

Aktenzeichen: 4 AZR 75/84

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 18. September 1985

- 4 AZR 75/84 -

I. Arbeitsgericht Detmold

Urteil vom 22. Dezember 1982

- 1 Ca 717/82 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 25. November 1983

- 5 Sa 160/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Ja

Entscheidungsstichwort:

Bewährungsaufstieg - Anrechnung von Vordienstzeiten

Gesetz:

BAT 1975 § 23 a, §§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. I b Fallgruppe 2 und VergGr. II a Fallgruppe 1 a; GG Art 9 und Art. 3; BGB § 242 Gleichbehandlung (Schulpsychologe bei Regionaler Schulberatungsstelle)

Leitsätze:

1. Vom BAT nicht erfaßte Angestelltentätigkeiten wie die der Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten an Hochschulen können beim Bewährungsaufstieg nach § 23 a BAT nicht berücksichtigt werden.
2. Die Tarifvertragsparteien entscheiden in freier Selbstbestimmung darüber, ob und für welche Berufsgruppen oder Tätigkeiten sie tarifliche Regelungen treffen wollen. Daher bestehen gegen den Ausschluß der Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten aus dem BAT keine rechtlichen Bedenken (Bestätigung des Urteils vom 24. April 1985 - 4 AZR 457/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 75/84

5 Sa 160/83 Hamm

Verkündet am
18. September 1985

Haut
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. September 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Bermel und Pallas für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 25. November 1983 – 5 Sa 160/83 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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:

Der Kläger ist Diplompsychologe und hat seit dem 1. September 1967 in den nachfolgend aufgeführten Beschäftigungsverhältnissen zum beklagten Land gestanden:

1. September 1967 bis 30. September 1969

Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter
am Psychologischen Institut der Universität
M

- Vergütung nach VergGr. II a BAT - ,

1. Dezember 1969 bis 30. September 1970

Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter
am Psychologischen Institut der Universität
M

- Vergütung nach VergGr. II a BAT -,

1. Februar 1971 bis 29. Februar 1976

Wissenschaftlicher Angestellter bei der
Universität B

- Vergütung nach VergGr. II a BAT -,

1. März bis 28. Februar 1979

Verwalter der Stelle eines wissenschaft-
lichen Assistenten bei der Universität
B

- Vergütung nach der Besoldungsgruppe H 1
des Besoldungsgesetzes NW - und

1. März 1979 bis 30. November 1979

Wissenschaftlicher Assistent bei der Uni-
versität B

- Besoldung nach der Besoldungsgruppe H 1
des Besoldungsgesetzes NW -.

Seit dem 1. Dezember 1979 steht der Kläger als Schulpsychologe an der Regionalen Schulberatungsstelle für den Kreis G im Angestelltenverhältnis in den Diensten des beklagten Landes. Er wird nach VergGr. II a BAT vergütet. Die Parteien haben einzelvertraglich die Geltung des BAT und der diesen ändernden und ergänzenden Tarifverträge vereinbart.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Die Parteien streiten darüber, ob auf den tariflichen Bewährungsaufstieg auch die Tätigkeit des Klägers als Verwalter der Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten an der Universität B vom 1. März 1976 bis 28. Februar 1979 anzurechnen ist. Demgemäß hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes begehrt, an ihn ab 3. März 1983 Vergütung nach VergGr. I b BAT zu zahlen. Dazu hat der Kläger vorgetragen, die Tatsache, daß seine Tätigkeit als Verwalter der Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten an der Universität B nicht vom BAT erfaßt werde, stehe ihrer Anrechnung auf den tariflichen Bewährungsaufstieg nicht entgegen. Entscheidend sei demgegenüber, daß es sich auch hierbei um eine Tätigkeit gehandelt habe, die bei einem und für einen vom BAT erfaßten Arbeitgeber geleistet worden sei. Außerdem würden aufgrund einer Empfehlung der Tariftgemeinschaft deutscher Länder von den Bundesländern Zeiten als Widerrufsbeamter im höheren Dienst des Hochschulbereiches als Bewährungszeiten allgemein angerechnet. Im Hinblick darauf verstoße es gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 GG, seine Tätigkeit als Verwalter der Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten in B nicht in gleicher Weise anzurechnen. Aus § 3 Buchstabe g) BAT könnten keine gegenteiligen Rechtsfolgen gezogen werden. Diese tarifliche Regelung sei fragmentarisch und werde den Differenzierungen des Hochschulrechts in den einzelnen Bundesländern nicht mehr gerecht. Sie müsse verfassungskonform in der Weise ausgelegt werden, daß auch seine Beschäftigungszeiten als Verwalter der Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten als dem BAT unterfallend betrachtet würden. Berücksichtigt werden müsse auch, daß diese Tätigkeit materiell den tariflichen Erfordernissen der VergGr. II a BAT Fallgruppe 1 a entsprochen habe. Da das beklagte Land sich sonst an die entsprechenden Empfehlungen der Tariftgemeinschaft deutscher Länder gehalten habe, habe es ihm gegenüber auch gegen den dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Demgemäß hat der Kläger beantragt

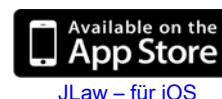
festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, an den Kläger ab 3. März 1983 Vergütung nach VergGr. I b BAT zu zahlen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren fehle es an einer Rechtsgrundlage. Es hat darauf hingewiesen, die Voraussetzungen für den tariflichen Bewährungsaufstieg in die VergGr. I b BAT seien beim Kläger erst am 3. März 1986 erfüllt, und im übrigen zum Klagevorbringen ausgeführt, die Tätigkeit des Klägers als Verwalter der Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten vom 1. März 1976 bis 28. Februar 1979 könne kraft zwingenden Rechts auf den Bewährungsaufstieg nicht angerechnet werden, da es sich dabei um eine Tätigkeit gehandelt habe, die aus den Gründen des § 3 Buchstabe g) nicht unter den BAT falle. Diese eindeutige tarifliche Regelung sei für die Gerichte für Arbeits-sachen bindend. Ihr gegenüber sei weder eine Berufung auf den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz noch auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz möglich. Dabei sei auch zu berücksichtigen, daß Beamtentätigkeiten auf den Bewährungsaufstieg nicht anzurechnen seien. Soweit die Tarifvertragsparteien des Öffentlichen Dienstes ihre Berücksichtigung vorsähen, brächten sie das eindeutig zum Ausdruck. Auch bezüglich der Anwendung der Empfehlungen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder liege seinerseits kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Der Kläger übersehe, daß wissenschaftliche Assistenten an den Hochschulen eine höhere Qualifikation aufweisen müßten als die Verwalter solcher Stellen.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klagebegehren erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Das beklagte Land beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die Klage unbegründet ist. Es fehlt dafür an einer Rechtsgrundlage.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß die Parteien einzelvertraglich die Geltung des BAT und der diesen ändernden und ergänzenden Tarifverträge vereinbart haben.



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



- 5 -

Der Kläger stützt sein Klagebegehren auf die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. I b BAT Fallgruppe 2, wonach zu vergütet sind

Angestellte, die nach mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen in der Vergütungsgruppe II a eingruppiert sind, nach 11-jähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a, wenn sie eine zweite Staatsprüfung abgelegt haben, im übrigen nach 15-jähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a.

Hierbei handelt es sich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, um einen Fall des Bewährungsaufstieges nach § 23 a BAT. Demgemäß ist zunächst erforderlich, daß die von dem Angestellten im Zeitpunkt des möglichen Aufstieges auszuübende Tätigkeit ein in der Vergütungsordnung mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllt. Außerdem wird von den Tarifvertragsparteien verlangt, daß der Angestellte während der tariflichen Bewährungszeit eine Tätigkeit auszuüben hatte, deren tarifliche Mindestvergütung sich nach der VergGr. II a BAT bestimmte (vgl. BAG 21, 147, 150 = AP Nr. 2 zu § 23 a BAT, auch das Urteil des Senats vom 10. Dezember 1969 - 4 AZR 46/69 - AP Nr. 9 zu § 23 a BAT).

Als Diplompsychologe verfügt der Kläger über eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung. Als Schulpsychologe übt er auch eine "entsprechende Tätigkeit" aus, weil diese Hochschulausbildung für seine Tätigkeit erforderlich ist. Damit erfüllt der Kläger die tariflichen Erfordernisse der VergGr. II a BAT Fallgruppe 1 a und damit zugleich auch das erste Erfordernis für den Bewährungsaufstieg, denn die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. II a BAT Fallgruppe 1 a sind mit dem Hinweiszeichen * versehen. Weiteres tarifliches Erfordernis ist, daß der Kläger sich in Tätigkeiten der VergGr. II a BAT 15 Jahre bewährt haben muß. Die nur elfjährige kürzere Bewährungszeit kommt für ihn nicht in Betracht, da es für Psychologen kein zweites Staatsexamen gibt.

Damit ist rechtlich entscheidend, ob zugunsten des Klägers auch seine Tätigkeit als Verwalter der Stelle eines wissen-



- 6 -

schaftlichen Assistenten an der Universität B vom
1. März 1976 bis 28. Februar 1979 auf den 15-jährigen Be-
währungsaufstieg anzurechnen ist. Das wird jedoch mit Recht
vom Landesarbeitsgericht verneint.

Dazu beruft sich das Landesarbeitsgericht zutreffend
auf den für die Tarifauslegung in erster Linie maßgeblichen
Tarifwortlaut (vgl. das Urteil des Senats vom 12. September
1984 - 4 AZR 336/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).
Schon der Inhalt der Merkmale der VergGr. I b BAT Fallgruppe 2
besagt eindeutig, daß sich der Angestellte "in einer Tätig-
keit der Vergütungsgruppe II a" bewährt haben muß. Schon diese
Tarifnorm kann daher mit dem Landesarbeitsgericht nur so aus-
gelegt werden, daß die Tätigkeit den Erfordernissen der VergGr.
II a BAT entsprochen haben und damit überhaupt vom BAT und
seiner Vergütungsordnung erfaßt sein muß (vgl. BAG 21, 147,
150 = AP Nr. 2 zu § 23 a BAT). Für diese Auslegung spricht
auch der weitere tarifliche Gesamtzusammenhang. Wenn die
Tarifvertragsparteien im Sinne eines allgemeinen Rechtsgrund-
satzes in § 23 a Satz 2 Nr. 1 BAT bestimmen:

"Maßgebend hierbei ist die Tätigkeit, die der Vergütungs-
gruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert
ist",

dann ist auch daraus ersichtlich, daß für den Bewährungsaufstieg
nach § 23 a BAT nur Tätigkeiten in Betracht kommen sollen, die
einer konkreten Vergütungsgruppe der Vergütungsordnung des
BAT zuzuordnen sind und damit überhaupt vom BAT erfaßt werden.
Diesem deutlich zum Ausdruck gebrachten Willen der Tarifver-
tragsparteien hat der Senat in seiner Rechtsprechung dadurch
Rechnung getragen, daß Beamtendienstzeiten auf die tarifliche
Bewährungszeit des § 23 a BAT nicht anzurechnen sind (vgl. BAG
33, 103, 105 = AP Nr. 13 zu § 23 a BAT). Wie das Landesarbeits-
gericht mit Recht hervorhebt, hat das der erkennende Senat mit
dem insoweit eindeutigen Tarifwortlaut und dem tariflichen Ge-
samtzusammenhang begründet. Zugleich hat der Senat auch noch
darauf hingewiesen, wo nach dem BAT Beamtendienstzeiten anzu-
rechnen seien, werde das von den Tarifvertragsparteien jeweils



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



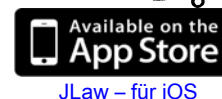
[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ausdrücklich wie etwa in § 20 Abs. 2 BAT bei der Anrechnung von Vordienstzeiten zum Ausdruck gebracht. Dieselbe Rechtsfolge ergibt sich weiter aus § 23 a Satz 2 Nr. 3 BAT, wonach Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern grundsätzlich nur dann angerechnet werden können, wenn diese den BAT oder einen Tarifvertrag "wesentlich gleichen Inhalts" anwenden, womit von den Tarifvertragsparteien wiederum klargestellt wird, daß nach ihrem Willen aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit auf die Bewährungszeit nur solche Angestellten-tätigkeiten angerechnet werden sollen, die ihrerseits vom BAT erfaßt werden. Schließlich weist das Landesarbeitsgericht schon in diesem Zusammenhang mit Recht auch auf den grundlegenden rechtlichen Unterschied zwischen Beamten und Angestellten hin (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 11. April 1979 - 4 AZR 567/77 - AP Nr. 21 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

Mit dem Landesarbeitsgericht ist auch für die Beurteilung des vorliegenden Falles an diesen Grundsätzen festzuhalten. Danach ist mit dem Landesarbeitsgericht der Zeitraum, in dem der Kläger Verwalter der Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten an der Universität B war (1. März 1976 bis 28. Februar 1979), auf den tariflichen Bewährungsaufstieg nicht anzurechnen. Zwar war der Kläger während dieses Zeitraumes kein Beamter, sondern Angestellter. Dieser Umstand führt jedoch nicht zu einer anderen rechtlichen Beurteilung. Der Kläger wurde damals aufgrund eines als "Dienstvertrag" bezeichneten Arbeitsvertrages beschäftigt (Bl. 16 der Vorakten), wobei der BAT arbeitsvertraglich nicht in Bezug genommen worden war und sich die Vergütung des Klägers (§ 2 des Vertrages) in nach den Grundsätzen der Vertragsfreiheit unbedenklich rechtlich möglicher Weise nach der Besoldungsgruppe H 1 des Besoldungsgesetzes des beklagten Landes richtete. Dabei ist für das damalige Arbeitsverhältnis der Parteien der BAT absichtlich nicht als gültig vereinbart worden, da in § 3 Buchstabe g) BAT ausdrücklich bestimmt wird, daß dieser Tarifvertrag unter anderem auch für die "Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten" nicht gilt.



- 8 -

Hat damit aber der Kläger in dem Streitbefangenen Zeitraum eine Tätigkeit ausgeübt, die kraft ausdrücklicher tariflicher Regelung vom BAT nicht erfaßt wird, so kann es sich dabei, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend gefolgert hat, begriffsnotwendig auch nicht um eine "Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a" im Sinne der Erfordernisse der VergGr. I b BAT Fallgruppe 2 handeln, so daß sie auch nicht auf die tarifliche Bewährungszeit angerechnet werden kann. Dabei weist das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf hin, daß es unter diesen Umständen entgegen der Meinung des Klägers nicht darauf ankommen kann, wie seine damalige Tätigkeit zu bewerten wäre, wenn sie vom BAT und seiner Vergütungsordnung erfaßt würde. Entscheidend kommt es demgegenüber vielmehr allein darauf an, daß es sich dabei um die Tätigkeit eines Angestellten handelte, die kraft zwingenden Tarifrechts vom BAT überhaupt nicht erfaßt wird und daher auch im Rahmen des § 23 a BAT - wie eine Beamtentätigkeit - keine Berücksichtigung finden kann.

Das Landesarbeitsgericht führt weiter zutreffend im einzelnen aus, daß gegen die Regelung des § 3 Buchstabe g) BAT keine verfassungsrechtlichen Bedenken bestehen und solche insbesondere nicht aus dem Gleichheitssatz des Art. 3 GG hergeleitet werden können. Schon in seinem Urteil vom 24. April 1985 - 4 AZR 457/83 - (zur Veröffentlichung vorgesehen) hat der Senat im einzelnen ausgeführt, aus der nach Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit folge, daß die Tarifvertragsparteien in freier Selbstbestimmung darüber zu entscheiden hätten, ob und für welche Berufsgruppen oder Tätigkeiten sie tarifliche Regelungen treffen wollten, weswegen sie auch in der Bestimmung des Geltungsbereiches der Tarifverträge im Rahmen ihrer Tarifzuständigkeit frei seien. Hieraus hat der Senat in dem angezogenen Urteil hergeleitet, daß gegen den Ausschluß der Lektoren aus dem BAT keine rechtlichen Bedenken bestehen. Für den ebenfalls in § 3 Buchstabe g) BAT vorgesehenen Ausschluß der Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten gilt dasselbe.

- 9 -



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



Die hiergegen vom Kläger, insbesondere unter Hinweis auf Art. 3 GG, in der Revision erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Zutreffend ist der Hinweis des Klägers, daß die Tarifvertragsparteien bei ihrer Rechtssetzung wie der staatliche Gesetzgeber an den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz gebunden sind und deswegen niemanden etwa im Hinblick auf sein Geschlecht, seine Abstammung, seine Rasse oder sein Religionsbekenntnis aus dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages ausschließen dürften (vgl. BAG 1, 258, 260 = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., Einl. Rz 62 ff. und Maunz/Dürig/Herzog, Grundgesetz, 4. Aufl., Art. 3 Abs. 1 Rz 302). Darum geht es jedoch vorliegend nicht. Vielmehr übersieht der Kläger, wie auch das Landesarbeitsgericht richtig hervorhebt, daß sich aus der aus Art. 9 Abs. 3 GG resultierenden koalitionsrechtlichen Verbandsautonomie das Recht der Satzungsautonomie und die prinzipielle Freiheit verbandsinterner Selbstbestimmung der Koalitionen ergeben (vgl. Maunz/Dürig/Herzog, aaO, Art. 9 Rz 204 und 248 mit weiteren Nachweisen). Daraus wiederum folgt, daß die Koalitionen als insoweit vom Staate unabhängige Tarifvertragsparteien in verfassungsrechtlich geschützter Selbstbestimmung frei darüber entscheiden können, ob sie Tarifverträge abschließen und für welche Berufsgruppen oder Tätigkeiten das geschehen soll. Es steht ihnen damit auch frei, bestimmte Berufsgruppen oder Tätigkeiten aus dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages – wie in § 3 Buchstabe g) BAT geschehen – auszunehmen. Insoweit ist demgegenüber eine Berufung auf Art. 3 GG rechtlich nicht möglich. Vielmehr geht Art. 9 Abs. 3 GG dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz, sofern er hier überhaupt Anwendung finden kann, vor (vgl. Maunz/Dürig/Herzog, aaO, Art. 9 Rz 335 c). Damit erweist sich die gegenteilige Rechtsauffassung des Klägers, die die Tarifvertragsparteien in bestimmter Weise zum Abschluß bzw. zur inhaltlichen Gestaltung von Tarifverträgen von Staats wegen zwingen würde, als Eingriff in die Koalitionsfreiheit.

Auch die weiteren Einwendungen der Revision sind unbegründet. Da sich der Kläger vorliegend nicht erfolgreich auf



den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz des Art. 3 GG berufen kann, kommt es nicht darauf an, ob das Landesarbeitsgericht diesen Verfassungsgrundsatz im Widerspruch zur Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ausgelegt und angewendet hat. Abgesehen davon nimmt das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung einen Verstoß gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz dann an, wenn es die Tarifvertragsparteien versäumen, bei der Normierung tariflicher Vorschriften tatsächliche Gleichheiten oder Ungleichheiten zu berücksichtigen, die so bedeutsam sind, daß sie bei einer am allgemeinen Gerechtigkeitsdenken orientierten Betrachtungsweise hätten Berücksichtigung finden müssen (vgl. BAG 42, 231, 237 = AP Nr. 71 zu §§ 22, 23 BAT 1975 sowie die weiteren Urteile des Senats vom 13. Februar 1985 - 4 AZR 154/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, und 1. Juni 1983 - 4 AZR 578/80 - AP Nr. 16 zu § 23 a BAT mit weiteren Nachweisen). Diese Rechtsprechung des Senats entspricht wiederum der des Bundesverfassungsgerichts (vgl. BVerfGE 1, 14, 16 und 52; 8, 51, 64 sowie 9, 201, 206). Aus den dargelegten Gründen sind entgegen der Meinung des Klägers die Tarifvertragsparteien frei in der Entscheidung darüber, für welche Berufsgruppen bzw. Tätigkeiten sie Tarifverträge abschließen, ob sie einen tariflichen Bewährungsaufstieg einführen und an welche rechtlichen Erfordernisse sie die Teilnahme daran knüpfen. Auch das hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt. Angesichts der eindeutigen und die Gerichte für Arbeitssachen bindenden Tarifrechtslage kommt es auch nicht auf die vom Kläger näher erläuterte differenzierte Entwicklung des staatlichen Hochschulrechts in Bund und Ländern an. Der Kläger verkennt, daß die Tarifvertragsparteien weder verpflichtet sind, sich daran bei der Tarifgestaltung zu orientieren, noch gehalten sind, bestehende tarifliche Bestimmungen dem staatlichen Recht jeweils "anzupassen".

Zuzustimmen ist schließlich dem Landesarbeitsgericht auch darin, daß die Klage nach dem dem Arbeitsvertragsrecht zugehörigen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht begründet ist. Einen rechtserheblichen Verstoß gegen diesen privatrechtlichen Grundsatz nimmt das Landesarbeitsgericht mit Recht dann an, wenn



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. BAG 38, 221, 227 = AP Nr. 64 zu §§ 22, 23 BAT 1975 sowie die weiteren Urteile des Senats vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 - AP Nr. 2 zu § 21 MTL II und 1. Juni 1983 - 4 AZR 578/80 - AP Nr. 16 zu § 23 a BAT mit weiteren Nachweisen).

Einen rechtserheblichen Verstoß dieser Art hat der Kläger jedoch nicht vorgetragen, so daß sich insoweit sein Vorbringen als unschlüssig erweist. Der Kläger begehrt auch unter Heranziehung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes die Anrechnung seiner Beschäftigung als Verwalter der Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten vom 1. März 1976 bis 28. Februar 1979 auf die tarifliche Bewährungszeit. Damit hätte er aber allenfalls dann Erfolg haben können, wenn er vorgetragen und ggf. bewiesen hätte, daß auch bei anderen vergleichbaren Angestellten derartige Beschäftigungszeiten angerechnet worden seien. Das hat der Kläger jedoch niemals behauptet. Damit kann, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, auch von einer dementsprechenden betrieblichen Übung keine Rede sein.

Soweit der Kläger weiter in diesem Zusammenhang auf die Beschlüsse des Arbeitgeberkreises der BAT-Kommission bzw. der Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder verweist, kann er daraus schon deswegen keine Rechtsansprüche herleiten, weil sie weder Normencharakter noch allgemeine privatrechtliche Bedeutung haben und ihr Inhalt auch nicht einzelvertraglich mit ihm als gültig vereinbart worden ist (vgl. das Urteil des Senats vom 13. Februar 1985 - 4 AZR 304/85 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Im übrigen ist der Kläger nach Maßgabe dieser Empfehlungen behandelt worden, wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt haben. Das Begehren des Klägers geht vielmehr, wie er in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat noch einmal betont hat, dahin, zu erreichen, daß auf der Grundlage des arbeitsrecht-



lichen Gleichbehandlungsgrundsatzes die Empfehlungen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über ihren Inhalt hinaus erweiternd auch auf Tätigkeiten eines Verwalters der Stelle eines wissenschaftlichen Assistenten anzuwenden seien. Für dieses Begehren des Klägers gibt es jedoch keine Rechtsgrundlage. Die staatlichen Gerichte für Arbeitssachen haben nämlich keine rechtliche Möglichkeit, auf die innere Willensbildung einer Tarifvertragspartei Einfluß zu nehmen oder ihre in Empfehlungen einseitig geäußerte Rechtsauffassung einer Prüfung zu unterziehen bzw. zu korrigieren. Dazu kann es überhaupt erst kommen, wenn derartige Empfehlungen, etwa durch Inbezugnahme in die Arbeitsverträge, privatrechtliche Bedeutung erlangen.

Auch die insoweit erhobenen Einwendungen der Revision gehen fehl. Auf den Inhalt der Assistentenordnung des beklagten Landes kommt es nicht an. Er hat mit dem vorliegend ohnehin nicht verletzten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nichts zu tun. Es kommt auch nicht darauf an, ob der Kläger während seiner verschiedenen Beschäftigungszeiten bei den Universitäten M und B jeweils dieselbe oder unterschiedliche Tätigkeiten ausgeübt hat. Entscheidend sind allein die sich aus § 3 Buchstabe g) BAT ergebenden zwingenden und die Gerichte für Arbeitssachen bindenden Rechtsfolgen. Auch der Hinweis des Klägers auf Widerrufsbeamte im Hochschuldienst geht fehl. Er war nämlich, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorgehoben hat, im streitbefangenen Zeitraum kein Widerrufsbeamter, wobei auch in diesem Zusammenhang die bedeutsamen rechtlichen Unterschiede zwischen einem Beamten und einem Angestellten des öffentlichen Dienstes mit dem Landesarbeitsgericht zu beachten sind (vgl. das Urteil des Senats vom 11. April 1979 - 4 AZR 567/77 - AP Nr. 21 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Fragen aus dem Recht der befristeten Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich können entgegen den ergänzenden Ausführungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat schon deshalb nicht zu einer anderen Beurteilung führen, weil sie weder mit § 3 Buchstabe g) BAT noch mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, soweit er vorliegend zur Anwendung kommen könnte, etwas zu tun haben.



Die weiter angebrachten prozessualen Rügen der Revision sind schon deswegen unbegründet, weil es nicht darauf ankommt, ob das beklagte Land im Sinne des Vortrages des Klägers alle Widerrufsbeamten im Hochschulbereich nach Maßgabe der Empfehlungen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder rechtlich behandelt hat. In dem streitbefangenen Zeitraum war der Kläger nicht Widerrufsbeamter, sondern Angestellter.

Die Kosten seiner erfolglosen Revision trägt der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Dr. Bermel

Pallas





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)