gruppe von sieben Angestellten benannt, die mindestens in die Vergütungsgruppe IV b BAT eingruppiert sind, und sich zur Begründung der Vergleichbarkeit auf die zunächst von ihm nicht eingereichten Aufgabenbeschreibungen berufen. Auch auf die Auflage des Landesarbeitsgerichts hin, zur Vergleichbarkeit ergänzend vorzutragen, hat er lediglich die Aufgabenbeschreibungen nachgereicht. Aus diesen Aufgabenbeschreibungen aber ist die von dem Kläger behauptete Vergleichbarkeit nicht ersichtlich, und zwar nicht einmal hinsichtlich der Bezeichnung als Lehrmeister. Auch ergibt sich daraus nicht, daß diese Angestellten Lehrveranstaltungen im Sinne der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten in dem Umfang durchführen, daß dies ihrer Tätigkeit das Gepräge gibt. Soweit aber die von dem Kläger benannten Angestellten nicht als Lehrkräfte iS des BAT angesehen werden können, fehlt es schon deshalb an der Vergleichbarkeit, weil für sie der Ausschluß



der Anwendbarkeit der Anlage 1 a des BAT nach der Vorbemerkung Nr. 5 nicht gilt.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Schliemann

Bott

Wolter

H. Scherweit-Müller

Sieger





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)