

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB § 611 Dienstordnungs-Angestellte; bayer.BesG Art. 22; BBG § 79 a, § 83; BBesG §§ 36, 38, 39, 42, 67; BGB §§ 196, 197; 2. BesVNG Abschnitt VIII § 3 Abs. 1; EGBGB Art. 2; GG Art. 9 Abs. 3, Art. 33 Abs. 4 und Abs. 5; RVO §§ 349, 351, 352, 354, 355, 357; TVG § 2, § 4 Abs. 3

Leitsätze:

1. Dienstordnungsangestellte der Ortskrankenkassen sind Arbeitnehmer. Daher ist es grundsätzlich rechtlich möglich, ihre Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag zu regeln.
2. Soweit jedoch die Dienstordnung die Dienstordnungsangestellten im Einzelfall auf das jeweilige Beamtenrecht verweist, geht sie konkurrierenden tariflichen Normen vor. Dies ist sowohl mit Art. 9 Abs. 3 GG als auch mit dem Selbstverwaltungsrecht der Ortskrankenkassen vereinbar.
3. Diese Grundsätze gelten auch, wenn ein Tarifvertrag die Gewährung von Urlaubsbeihilfen vorsieht, die jeweilige Dienstordnung in Verbindung mit dem von ihr in Bezug genommenen Beamtenrecht deren Gewährung jedoch nicht gestattet. Derartige Urlaubsbeihilfen fallen unter den beamtenrechtlichen Begriff der "Dienstbezüge".

Aktenzeichen: 4 AZR 791/77

Urteil des BAG vom 25. April 1979 LAG Nürnberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 791/77

4 Sa 31/77 Nürnberg

Verkündet am
25. April 1979

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Dr. Bermel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 24. Mai 1977
- 4 Sa 31/77 - 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der der Gewerkschaft ÖTV angehörende Kläger steht seit dem 1. Januar 1960 als Dienstordnungsangestellter in den Diensten der Beklagten.

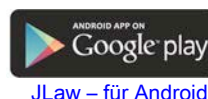
Nachdem der Vorstand der Beklagten in seiner Sitzung vom 10. Januar 1972 beschlossen hatte, allen Bediensteten eine Urlaubsbeihilfe zu gewähren, schloß er am 26. Januar 1972 mit der Gewerkschaft ÖTV (Kreisverwaltung H) einen Tarifvertrag über die Gewährung einer Urlaubsbeihilfe an die Bediensteten und Auszubildenden der Beklagten (TV) ab, der am 1. Januar 1972 in Kraft getreten ist. Danach steht allen Angestellten, Arbeitern und Auszubildenden der Beklagten ein Anspruch auf eine Urlaubsbeihilfe zu (§ 1 Abs. 1), die der Höhe nach 20 v.H. der Bruttobezüge für den Monat Mai des betreffenden Jahres bzw. einen näher bestimmten Mindest- oder Höchstbetrag ausmacht (§ 2 Abs. 1 TV). Da gegen die Gewährung der tariflichen Urlaubsbeihilfe an die Dienstordnungsangestellten der Beklagten im Hinblick auf den Inhalt der Dienstordnung rechtliche Bedenken bestanden, erfolgte die Auszahlung an diesen Personenkreis schon im Jahre 1972 nur unter dem Vorbehalt der Rückforderung.

Am 21. November 1972 beschloß der Vorstand der Beklagten eine Neufassung der Dienstordnung der Beklagten vom 3. Juli 1969 und deren Ergänzung dahin, daß der Vorstand berechtigt sei, im Rahmen der im Voranschlag bereitgestellten Mittel neben Weihnachtswendungen, Essenszuschüssen, Mitteln zur Förderung der Betriebsgemeinschaft und Jubiläumswendungen auch Urlaubsbeihilfen zu gewähren (§ 24 lit. e). Dem stimmte die Vertreterversammlung der Beklagten am 11. Dezember 1972 zu. Während die neue Dienstordnung (DO) im übrigen durch das Oberversicherungsamt bei der Regierung von Mittelfranken unter dem 21. Dezember 1972 genehmigt wurde, wurde die Genehmigung für die die Urlaubsbeihilfe regelnde Bestimmung des § 24 lit. e nicht erteilt. § 17 Abs. 2 der genehmigten Dienstordnung der Beklagten sieht vor, daß sich "die Höhe der Dienstbezüge" nach den jeweiligen Vorschriften für die bayerischen Landesbeamten richtet.

- 3 -



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



Wegen rechtlicher Bedenken zahlte die Beklagte auch in den Jahren 1973 bis 1975 die Urlaubsbeihilfe an ihre Dienstordnungsangestellten nur unter dem Vorbehalt der Rückforderung aus. Nach dem Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern (2. BesVNG) vom 23. Mai 1975 (BGBl. I S. 1173) beschloß die Beklagte im Herbst 1975, die weitere Zahlung von Urlaubsbeihilfen an ihre Dienstordnungsangestellten einzustellen. Der Tarifvertrag vom 26. Januar 1972 wurde von ihr fristgemäß zum 31. Dezember 1976 gekündigt. Von einer Rückforderung der bereits gezahlten Urlaubsbeihilfen wurde abgesehen.

Den bayerischen Landesbeamten stand während der Jahre 1972 bis 1976 nach den entsprechenden landesrechtlichen Bestimmungen ein Anspruch auf Urlaubsbeihilfe nicht zu.

Mit der Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung der tariflichen Urlaubsbeihilfe für das Jahr 1976 in Höhe von 482,28 DM brutto in Anspruch genommen. Er hat vorgetragen, § 17 Abs. 2 DO stehe seinem Klagebegehren nicht entgegen, da Urlaubsbeihilfen nicht zu den "Dienstbezügen" zählten. Dies bestätige auch ein Vergleich mit § 24 DO, wo nebeneinander bestimmte Einzelzuwendungen aufgeführt seien. Auch Art. 22 Abs. 2 des bayerischen Besoldungsgesetzes vom 30. Juni 1972 (GVBl. S. 229) spreche für die Richtigkeit seiner Rechtsauffassung. Daß § 24 lit. e der DO vom

Oberversicherungsamt nicht genehmigt worden sei, beeinträchtige die Klageforderung ebenfalls nicht. Anspruchsgrundlage dafür sei nämlich der TV, dessen Geltungsbereich sich auch auf die Dienstordnungsangestellten erstreckte. Sollte sich jedoch im Gegensatz zu seiner Rechtsauffassung aus der DO ein Verbot der Gewährung von Urlaubsbeihilfen ergeben, so gehe insoweit jedenfalls der TV als die stärkere Rechtsquelle vor. Ein Vorrang von Dienstordnungen gegenüber Tarifverträgen stehe Art. 9 Abs. 3 GG entgegen, weil andernfalls in unzulässiger Weise in den Kernbereich der Tarifautonomie eingegriffen werde. Ein Ausschluß der Dienstordnungsangestellten der Beklagten vom Bezug der Urlaubsbeihilfe stelle sich im übrigen auch als ein Verstoß gegen das Günstigkeitsprinzip sowie gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dar. Demgemäß hat der Kläger beantragt,



- 4 -

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
482,28 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die DO gestatte die Zahlung der eingeklagten Urlaubsbeihilfe an den Kläger nicht. Diese sei als Teil der "Dienstbezüge" im Sinne von § 17 Abs. 2 DO anzusehen; da eine Urlaubsbeihilfe aber im Jahre 1976 den bayerischen Landesbeamten nicht zugestanden habe, komme sie auch für die Dienstordnungsangestellten der Beklagten aufgrund der Bezugnahme der DO auf das bayerische Landesbeamtenrecht nicht in Betracht. Auf § 24 lit. e DO könne sich der Kläger schon deswegen nicht berufen, weil diese Vorschrift vom Oberversicherungsamt nicht genehmigt worden sei. Im übrigen gehe auch die DO in Verbindung mit den entsprechenden Vorschriften der RVO den tariflichen Bestimmungen vor, wobei berücksichtigt werden müsse, daß die Dienstordnungsangestellten der Beklagten nach den Bestimmungen der DO in allen Fragen der Vergütung wie bayerische Landesbeamte behandelt und alimentiert würden. Im Hinblick darauf könne auch von einem Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG nicht die Rede sein. Aus den gleichen Gründen werde von ihr weder gegen das Günstigkeitsprinzip noch gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 482,26 DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Zutreffend haben die Vorinstanzen für den vorliegenden Rechtsstreit die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen bejaht, da die Dienstordnungsangestellten trotz der weitgehend öffentlichrechtlich ausgestalteten Regelung ihrer Anstellungsverhält-

- 5 -



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



- 5 -

nisse Arbeitnehmer und nicht Beamte oder Inhaber eines sonstigen besonderen öffentlichrechtlichen Status sind (vgl. BAG 2, 81 [83] = AP Nr. 7 zu § 2 ArbGG 1953 sowie AP Nr. 9 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte; BSG AP Nr. 15 zu § 2 ArbGG 1953; Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung, Band I/1, S. 168 n und 174 n mit weiteren Nachweisen). Die Dienstordnungsangestellten werden nämlich wie sonstige Arbeitnehmer aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages beschäftigt, der das entscheidende rechtliche Kriterium für die Arbeitnehmereigenschaft im Gegensatz zu sonstigen Personen ist, die gleichfalls Arbeit oder Dienste aus anderen Rechtsgründen leisten, ohne jedoch Arbeitnehmer im Rechtssinne zu sein (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 5 ArbGG 1953; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, S. 34; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl., Band I, S. 91; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 3. Aufl., S. 28; Söllner, Arbeitsrecht, 6. Aufl., S. 25 - 26). Danach wird auch sonst rechtlich zwischen Arbeitnehmern und Beamten differenziert, wie neben der Regelung der Verjährung im BGB (vgl. dort § 196 Abs. 1 Ziffer 8 und § 197) insbesondere die entsprechenden Vorschriften der RVO deutlich machen. Dort wird ausdrücklich im Gegensatz zu den Beamten bei der Kennzeichnung der Rechtsverhältnisse der Dienstordnungsangestellten entscheidend auf deren privatrechtlichen Arbeitsvertrag abgestellt (vgl. § 349, § 351 und § 354 Abs. 1 RVO).

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß die Klageforderung nach der Dienstordnung der Beklagten vom 21. Dezember 1972, auf die der schriftliche Arbeitsvertrag der Parteien verweist, nicht begründet ist. Bei dieser Dienstordnung handelt es sich um von der Beklagten aufgrund gesetzlicher Ermächtigung nach den Bestimmungen der RVO erlassenes autonomes Satzungsrecht, das aufgrund dieser rechtlichen Qualifikation auch von den Revisionsgerichten frei und unbeschränkt ausgelegt werden kann (vgl. BAG 7, 250 [252] = AP Nr. 8 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte, AP Nr. 9 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte sowie AP Nr. 29 zu § 2 TVG, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen; Dietz-Nikisch, ArbGG, § 73 Anm. 4). Zwar sieht § 24 der

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

- 6 -

Dienstordnung (DO) in lit. e vor, daß "im Rahmen der im Voranschlag bereitgestellten Mittel" der Vorstand auch "Urlaubsbeihilfen gewähren kann". Hieraus kann der Kläger jedoch, wie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler annimmt, keine Rechte herleiten. Diese Bestimmung der DO ist nämlich durch das Oberversicherungsamt nicht genehmigt worden. Andererseits ist aber nach § 355 Abs. 2 und 4 RVO, wie sowohl der Gesetzeswortlaut als auch der Sinn und Zweck der Vorschrift bestätigen, die Genehmigung durch die zuständige Behörde Wirksamkeitsvoraussetzung für die Gültigkeit der Bestimmungen von Dienstordnungen (vgl. Peters, Handbuch der Krankenversicherung, Teil II, § 355 Anm. 3), so daß § 24 lit. e DO unwirksam ist.

Im Gegensatz zur Meinung des Klägers kommt es daher auch nicht entscheidend darauf an, ob § 24 lit. e DO überhaupt als anspruchsbegründende Norm anzusehen ist, wogegen schon nach dem Satzungswortlaut Bedenken bestehen. Ebenfalls kann es entgegen der Auffassung des Klägers nicht darauf ankommen, ob und inwieweit der Vorstand der Beklagten jeweils im Voranschlag Mittel für Urlaubsbeihilfen bereitgestellt hat, zumal es sich dabei nur um wirtschaftliche und haushaltsrechtliche Erwägungen der Beklagten handeln kann.

Im übrigen nimmt das Landesarbeitsgericht mit Recht an, daß § 17 Abs. 2 DO der Klageforderung entgegensteht, worin bestimmt wird:

"Die Höhe der Dienstbezüge richtet sich nach den jeweiligen Vorschriften für die bayerischen Landesbeamten."

Dabei ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß der Begriff der "Dienstbezüge" in § 17 Abs. 2 DO dem entsprechenden beamtenrechtlichen Begriff entsprechen soll (vgl. BAG AP Nr. 28 zu §§ 22, 23 BAT sowie BAG AP Nr. 9 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte). Dies folgt schon daraus, daß die Dienstordnungsangestellten nach den Vorschriften der RVO, auf denen die DO beruht, hinsichtlich der materiellen Gestaltung ihrer Rechtsverhältnisse einen Status einnehmen sollen, der weitgehend dem der Beamten entspricht. Als "Dienstbezüge" im beamtenrechtlichen Sinne

- 7 -



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



- 7 -

sind jedoch alle Geldleistungen des öffentlichen Dienstherrn anzusehen, die als Gegenleistung für die Tätigkeit des Beamten erbracht werden (vgl. Wolff-Bachof, Verwaltungsrecht II, 4. Aufl., S. 552 und Badura-von Münch, Besonderes Verwaltungsrecht, 3. Aufl., S. 58). Dazu zählen aber nicht nur das Grundgehalt, der Ortszuschlag und etwaige Zulagen, sondern auch Sonderzuwendungen (vgl. §§ 79 a Abs. 1 und 83 BBG in Verbindung mit §§ 36, 38, 39, 42 und 67 BBesG), wobei zwischen dem Beamten- und Besoldungsrecht des Bundes und der Länder keine materiellen Unterschiede bestehen. Dies gilt auch für das bayerische Beamtengesetz in der vorliegend anzuwendenden Fassung vom 9. November 1970 (GVBl. S. 569) sowie das dortige Besoldungsgesetz vom 30. Juni 1972 (GVBl. S. 229). Demnach käme, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht folgert, nach § 17 Abs. 2 der DO die Zahlung der eingeklagten Urlaubshilfe an den Kläger nur in Betracht, wenn die beamtenrechtlichen Bestimmungen des Landes Bayern eine solche im Jahre 1976 für die bayerischen Landesbeamten vorgesehen hätten. Dies ist jedoch nicht der Fall. Dabei entspricht die zutreffende Auslegung der DO durch das Landesarbeitsgericht auch derjenigen des Bundesarbeitsgerichts bei vergleichbaren Fassungen sonstiger Dienstordnungen (vgl. AP Nrn. 9 und 26 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte).

Entgegen der Meinung des Klägers besteht auch kein Widerspruch zwischen § 17 Abs. 2 der DO und Art. 22 des bayerischen Besoldungsgesetzes. Dabei verkennt der Kläger, daß es nach den im Jahre 1976 geltenden Bestimmungen des bayerischen Beamten- und Besoldungsrechts jedenfalls keinen Anspruch der bayerischen Landesbeamten auf Zahlung einer Urlaubshilfe gab, so daß schon deswegen keine Vergleiche zwischen § 17 Abs. 2 der DO und Art. 22 des bayerischen Besoldungsgesetzes anzustellen sind. Zudem erscheint zweifelhaft, ob Art. 22 Abs. 2 Bayer. BesG, wonach gesetzlich nicht geregelte Fürsorgeleistungen nur bei entsprechender Bereitstellung von Mitteln im Haushaltsplan gewährt werden dürfen, überhaupt individuelle beamtenrechtliche Ansprüche zum Inhalt hat. Im übrigen will die Dienstordnung in § 17 Abs. 2 einen Anspruch auf Urlaubshilfe jedenfalls nur dann zuerkennen, wenn ihn das entsprechende Landesrecht auch für die bayerischen

- 8 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Landesbeamten vorsähe. Auch hier kommt es entgegen den weiteren Ausführungen des Klägers nicht darauf an, ob und inwieweit Haushaltsmittel für Urlaubsbeihilfen von der Beklagten bereitgestellt worden sind (vgl. dazu das Urteil des Senats vom 31. Januar 1979 - 4 AZR 372/77 -, [demnächst] AP Nr. 14 zu §§ 22,23 BAT 1975).

Der Kläger kann den mit der Klage begehrten Geldbetrag aber auch nicht nach den Bestimmungen des Tarifvertrages vom 26. Januar 1972 (TV) verlangen. Zwar ist der Kläger tarifgebunden im Sinne von § 3 Abs. 1 TVG. Unbedenklich besitzt auch die Beklagte als juristische Person des öffentlichen Rechts nach § 2 Abs. 1 TVG die Fähigkeit zum Abschluß von Tarifverträgen, wobei das Gesetz insoweit keinen Unterschied zwischen Rechtssubjekten des Privatrechts und des öffentlichen Rechts macht (vgl. BAG AP Nr. 29 zu § 2 TVG, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Hueck-Nipperdey, aaO, Band II/ 1, S. 423; Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 2 Rdnrn. 60, 62 und 128). Von dem persönlichen Geltungsbereich des TV werden auch die Dienstordnungsangestellten der Beklagten erfaßt (§ 1 Abs. 1 TV). Da diese Arbeitnehmer und keine Beamten sind, ist es auch grundsätzlich rechtlich möglich, ihre Arbeitsbedingungen wie bei anderen Arbeitnehmern im Wege von Tarifverträgen im einzelnen zu regeln (vgl. das Urteil des Senats BAG 9, 257 [262] = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte). Soweit dem im Schrifttum widersprochen und die Auffassung vertreten wird, für Dienstordnungsangestellte sei eine tarifvertragliche Normierung ihrer Arbeitsbedingungen rechtlich schlechthin nicht möglich (vgl. Knoll, JZ 1956, S. 170; Pieck, RdA 1966, S. 307 ff. und Weber, ZBR 1955, S. 129), wird übersehen, daß auch die Dienstordnungsangestellten aus den schon bei der Zuständigkeitsfrage erörterten Rechtsgründen jedenfalls Arbeitnehmer sind und es andererseits zu den rechtlich unabdingbaren Eigenschaften des Arbeitnehmers gehört, daß dessen Arbeitsbedingungen - anders als bei den Beamten - durch Tarifverträge regelbar sind (§ 1 Abs. 1 TVG). Unbedenklich rechtfertigt auch § 2 Abs. 1 TV die Klageforderung nach Grund und Höhe. Dennoch begründen aber, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, die tariflichen Normen die Klageforderung nicht, weil ihnen die zwingende Bestimmung des § 17 Abs. 2 DO vorgeht.



Im Gegensatz zu den Ausführungen der Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geht es bei dieser Kollisionsfrage nicht etwa um einen Anwendungsfall des sogenannten tarifrechtlichen Spezialitätsprinzips. Dabei handelt es sich nämlich um ein ausschließlich dem Tarifrecht zugehöriges Rechtsinstitut, das zur Lösung von Tarifkonkurrenzen entwickelt worden und daher ggf. dann heranzuziehen ist, wenn darüber zu entscheiden ist, welcher von mehreren konkurrierenden Tarifverträgen bzw. welche von konkurrierenden tariflichen Normen im Einzelfall heranzuziehen sind (vgl. BAG AP Nr. 11 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz sowie Nr. 25 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau; Hueck-Nipperdey, aaO, Band II/1, S. 649; Nikisch, aaO, Band II, S. 485; Wiedemann-Stumpf, aaO, § 4 Rdnr. 165). Hingegen können diese Grundsätze nicht angewendet werden, wenn es um das Rechts- und Rangverhältnis des zwingenden Gesetzesrechts zu konkurrierenden tariflichen Normen geht, auf das es vorliegend allein ankommt. Aus den gleichen Gründen ist rechtsunerheblich, daß vorliegend ein nur lokaler Tarifvertrag mit der Dienstordnung der Beklagten sowie dem zwingenden staatlichen Recht der RVO kollidiert. Die Rechtslage wäre entgegen der Auffassung des Klägers daher auch dann die gleiche, wenn ein entsprechender Tarifvertrag etwa mit dem Dachverband aller Ortskrankenkassen im Lande Bayern abgeschlossen worden wäre, da von Art und Stellung der jeweils abschließenden Tarifvertragsparteien und dem räumlichen Umfang des jeweiligen Geltungsgebietes die rechtliche Qualifikation des jeweiligen Tarifrechts als solche nicht berührt wird (so zutreffend auch Wiedemann-Stumpf aaO, Einleitung Rdnr. 92).

Obwohl also eine entsprechende tarifliche Regelung zu Gunsten des Klägers rechtlich möglich wäre, steht ihr vorliegend, wie das Landesarbeitsgericht im einzelnen zutreffend ausführt, die als höherrangiges Recht den Tarifnormen vorgehende Regelung des § 17 Abs. 2 der DO der Beklagten entgegen. Das stimmt auch mit der Verfassung, insbesondere mit Art. 9 Abs. 3 GG überein.

Dabei ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß es schon nach geltendem materiellen Recht eine allumfassende Regelungszuständigkeit und eine unbegrenzte Regelungsmöglichkeit



- 10 -

im Rahmen der Tarifautonomie nicht gibt, wie der Senat bereits in seiner Entscheidung BAG 9, 257 [261] = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte im einzelnen ausgeführt hat. Wie sonstige dem staatlichen Gesetzgeber nachgeordnete Rechtssetzungsberechtigte unterliegen vielmehr auch die Tarifvertragsparteien bei ihrer im Rahmen der verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie möglichen Rechtsetzung dem Vorbehalt des Gesetzes, soweit dieses zwingenden Charakter hat. Da somit der **Tarifvertrag** schon nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen im Verhältnis zum Gesetzesrecht als die schwächere Rechtsquelle anzusehen ist, sind jedenfalls tarifliche Normen insoweit unwirksam, als sie gegen zwingendes staatliches Recht verstoßen, einerlei ob es sich dabei um Verfassungsrecht des Bundes oder der Länder, zwingende bundes- oder landesgesetzliche Bestimmungen oder auch Rechtsverordnungen von Bund und Ländern handelt (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, Band II/1, S. 392; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl., S. 227 und Wiedemann-Stumpf, aaO, Einleitung Anm. 90 ff.).

Demgegenüber weist zwar der Kläger mit Recht darauf hin, daß weder die RVO noch die DO der Beklagten für die Dienstordnungsangestellten günstigere tarifliche Regelungen, als sie im Einzelfall die Dienstordnung vorsieht, ausdrücklich verbieten. Gleichwohl ist diese Rechtsfolge mit dem Landesarbeitsgericht vorliegend aus § 17 Abs. 2 der DO in Verbindung mit den die Rechtsverhältnisse der Dienstordnungsangestellten regelnden Gesetzesbestimmungen der RVO herzuleiten. Dabei ist von § 357 Abs. 3 RVO auszugehen, worin bestimmt wird:

"Läuft eine Bestimmung des Anstellungsvertrages der Dienstordnung zuwider, so ist sie nichtig."

Schon damit bringt der Gesetzgeber eindeutig zum Ausdruck, daß sich die materiellen Arbeitsbedingungen der Dienstordnungsangestellten ausschließlich nach der jeweiligen Dienstordnung richten sollen und, soweit diese zwingende Regelungen enthält, ergänzende einzelvertragliche Vereinbarungen unzulässig und im Falle des entsprechenden Gesetzesverstosses nichtig sein sollen (vgl. Peters,

- 11 -



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



- 11 -

aaO, § 357 Anm. 4). Daraus wird zugleich deutlich, daß nach dem Willen des Gesetzgebers, der seinen Niederschlag vorliegend in § 17 Abs. 2 der DO der Beklagten gefunden hat, die für die Dienstordnungsangestellten zwingenden Bestimmungen der jeweiligen Dienstordnung weder durch gleichlautende Verträge mit allen Angehörigen dieses Personenkreises (Gesamtvereinbarungen) noch durch tarifvertragliche Regelungen, die insoweit zum gleichen Ergebnis führen würden, abgeändert oder umgangen werden können. Für diese zutreffende Folgerung des Landesarbeitsgerichts spricht weiter, daß nach § 352 RVO die Rechtsverhältnisse der Dienstordnungsangestellten auch in den einzelnen rechtlichen Modalitäten grundsätzlich durch die Dienstordnung, also nicht wie bei sonstigen Arbeitnehmern durch einzelvertragliche Vereinbarungen oder tarifliche Normen zu regeln sind. Die jeweilige Dienstordnung soll also für die Dienstordnungsangestellten im Rahmen ihres Regelungsbereiches Vorrang vor jeder anderen rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitsbedingungen haben.

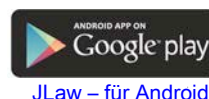
Dabei verkennt der Senat nicht, daß, wie auch der Kläger richtig bemerkt, die DO der Beklagten selbst nicht Gesetz im formellen Sinne ist. Es handelt sich bei ihr vielmehr um dem öffentlichen Recht angehöriges, freilich gesetzesvollziehendes Satzungsrecht (vgl. BAG 9, 79 [82] = AP Nr. 11 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte; BAG 10, 196 [199 ff.] = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte und BAG 24, 8 [14] = AP Nr. 31 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte; BSGE 31, 247 [250]; Hueck-Nipperdey, aaO, Band II/1, S. 415; Wiedemann-Stumpf, aaO, § 1 Rdnr. 44 und Einleitung Rdnr. 92; Brackmann, Handbuch der Sozialversicherung, aaO, S. 166 g ff.). Nach dem Willen des Gesetzgebers soll es jedoch Aufgabe der jeweiligen Dienstordnung sein, die Bestimmungen der RVO für die Dienstordnungsangestellten der einzelnen Krankenkasse unter Berücksichtigung ihrer besonderen Verhältnisse anzuwenden. Deshalb wird zwingend in § 351 Abs. 1 RVO die Pflicht zur Aufstellung von Dienstordnungen, die Erstellung eines entsprechenden Besoldungsplanes (§ 353 Abs. 1 RVO) sowie die Bindung der Beschlüsse der Organe der Krankenkasse an die Dienstordnung unter Staatsaufsicht (§ 357 Abs. 1)

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

- 12 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

vorgesehen. Daraus folgt, daß im Verhältnis zu etwaigen konkurrierenden tariflichen Normen die jeweilige Dienstordnung nicht isoliert betrachtet werden darf, sondern in engem Zusammenhang mit diesen gesetzlichen Bestimmungen der RVO gesehen werden muß, deren Vollzug im Bereiche der jeweiligen Krankenkasse Sinn und Aufgabe der Dienstordnung ist. Dasselbe ist aus § 357 Abs. 3 RVO herzuleiten, wonach die entsprechenden Bestimmungen der jeweiligen Dienstordnung zwingenden öffentlichrechtlichen Charakter haben und keine abweichenden einzelvertraglichen Vereinbarungen zulassen. Daraus ergibt sich: Soweit im Einzelfalle eine Dienstordnung - wie vorliegend - die Dienstordnungsangestellten auf das jeweilige Beamtenrecht verweist, sind schon wegen des Rangverhältnisses von Gesetz und Tarifvertrag den Bestimmungen der Dienstordnung zuwiderlaufende tarifliche Normen unwirksam, wobei nicht allein der öffentlichrechtliche Charakter der Dienstordnung den Ausschlag gibt, sondern mehr noch ihre gesetzesvollziehende rechtliche Bedeutung und Funktion im Einzelfall. Mit dieser Maßgabe folgt der Senat auch der im Schrifttum zu dieser Streitfrage überwiegend vertretenen Rechtsauffassung (Hueck-Nipperdey, aaO, Band II/ 1, S. 415; Küchenhoff in der Anmerkung zu BAG AP Nr. 15 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte; Nikisch, aaO, Band II, S. 235; Staudinger-Nipperdey-Mohnen, BGB, 11. Aufl., Anm. 257 vor § 611; Wiedemann-Stumpf, aaO, § 1 Rdnr. 47 sowie Einleitung Rdnr. 92, auch Brackmann, aaO, Band I, Anm. 166 k), die er andeutungsweise auch schon selbst in seiner früheren Rechtsprechung vertreten hatte (vgl. BAG 9, 79 [82] = AP Nr. 11 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte).

Die demgegenüber im Schrifttum erhobenen Einwendungen, die sich der Kläger zu eigen macht, greifen nicht durch. Gröbning weist zwar zutreffend (AuR 1958, 65 [73]) darauf hin, daß es im Gegensatz zum früheren Recht erst seit der Einführung des TVG eine allgemeingültige Rechtsgrundlage für den Abschluß und Inhalt von Tarifverträgen gibt. Daraus kann jedoch nicht gefolgert werden, daß nunmehr die Normen eines Tarifvertrages im Kollisions-

- 13 -



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



falle bei Dienstordnungsangestellten den Bestimmungen der jeweiligen Dienstordnung vorzugehen haben. Trotz der Einführung des TVG ist es nämlich für den Rechtsbereich der Dienstordnungsangestellten dabei verblieben, daß deren Rechtsverhältnisse nach den bei Einführung des TVG bereits geltenden Bestimmungen der RVO abschließend und erschöpfend in der jeweiligen Dienstordnung und nicht anderweitig geregelt werden sollen. Daran ändert auch nichts, daß den den Inhalt von Arbeitsverhältnissen regelnden Bestimmungen der Tarifverträge nunmehr, wie Gröbing weiter ausführt, nach dem TVG Normencharakter zukommt. Auch dieser Umstand ändert nämlich nichts daran, daß der normativ die Arbeitsbedingungen regelnde Inhalt von Tarifverträgen jedenfalls nach der Systematik und Rangfolge des geltenden Rechts dem Vorbehalt des Gesetzes unterliegt, so daß tariflich nach wie vor keine Regelung getroffen werden kann, die zwingendem staatlichen Gesetzesrecht wie den zuvor herangezogenen Bestimmungen der RVO widerspricht. Etwas anderes gilt auch nicht mit Rücksicht darauf, daß die Dienstordnung und die tariflichen Normen unter dem rechtlichen Gesichtspunkt des bürgerlichrechtlichen Gesetzesbegriffes nach Art. 2 EGBGB gleichen Rang haben. Dabei geht der Senat davon aus, daß diese rechtliche Qualifikation aufgrund des TVG auch den normativen Teilen der Tarifverträge zukommt (vgl. BVerfGE 44, 322 [341] und BAG AP Nr. 2 zu § 4 BAT; Palandt, BGB, 38. Aufl., Art. 2 EGBGB Anm. 1 d; Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., Art. 2 EGBGB Rdnr. 9 sowie Hueck-Nipperdey, aaO, Band II/1, S. 289). Das EGBGB will jedoch in Art. 2 keineswegs die Rangfolge des Gesetzesrechtes zum Recht niederer Ordnung wie etwa zum Recht der Satzungen oder Tarifverträge als solche ändern oder in Frage stellen, sondern nur klarstellen, daß das BGB in seinem speziellen Geltungsbereich als "Gesetz" jede Rechtsnorm ansieht. Ob, wie Gröbing weiter annimmt, seit der Einführung des TVG im Verhältnis zu tariflichen Normen ein grundsätzlicher Vorrang von Bestimmungen des öffentlichen Rechts schlechthin nicht mehr in Betracht kommt, braucht in dieser Allgemeinheit vorliegend nicht entschieden zu werden. Jedenfalls besitzt und beansprucht aber das TVG keine Allgemeinzuständigkeit und findet die Rechtsetzungsmöglichkeit der Tarifvertragsparteien schon nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen ihre Grenze im



- 14 -

zwingenden staatlichen Gesetzesrecht, auch soweit es sich dabei um öffentliches Recht handelt. Dies gilt jedenfalls auch für das Recht der RVO, soweit es zwingend die Rechtsverhältnisse der Dienstordnungsangestellten regelt bzw. - wie vorliegend - in der jeweiligen Dienstordnung für einen konkreten Sozialversicherungsträger aktualisiert wird.

Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers ist, wie das Landesarbeitsgericht weiter rechtsfehlerfrei ausführt, der schon nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen bestehende Vorrang von § 17 Abs. 2 der DO der Beklagten in Verbindung mit den zwingenden gesetzlichen Vorschriften der RVO im Verhältnis zu den Normen des TV auch verfassungskonform und insbesondere mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar. Soweit in Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG das Koalitionsrecht verfassungsrechtlich geschützt und garantiert wird, steht dem die Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts zur vorliegenden Kollisionsfrage keineswegs entgegen. Nach ganz herrschender und auch vom Senat anerkannter Rechtsauffassung besitzen dieses Recht nämlich schon aufgrund ihres Arbeitnehmerstatus wie sonstige Arbeitnehmer auch die Dienstordnungsangestellten.

Im übrigen hat das Bundesverfassungsgericht in Anknüpfung an seine ausdrücklich und mehrfach zitierte ältere Rechtsprechung in seinem Urteil zum Mitbestimmungsgesetz vom 1. März 1979 (DB 1979 Beilage Nr. 5) zu Art. 9 Abs. 3 GG klarstellend und erläuternd im einzelnen ausgeführt, hierbei handele es sich nicht um ein klassisches Grundrecht. Bei der Bestimmung der Tragweite dieser Verfassungsnorm müsse die historische Entwicklung mitberücksichtigt werden, die Verfassungsnorm bedürfe der näheren "gesetzlichen Ausgestaltung", "vielfältige gesetzliche Regelungen" unter Einschluß von Beschränkungen und Modifizierungen seien notwendig und möglich, Art. 9 Abs. 3 GG schütze die Koalitionsfreiheit nur "in ihrem Kernbereich" und bei den im einzelnen zu regelnden Sachverhalten sei stets den jeweilig "besonderen Erfordernissen" angemessen Rechnung zu tragen. Dem entspricht auch die allgemeine Auffassung im verfassungsrechtlichen Schrifttum, wonach dem Gesetzgeber insbesondere bei der Ausgestaltung der Tarifautonomie und ihrer Modalitäten trotz der prinzipiellen

- 15 -



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



Verfassungsgarantie des Art. 9 Abs. 3 GG ein beträchtlicher eigener Gestaltungsspielraum zu belassen ist (vgl. Hamann-Lenz, Grundgesetz, 3. Aufl., Art. 9 Anm. 8 b; Maunz-Dürig-Herzog, Grundgesetz, 4. Aufl., Art. 9 Rdnr. 111; Schmidt-Bleibtreu-Klein, Grundgesetz, 3. Aufl., Art. 9 Rdnr. 15, auch Wiedemann-Stumpf, aaO, Einleitung Rdnrn. 33 ff.).

Hiernach ist mit dem Landesarbeitsgericht und entgegen der Rechtsauffassung des Klägers der schon nach allgemeinem Recht bestehende Vorrang von § 17 Abs. 2 der DO in Verbindung mit den entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen der RVO gegenüber den tariflichen Normen auch mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar. Der sogenannte Kernbereich der Tarifautonomie wird dadurch weder berührt noch beeinträchtigt (vgl. Wiedemann-Stumpf, aaO, Einleitung Rdnrn. 33 ff., insbesondere Rdnr. 37). Dabei muß insbesondere berücksichtigt werden, daß das durch das Tarifvertragssystem des TVG bereitgestellte Tarifrecht grundsätzlich auch den Dienstordnungsangestellten der Sozialversicherungsträger zugänglich ist. Das wird gerade vorliegend schon daraus deutlich, daß, wenn die DO der Beklagten wie andere Dienstordnungen keine auf das Beamtenrecht verweisende Beschränkung enthielte, der Kläger wie etwa die allgemeinen Tarifangestellten der Beklagten gleichfalls in den Genuß der Rechtsvorteile der tariflichen Normen gelangen würde. Auch besteht jedenfalls außerhalb des Regelungsbereiches der jeweiligen Dienstordnung Raum zur tarifvertraglichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Dienstordnungsangestellten.

Andererseits will jedoch Art. 9 Abs. 3 GG weder das Rangverhältnis von Gesetzesrecht und Tarifrecht regeln noch über das TVG hinaus eine Allzuständigkeit und universale Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien eröffnen (vgl. Wiedemann-Stumpf, aaO, Einleitung Rdnr. 40). Eine solche kommt vielmehr auch in Übereinstimmung mit Art. 9 Abs. 3 GG jedenfalls dann und insoweit nicht in Betracht, als der Gesetzgeber wie bei den Dienstordnungsangestellten im Sinne einer historisch bedingten Ausnahmeregelung einen beschränkten Kreis von Arbeitnehmern aufgrund



- 16 -

näherer gesetzlicher Bestimmungen materiellrechtlich wie Beamte behandelt und alimentiert und insoweit zugleich jegliche Besserstellung gegenüber dieser beamtenrechtlich gesicherten Rechtsposition aus auch verfassungsrechtlich nicht zu beanstandenden, einleuchtenden Gründen verbietet. Der vom Kläger angestrebten Besserstellung, die er mit der anhängigen Klage verfolgt, würde im übrigen im allgemeinen Zivil- und Arbeitsrecht auch schon der Rechtsgedanke der sogenannten Zweckerreichung entgegenstehen (vgl. das Urteil des Senats AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk, mit weitem Nachweisen). Diese Beurteilung verkennt auch entgegen der von den Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertretenen Auffassung nicht, daß die Selbstverwaltung der Beklagten unter Verfassungsschutz steht. Die Beklagte kann davon immer nur nach Maßgabe des Gesetzes Gebrauch machen, d.h. in Übereinstimmung mit den gewürdigten Bestimmungen der RVO, die ihrerseits verfassungskonform sind.

Die vorstehenden Grundsätze gelten auch im Hinblick auf das vom Kläger vorgelegte Gutachten von Hanau sowie die von Säcker vertretene Rechtsauffassung (vgl. DB 1971, S. 1476 sowie AR-Blattei "Tarifvertrag" I C VII), wonach Art. 9 Abs. 3 GG den Tarifvertragsparteien einen spezifischen "Kernbereich verbandsmäßiger Lohngestaltung" einräume, der "durch zwingende Durchnormierung des Bereichs der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, namentlich durch Festsetzung der Löhne" im Wege einer Intervention des Gesetzgebers bei den Dienstordnungsangestellten "mediatisiert werde". Dabei wird zunächst übersehen, daß schon nach der von Säcker selbst zitierten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 18, 18 [26, 28] und 20, 312 [317]) der Regelungsauftrag der Koalitionen nur innerhalb des "von der staatlichen Rechtsetzung freigelassenen Raumes" wirksam werden kann. Zudem wird verkannt, daß es sich bei den Dienstordnungsangestellten ungeachtet ihrer Arbeitnehmerstellung dennoch um Angestellte mit einem arbeitsrechtlichen Sonderstatus handelt. Dieser darf bei der Frage, ob die entsprechenden Bestimmungen der DO den tariflichen Normen vorzuziehen haben, nicht außer Betracht

- 17 -



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



bleiben. Dabei darf insbesondere nicht übersehen werden, daß diese Angestellten – anders als sonstige Arbeitnehmer – materiell wie Beamte behandelt werden, woraus der Gesetzgeber zugleich die rechtlich mögliche, rechtsstaatlich vertretbare und auch billige Konsequenz gezogen hat, daß eine weitere Besserstellung der Dienstordnungsangestellten, als sie die Dienstordnung vorsieht, gleich aus welchem Rechtsgrunde unterbleiben soll. Diese Sach- und Wertentscheidung des Gesetzgebers berührt den Kernbereich der Tarifautonomie nicht, zumal nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auch die spezifische geschichtliche Entwicklung bei den Dienstordnungsangestellten berücksichtigt werden muß und den Umständen des Einzelfalles bzw. besonderer Bedienstetengruppen gemäß Regelungen ausdrücklich für möglich gehalten und empfohlen werden.

Soweit in diesem Zusammenhang (vgl. Schwegmann-Summer, BBesG, Band II vor Art. VIII 2. BesVNG Anm. 6 Fußnote 22) auch auf Art. 33 Abs. 4 GG eingegangen wird, darf nicht übersehen werden, daß seit geraumer Zeit in nahezu allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung auch Angestellte hoheitliche Aufgaben wahrnehmen (vgl. die Urteile des Senats vom 14. Februar 1979 – 4 AZR 414/77 –, [demnächst] AP Nr. 15 zu §§ 22, 23 BAT 1975, und 31. Januar 1979 – 4 AZR 372/77 –, [demnächst] AP Nr. 14 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch Urteil des Senats vom 11. April 1979 – 4 AZR 567/77 –, [demnächst] AP Nr. 21 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Damit verliert Art. 33 Abs. 4 GG, wonach die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse in der Regel Beamten übertragen werden soll, für die Frage, ob der Vorrang der Dienstordnung und der diese regelnden gesetzlichen Bestimmungen verfassungsrechtlich haltbar ist, notwendigerweise an Gewicht (vgl. dazu BAG 6, 257 [263] = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte). Gleichwohl darf nicht unberücksichtigt bleiben, daß es die rechtliche Möglichkeit der Überführung von Dienstordnungsangestellten in das Beamtenverhältnis gibt und in bestimmten Teilen der Sozialversicherung keine Dienstordnungsangestellten herkömmlicher Art mehr beschäftigt werden.



- 18 -

Wesentlich ist hingegen der Gesichtspunkt, daß die Dienstordnungsangestellten im Bereiche ihrer Vergütung nach Maßgabe des jeweiligen Beamtenrechts und damit zugleich nach den Verfassungsgrundsätzen des Art. 33 Abs. 5 GG rechtlich behandelt werden, wenn auch dadurch ihr Arbeitnehmerstatus nicht beeinträchtigt wird. Genießen damit die Dienstordnungsangestellten aber insoweit die Rechtsvorteile der Beamtenbesoldung und des verfassungsrechtlich geschützten beamtenrechtlichen Alimentationsprinzips, so ist es jedenfalls unter allgemeinen verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten und auch im Hinblick auf Art. 9 Abs. 3 GG unbedenklich, wenn ihnen insoweit wie entsprechenden Beamten gewisse Einschränkungen in der tariflichen Regelbarkeit ihrer Arbeitsbedingungen zugemutet werden. Dabei berücksichtigt der Senat, daß auch die Beamten im Hinblick auf ihren Sonderstatus, den materiell die Dienstordnungsangestellten weitgehend teilen, zwar die allgemeine Koalitionsfähigkeit besitzen, dabei jedoch Einschränkungen hinzunehmen haben (vgl. BVerfGE 19, 303 [321]; Hamann-Lenz, aaO, Art. 9 Rdnr. 9; Maunz-Dürig-Herzog, aaO, Art. 9 Rdnr. 134; Schmidt-Bleibtreu-Klein, aaO, Art. 9 Rdnr. 16). Damit wird auch im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zugleich der historischen Entwicklung, der vielfältigen Regelungsmöglichkeit des Gesetzgebers und der geforderten Elastizität für die Regelung der jeweiligen besonderen Verhältnisse Rechnung getragen.

Da vorliegend § 17 Abs. 2 der DO in Verbindung mit den zwingenden gesetzlichen Bestimmungen der RVO den tariflichen Normen über die Urlaubsbeihilfe vorgeht, kommt es entgegen den Ausführungen der Beklagten, wie auch das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, auf die entsprechenden Vorschriften im Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern (2. BesVNG) vom 23. Mai 1975 (BGBl. I S. 1173) nicht mehr an. Diese gesetzlichen Bestimmungen haben vielmehr nur dann rechtliche Bedeutung, wenn bei den betreffenden Sozialversicherungsträgern die Dienstordnung der Gewährung von Leistungen wie der eingeklagten, die ein Tarifvertrag über das in Betracht

- 19 -



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



kommende Beamtenrecht hinaus vorsieht, nicht entgegensteht. Im übrigen ist zu berücksichtigen, daß der Bundesgesetzgeber in den von der Beklagten herangezogenen Bestimmungen des 2. BesVNG (Abschnitt VIII § 3 Abs. 1) nicht selbst in die Dienstordnungen der Körperschaften im Bereiche der Sozialversicherung und damit in deren Selbstverwaltung eingegriffen, sondern diesen aufgegeben hat, die Dienstordnungen und Stellepläne selbst den Erfordernissen des Gesetzes anzupassen, so daß im Falle der Nichterfüllung die staatlichen Aufsichtsbehörden einzugreifen haben. Unter diesen Umständen bedarf es auch nicht der Entscheidung der von dem Kläger aufgeworfenen und in dem vorgelegten Gutachten von Hanau ausführlich behandelten Frage, ob diese Bestimmungen des 2. BesVNG verfassungskonform sind oder nicht.

Der Kläger kann sich entgegen seinem Vortrag auch nicht auf das tarifrechtliche Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) berufen. Diesem kann nämlich nur dann rechtliche Bedeutung zukommen, wenn eine wirksame tarifliche Norm mit einer rechtswirksamen anderweitigen Anspruchsgrundlage konkurriert. Dies ist jedoch vorliegend nicht der Fall, da die Tarifnormen, auf die der Kläger die eingeklagte Forderung stützt, wegen des Vorranges der Dienstordnung und der gesetzlichen Bestimmungen der RVO unwirksam sind (so im Ergebnis auch Wiedemann-Stumpf, aaO, Einleitung Rdnr. 47 und Küchenhoff in der Anmerkung zu BAG AP Nr. 15 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte). Deswegen kommt es vorliegend auch nicht darauf an, ob man mit dem Bundesarbeitsgericht (BAG 10, 247 [256] = BAG AP Nr. 2 zu § 4 TVG Angleichungsrecht und AP Nr. 3 zu § 4 TVG Angleichungsrecht) dem Günstigkeitsprinzip Verfassungsrang zuerkennt oder dies mit dem Bundesverwaltungsgericht (vgl. BVerwG AP Nr. 10 zu § 4 TVG Angleichungsrecht) verneint.

Entgegen der Meinung des Klägers liegt auch kein die Klageforderung begründender Verstoß der Beklagten gegen den dem Arbeitsvertragsrecht zugehörigen Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Dagegen spricht einmal, daß die Beklagte unstreitig in der Frage der tariflichen Urlaubsbeihilfe, die der Kläger mit der Klage begehrt, alle Dienstordnungsangestellten gleich behandelt



