

Bundesarbeitsgericht
Urt. v. 19.03.2002, Az.: 3 AZR 121/01

Verwaltungsrecht: Angestellte Professoren haben weder BAT noch VBL

Professoren, die „im wesentlichen nach beamten- und hochschulrechtlichen Regelungen“ in einem Arbeitsvertrag stehen, können nicht verlangen, dass sie nach dem BAT bei der VBL versichert werden. Es wird nicht gegen das Gleichbehandlungsgebot verstoßen, da sie bereits eine durch „Freiheit von Forschung und Lehre privilegierte Arbeitnehmergruppe“ sind.

Quelle: Wolfgang Büser

Revision; Zusatzversorgung für Hochschullehrer; Gleichheitsgrundsatz; Tarifvertrag; Hochschullehrer; Ausschluss aus dem Tarifvertrag; Zusatzversorgung; Befristeter Arbeitsvertrag; Professor; Versorgungsanstalt; BAT

Gericht: BAG

Datum: 19.03.2002

Aktenzeichen: 3 AZR 121/01

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2002, 10157

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Bamberg vom 25. 05. 1999 - 2 Ca 1670/97

LAG Nürnberg - 06.12.2000 - AZ: 4 Sa 931/99

LAG Nürnberg - 31.01.2001 - AZ: 4 Sa 931/99

Rechtsgrundlagen:

§ 1 BetrAVG

Art. 3 GG

§ 1 Abs. 2 31. Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des Bundes-Angestellentarifvertrages vom 18. Oktober 1973

§ 3 Buchst. g BAT

§ 46 BAT

§ 1 Abs. 1 Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe

§ 551 Nr. 7 ZPO (a. F.)

Fundstellen:

ARST 2003, 19

ARST 2002, 164-165 (Pressemitteilung)

AuR 2002, 184

AuR 2002, 357

AUR 2002, 184

AUR 2002, 357

BB 2002, 2024 (amtl. Leitsatz)

DB 2002, 2731-2732 (Volltext mit amtl. LS)

EzA-SD 7/2002, 3 (Pressemitteilung)

EzA-SD 16/2002, 13-14

FA 2002, 248

FAr 2002, 248

NWB 2002, 1086

RiA 2003, 110-111

ZTR 2002, 472-474

BAG, 19.03.2002 - 3 AZR 121/01

Amtlicher Leitsatz:

Der Ausschluss von Hochschullehrern aus dem Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages durch § 1 Abs. 2 des 31. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 18. Oktober 1973 ist nicht gleichheitswidrig.

Tenor:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 31. Januar 2001 - 4 Sa 931/99 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten im wesentlichen darum, ob der beklagte Freistaat der Klägerin eine Zusatzversorgung verschaffen muß.
- 2 Die Klägerin ist am 1. November 1936 geboren. Sie ist seit mehr als 17 Jahren Mitglied der Gewerkschaft ÖTV. Sie war zunächst vom 1. September 1985 bis zum 30. April 1986 und sodann vom 1. März 1987 bis zum 15. Dezember 1996 auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge "übergangsweise gem. Art. 47 Abs. 4 BayHSchG auf der Planstelle eines Professors der BesGr. C 2 für Volksmusik unter besonderer Berücksichtigung des fränkischen Raums" an der O -Universität B tätig. Während der Zeit ihrer Tätigkeit besetzte die Klägerin als dessen Vertreterin die Planstelle des Professors Dr. B , der von der Beklagten jeweils befristet und befristet verlängert beurlaubt worden war, um beim Internationalen Institut für traditionelle Musik e. V. in Berlin als dessen Direktor tätig zu sein.

3

2

Nach dem am 30. Januar 1987 für die Zeit vom 1. März 1987 bis zum 28. Februar 1991 abgeschlossenen und später mehrfach verlängerten "Dienstvertrag" hatte die Klägerin für die Dauer des Dienstverhältnisses die Befugnis, die Bezeichnung "Professor" zu führen. Ihr oblagen nach dem Vertrag die in Art. 9 des Bayerischen Hochschullehrergesetzes (BayHSchLG) genannten Dienstaufgaben von Professoren für die von ihr übergangsweise übernommene Professur. Sie hatte insbesondere das übertragene Fach in Forschung und Lehre zu vertreten, wobei ihre wöchentliche Regellehrverpflichtung acht Lehrveranstaltungsstunden des Anrechnungsfaktors 1 betrug. Den letzten Verlängerungsvertrag für die Zeit vom 1. Januar 1996 bis zum 31. Dezember 1996 lösten die Parteien durch Auflösungsvertrag vom 13. Dezember 1996 vorzeitig zum 15. Dezember 1996 auf, um für die Klägerin die zum 1. Januar 1997 vorgesehenen Nachteile aus der Reform der gesetzlichen Rentenversicherung zu vermeiden.

- 4 Die Klägerin wurde während der Zeit ihrer ununterbrochenen Beschäftigung an der Universität B nicht bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert. Der Beklagte hat sich hierfür auf § 3 Buchst. g BAT und § 1 Abs. 2 des 31. ÄnderungsTV zum BAT vom 18. Oktober 1973 berufen. § 3 Buchst. g BAT lautet:
- 5 "Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- 6 . . .
- 7 g) Lektoren, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungsinstituten sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen, Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,
- 8 . . . "
- 9 In § 1 31. ÄnderungsTV heißt es im hier wesentlichen:
- 10 "(1) Der zum 31. Dezember 1969 gekündigte Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) . . . wird . . . wieder in Kraft gesetzt.
- 11 (2) Der wieder in Kraft gesetzte BAT gilt nicht für Hochschullehrer und für wissenschaftliche Assistenten. "
- 12 Mit ihrer am 23. Dezember 1997 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin den Standpunkt eingenommen, der beklagte Freistaat sei verpflichtet gewesen, sie in der Zeit vom 1. März 1987 bis zum 15. Dezember 1995 bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zu versichern. Da dies nicht geschehen sei, müsse der Beklagte sie so stellen, als wäre sie versichert worden. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie sei als Lehrstuhlvertreterin anders als ein planmäßiger Professor nicht grundsätzlich aus dem Geltungsbereich des BAT ausgenommen gewesen. Darüber hinaus sei die Herausnahme der Hochschullehrer aus dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes durch § 3 Buchst. g BAT und § 1 Abs. 2 des 31. ÄnderungsTV auch gleichheitswidrig und deshalb unwirksam. Jedenfalls soweit Hochschullehrer in einem unbefristeten privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stünden, müßten sie dem allgemeinen Tarifrecht des öffentlichen Dienstes unterstellt werden. Dies sei auch der Wille der Tarifvertragsparteien gewesen, welche die Ausnahmeregelung für den Hochschulbereich nur vor dem Hintergrund geschaffen hätten, daß es hier nur um befristet beschäftigte Hochschullehrer gehe. Tatsächlich seien die Befristungen ihres Dienstverhältnisses mit dem beklagten Freistaat auch aus hochschulrechtlichen wie aus arbeitsrechtlichen Gründen unwirksam gewesen.
- 13 Der Beklagte sei im übrigen auch schadensersatzpflichtig, weil er durch ihre Nichtanmeldung bei der VBL gegen seine Fürsorgepflicht verstoßen habe. Er habe durch die immer wieder verlängerten Beurlaubungen des Prof. Dr. B in die berechtigten und schutzwürdigen Interessen der Klägerin unter Verstoß gegen die Grundsätze von Treu und Glauben eingegriffen. Darüber hinaus sei der Beklagte verpflichtet gewesen, sie bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses über die bestehende

Zusatzversorgungsmöglichkeiten und die Mittel und Wege zur Ausschöpfung zu belehren. Auch diese Pflicht habe der Beklagte verletzt. Zwar habe sie in einer Vergütungsmitteilung vom 28. August 1985 einen Hinweis erhalten, wonach eine Zusatzversorgung bei der VBL nicht gewährt werde. Bei Begründung der weiteren Arbeitsverhältnisse beginnend ab dem 1. März 1987 sei diese Mitteilung aber nicht wiederholt worden. Der Beklagte hafte ihr, der Klägerin, schließlich aus dem Gesichtspunkt der positiven Vertragsverletzung, weil sie pflichtwidrig nicht verbeamtet worden sei. Dadurch, daß dies nicht geschehen sei, habe er gegen die gesetzlichen Vorschriften verstoßen.

- 14 Die Klägerin hat zuletzt beantragt
- 15 festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, ihr die Versorgungsleistungen zu verschaffen, die ihr zustünden, wenn sie für die Zeit vom 1. März 1987 bis zum 15. Dezember 1996 bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert worden wäre;
- 16 hilfsweise:
- 17 festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, ihr allen Schaden zu ersetzen, den sie daraus erleidet, daß sie nicht in der Zeit vom 1. März 1987 bis zum 15. Dezember 1996 bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder versichert gewesen ist.
- 18 Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach seiner Auffassung sind alle Hochschullehrer ausdrücklich und wirksam aus dem Geltungsbereich des BAT ausgenommen. Dienstverhältnisse von Professoren seien nicht mit den durch den BAT geregelten Arbeitsverhältnissen vergleichbar. Es liege auch kein unzulässiges Kettenarbeitsverhältnis vor. Die berechtigten Beurlaubungen des von der Klägerin vertretenen Prof. Dr. B rechtfertigten die vereinbarten Befristungen. Eine Fürsorgepflichtverletzung sei nicht zu erkennen. Es habe von Anfang an kein Anspruch der Klägerin auf Anmeldung zur VBL bestanden. Die Hochschule habe sich lediglich ohne Rechtspflicht bei Beendigung des Dienstvertrages bemüht, mit Hilfe des Ministeriums eine Aufnahme der Klägerin in die VBL zu erreichen. Entgegen der Auffassung der Klägerin liege auch keine positive Vertragsverletzung darin, daß die Klägerin nicht auf Zeit verbeamtet worden sei. Art. 10 Abs. 2 des BayHSchLG habe erstmals mit Wirkung ab 1. Juli 1996 die Möglichkeit einer Professur auf Zeit eingeführt. Auf der Planstelle eines Beamten, der beurlaubt sei, könne im übrigen niemals ein Beamter auf Zeit ernannt werden. Einer Planstelle könnten nicht zwei vollbeschäftigte Beamte zugewiesen werden.
- 19 Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihre letzten Sachanträge weiter.

Entscheidungsgründe

- 20 Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Sie hat unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt einen Rechtsanspruch gegen den beklagten Freistaat auf eine Zusatzversorgung, die sich bei ihrer Anmeldung bei der VBL für den Streitzeitraum ergeben hätte. Die Vorinstanzen haben ihre Klage deshalb zu Recht abgewiesen.
- 21 A. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist die Revision nicht bereits deshalb begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, weil dieses Urteil als nicht mit Gründen versehen anzusehen wäre (§ 551 Nr. 7 ZPO aF; § 26 Nr. 7 EGZPO).
- 22 Der Bundesgerichtshof hat zwar entschieden, daß fehlenden Entscheidungsgründen iSv. § 551 Nr. 7 ZPO Gründe gleichstehen, die sich nicht auf alle Ansprüche und Angriffs- und Verteidigungsmittel erstrecken. Es hat aber schon diesen Grundsatz zu Recht eingeschränkt für den Fall, daß das übergangene Verteidigungsmittel auch bei Berücksichtigung zu keiner anderen Entscheidung hätte führen können (vgl. Zöller/Gummer ZPO 21. Aufl. § 551 Rn. 8 mwN). Darüber hinaus können die Anforderungen an ein Berufungsurteil auch vor dem Hintergrund des § 313 Abs. 3 ZPO nicht überspannt werden. Nach dieser Vorschrift haben die Entscheidungsgründe eine kurze

Zusammenfassung der Erwägungen zu enthalten, auf denen die Entscheidung in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht beruht. Der Grundsatz des rechtlichen Gehörs aus Art. 103 Abs. 1 GG, der in § 551 Nr. 7 ZPO seinen einfachgesetzlichen Niederschlag gefunden hat, verlangt vor diesem Hintergrund nur, daß jedes Gericht die Ausführungen der Prozeßbeteiligten zur Kenntnis nimmt und in Erwägung zieht. Art. 103 Abs. 1 GG ist erst dann verletzt, wenn sich im Einzelfall deutlich ergibt, daß das Gericht seiner Pflicht, die Ausführungen der Prozeßparteien zur Kenntnis zu nehmen und in Erwägung zu ziehen, nicht nachgekommen ist. Grundsätzlich ist mit dem Bundesverfassungsgericht davon auszugehen, daß die Gerichte dieser Pflicht nachkommen. Sie sind nicht verpflichtet, sich mit jedem Vorbringen in den Entscheidungsgründen auch ausdrücklich zu befassen. Ein Verstoß gegen den Grundsatz rechtlichen Gehörs und damit ein Urteil ohne Gründe iSv. § 551 Nr. 7 ZPO sind erst dann festzustellen, wenn sich aus zusätzlichen Umständen ergibt, daß das Gericht nicht ausdrücklich behandeltes Vorbringen einer Prozeßpartei auch bei seinen Erwägungen übergangen hat (vgl. hierzu im einzelnen BVerfG 22. November 1983 - 2 BvR 399/81 - BVerfGE 65, 293, 295 [BVerfG 22.11.1983 - 2 BvR 399/81] mwN; BAG 16. Juni 1998 - 5 AZR 255/98 - AP ZPO § 543 Nr. 3 = EzA ZPO § 543 Nr. 10, zu 1 der Gründe).

- 23** Nach diesen Maßstäben ist das angefochtene Urteil des Landesarbeitsgerichts kein Urteil ohne Gründe iSd. § 551 Nr. 7 ZPO. Das Landesarbeitsgericht hat nicht nur durch Inbezugnahmen, sondern auch durch sorgfältige Wiedergabe des Klägervorbringens deutlich gemacht, daß es das Vorbringen der Klägerin in der Berufungsinstanz zur Kenntnis genommen hat. Seine über die in Bezug genommene Begründung des Arbeitsgerichts erheblich hinausgehenden inhaltlichen Begründungen zeigen zudem, daß das Landesarbeitsgericht das Vorbringen der Klägerin berücksichtigt hat. Daß es dabei einige der von der Klägerin aufgeführten Gesichtspunkte nicht ausdrücklich erörtert hat, belegt nicht, daß es diese nicht zumindest erwogen hat. Mit der Frage eines Gleichheitsverstoßes im allgemeinen und im besonderen hat sich das Landesarbeitsgericht ausdrücklich befaßt (S 15 des Urteils). Es hat sich allerdings nicht ausdrücklich mit der These der Klägerin auseinandergesetzt, für sie sei die Möglichkeit einer Zusatzversorgung ausdrücklich eröffnet gewesen. Es gibt aber keine Anhaltspunkte dafür, daß das Landesarbeitsgericht diesen Gesichtspunkt, der keine zentrale Bedeutung haben konnte, nicht mit erwogen hat. Dasselbe gilt für die Überlegung der Klägerin, der Beklagte habe durch die immer wieder erneuerte Beurlaubung des Prof. Dr. B und die damit einhergehenden weiteren Befristungen ihres Arbeitsverhältnisses, ohne diese bei der VBL anzumelden, gegen die ihr gegenüber bestehende Fürsorgepflicht verstoßen. Daß die Klägerin den Standpunkt eingenommen hat, sie sei versorgungsrechtlich so zu behandeln, als hätte sie mit dem Beklagten ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet, ist zwar richtig. Das Landesarbeitsgericht mußte hierauf aber nicht im einzelnen eingehen, weil es ausdrücklich von wirksam befristeten Arbeitsverhältnissen ausgegangen ist und hieraus die sachliche Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung hergeleitet hat.
- 24** B. Die Revision der Klägerin hat auch materiell-rechtlich keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben ihre Klage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat weder den mit dem Hauptantrag verfolgten Erfüllungsanspruch auf Verschaffung einer Zusatzversorgung noch den mit dem Hilfsantrag geltend gemachten Schadensersatzanspruch.
- 25** I. Die Klägerin hatte keinen Rechtsanspruch gegen den beklagten Freistaat, während der Zeit ihrer ununterbrochenen Beschäftigung an der Otto-Friedrich-Universität in B bei der VBL versichert zu werden.
- 26** 1. Nach den mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsverträgen bestand für den Beklagten keine Pflicht, der Klägerin eine Zusatzversorgung unter Einschaltung der VBL zu verschaffen. Die Verträge sehen eine solche Pflicht weder selbst vor, noch nehmen sie tarifvertragliche Bestimmungen in Bezug, aus denen sich ein entsprechender Anspruch der Klägerin ergeben könnte.
- 27** 2. Die Klägerin hat auch nicht kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG) einen Anspruch auf Verschaffung einer Zusatzversorgung aus § 46 BAT iVm. dem Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungs-TV).

- 28** a) Das Landesarbeitsgericht hat in den Entscheidungsgründen festgestellt, daß die Klägerin langjähriges Mitglied einer am Abschluß dieser Tarifverträge beteiligten Gewerkschaft ist.
- 29** b) Die genannten Tarifverträge begründeten aber keinen Zusatzversorgungsanspruch für die Klägerin, weil sie während ihrer Beschäftigung als angestellte Professorin nicht in deren persönlichen Geltungsbereich fiel. Der seit 1969 nur noch nachwirkende (§ 4 Abs. 5 TVG) BAT ist zwar durch den 31. Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 18. Oktober 1973 (im folgenden: 31. Änd. -TV) wieder als unmittelbare und zwingende Regelung in Kraft gesetzt worden. Dies galt nach § 1 Abs. 2 31. Änd. -TV aber nicht für Hochschullehrer und wissenschaftliche Assistenten. Diese wurden von den Tarifvertragsparteien ausdrücklich von der erneuerten und zwingenden Wirkung des BAT ausgenommen.
- 30** aa) Die Klägerin fällt unter diese Ausnahmebestimmung. Sie war im Streitzeitraum als angestellte Hochschullehrerin tätig.
- 31** Der tarifvertragliche Begriff des Hochschullehrers ist dem Hochschulrecht entnommen worden und im Hochschulrahmengesetz (HRG) durch den des Professors ersetzt worden, der in §§ 43 bis 46 HRG (Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Stand: Februar 2001 § 3 Erläuterungen 8 und 8. 1) sowie im Bayerischen Hochschulrecht durch Art. 9 bis 17 BayHSchLG näher definiert wird. Nach diesen Bestimmungen erfüllte die Klägerin während ihrer Beschäftigung an der Universität B die für die materielle Zuordnung zum Begriff des Professors/Hochschullehrers maßgeblichen Merkmale. Dies ergibt sich aus dem mehrfach ohne inhaltliche Änderungen verlängerten "Dienstvertrag" vom 30. Januar 1987. Dort heißt es nicht nur, die Klägerin werde als Professorin in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis vorübergehend beschäftigt. Ihr werden auch arbeitsvertraglich die in Art. 9 BayHSchLG genannten Dienstaufgaben von Professoren nach Maßgabe der Funktionsbeschreibung für die Planstelle eines Professors der Besoldungsgruppe C 2 übertragen. Mit Art. 9 BayHSchLG wird die zentrale Vorschrift zur inhaltlichen Bestimmung des Professorenverhältnisses im "Dienstvertrag" ausdrücklich genannt. Seine Regelungen werden im weiteren Vertragstext teilweise aufgegriffen. So wird etwa die für Hochschullehrer typische Regellehrverpflichtung von acht Lehrveranstaltungsstunden in den "Dienstvertrag" aufgenommen sowie die Verpflichtung, daß die Klägerin das ihr übertragene Fach in Forschung und Lehre zu vertreten habe.
- 32** Weitere Voraussetzungen stellt § 1 Abs. 2 31. Änd. -TV nicht auf. Es kommt insbesondere nicht darauf an, ob die Klägerin alle Rechte durchsetzen konnte, die ein beamteter Professor hatte. Jedenfalls war sie nach dem Arbeitsvertrag mit der selbständigen Wahrnehmung der für einen Professor gesetzlich festgelegten, typischen Aufgaben in Forschung und Lehre an einer deutschen Hochschule betraut. Daß dies übergangsweise und zur Vertretung geschah, ändert an der Ausfüllung des Begriffs des Hochschullehrers/Professors nichts. Dies zeigt schon § 45 Abs. 4 HRG , der eine solche Beschäftigungsart für einen Professor ausdrücklich vorsieht.
- 33** bb) Auf § 3 Buchst. g BAT kommt es im vorliegenden Rechtsstreit nicht an. Diese Bestimmung würde eine Hochschullehrerin, wie es die Klägerin war, nicht aus dem Geltungsbereich des BAT ausnehmen. Sie gilt für Lektoren, Verwalter von Stellen wissenschaftlicher Assistenten, wissenschaftliche Hilfskräfte und bestimmte Lehrbeauftragte sowie künstlerische Lehrkräfte, also Hochschulmitarbeiter, die keine eigene selbständige wissenschaftliche Aufgabe an der Hochschule zu erfüllen haben. Hierzu gehört eine Professorin nicht, die ein Fach in Forschung und Lehre selbständig zu vertreten hat (Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr BAT Stand: Dezember 1992 § 3 Rn. 17 (Bl. 16. 2)).
- 34** cc) Damit fand auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin nach dem Wortlaut des § 1 Abs. 2 31. Änd. -TV weder der den Anspruch auf Zusatzversorgung begründende § 46 BAT Anwendung, noch der Versorgungs-TV vom 4. November 1966. Nach § 1 Abs. 1 Versorgungs-TV gilt dieser Tarifvertrag nur für Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich des BAT oder einiger anderer, für die Klägerin von vornherein nicht einschlägiger Tarifverträge fallen.

- 35** 3. Entgegen der von ihr geäußerten Auffassung hat die Klägerin auch keinen Anspruch auf Verschaffung einer Zusatzversorgung aus § 26 Abs. 1 Satz 2 der Satzung der VBL. Nach dieser Bestimmung kann durch Arbeitsvertrag die Pflicht zur Versicherung bei der VBL für die Arbeitnehmer begründet werden, die nach § 3 Buchst. g BAT oder § 1 Abs. 2 31. Änd. -TV vom Geltungsbereich des BAT ausgenommen sind. Diese Satzungsbestimmung eröffnet jedoch lediglich die rechtliche Möglichkeit, arbeitsvertraglich die Voraussetzungen für eine Versicherungspflicht zu schaffen, obwohl tarifvertraglich eine solche Pflicht nicht besteht. Ein Rechtsanspruch ergibt sich hieraus nicht. Die Arbeitsvertragsparteien haben aber eine solche Pflicht zur Versicherung bei der VBL nicht begründet.
- 36** 4. Der Ausschluß von Hochschullehrern wie der Klägerin aus dem persönlichen Geltungsbereich des BAT und damit letztlich auch aus dem Geltungsbereich des Versorgungs-TV durch § 1 Abs. 2 31. Änd. -TV ist wirksam. Er verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG).
- 37** a) Der Senat hat mehrfach entschieden, daß die Tarifvertragsparteien bei ihrer Rechtssetzung an die zentrale Gerechtigkeitsnorm des Art. 3 Abs. 1 GG gebunden sind (zuletzt ausführlich 4. April 2000 - 3 AZR 729/98 - AP TVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 2 = EzA BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 19 = RdA 2001, 110 mit krit. Anm. Dieterich). Dies gilt nach der Senatsrechtsprechung auch dann, wenn die Tarifvertragsparteien mit Hilfe einer vordergründig förmlichen Begrenzung des persönlichen Geltungsbereichs eines Tarifvertrages die dort enthaltenen Rechtspositionen materiell zuweisen oder vorenthalten (zB 7. März 1995 - 3 AZR 282/94 - BAGE 79, 236, 242 ff. [BAG 07.03.1995 - 3 AZR 282/94]). Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts ist dieser materiellen Betrachtungsweise mehrfach entgegengetreten (schon 24. April 1985 - 4 AZR 457/83 - BAGE 48, 307; zuletzt 30. August 2000 - 4 AZR 563/99 - BAGE 95, 277). Er hat auch Zweifel daran geäußert, daß die Tarifvertragsparteien überhaupt unmittelbar an Art. 3 Abs. 1 GG gebunden sind (5. Oktober 1999 - 4 AZR 668/98 - BAGE 92, 303 = RdA 2000, 310 mit kritischer Anmerkung Löwisch).
- 38** b) Auf diesen Meinungsstreit kommt es hier nicht an. § 1 Abs. 2 31. Änd. -TV ist auch dann wirksam, wenn die Tarifvertragsparteien des BAT unmittelbar an Art. 3 Abs. 1 GG gebunden sind.
- 39** aa) Die Klägerin bezieht sich für ihre gegenteilige Rechtsauffassung zu Unrecht auf das Senatsurteil vom 26. Januar 1999 (- 3 AZR 381/97 - BAGE 90, 377). In diesem Rechtsstreit ging es um einen Anspruch auf Zusatzversorgung für eine als Lektorin tätige Klägerin und damit um § 3 Buchst. g BAT . Der Senat hat angenommen, § 3 Buchst. g BAT sei im Bereich der Zusatzversorgung eng auszulegen. Er setze voraus, daß der Arbeitnehmer als Lektor iSv. § 57 b Abs. 3 HRG in einem wirksam befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt werde. Unbefristete Beschäftigungen werden hiernach von § 3 Buchst. g BAT nicht erfaßt. Da die Befristung des Arbeitsverhältnisses der dortigen Klägerin unwirksam war, erkannte der Senat ihr einen Anspruch auf Verschaffung einer Zusatzversorgung auch für die Zeiten ihrer - unwirksam - befristeten Beschäftigung als Lektorin zu.
- 40** Diese Rechtsprechung ist auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar. Die Klägerin war als angestellte Professorin nach § 1 Abs. 2 31. Änd. -TV und nicht nach § 3 Buchst. g BAT aus dem Geltungsbereich des BAT ausgeschlossen. Für die Herausnahme von Hochschullehrern/Professoren aus dem Geltungsbereich des BAT gibt es aber sachliche Gründe unabhängig davon, ob diese Beschäftigung befristet oder unbefristet erfolgt, was nach Art. 10 Abs. 4 BayHSchLG nicht ausgeschlossen ist. Für die Ausnahmebestimmung in § 1 Abs. 2 31. Änd. -TV war nicht von Bedeutung, inwieweit hier befristete Beschäftigungsverhältnisse üblich waren, sondern daß bei Abschluß dieses Tarifvertrages nach den Hochschulgesetzen einiger Länder Hochschullehrer und wissenschaftliche Assistenten auch im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden konnten. Sie wären deshalb vom BAT erfaßt worden, wenn sie keine über die höchste Vergütungsgruppe des BAT hinausgehende Vergütung erhalten hätten (§ 3 Buchst. h BAT). Dem Arbeitgeber sollte aber die Möglichkeit gegeben werden, für diesen Personenkreis einzelvertraglich die Vertragsbedingungen zu vereinbaren, die der besonderen Tätigkeit eines selbständig forschenden und lehrenden Hochschullehrers angemessen waren. Dies bedeutete in der Praxis in weitem Umfang eine Inbezugnahme der einschlägigen beamtenrechtlichen Regelungen (vgl.

- 41** Die Personengruppe der angestellten Hochschullehrer unterscheidet sich insbesondere hinsichtlich der weitgehenden Weisungsfreiheit und der Freiheit der Arbeitszeitgestaltung grundlegend von dem typischen, in den Geltungsbereich des BAT fallenden Angestellten. Es handelt sich hier auch durchgängig um einen Personenkreis, der in seiner Vergütung zumindest im obersten Segment der Vergütungsgruppen des BAT angesiedelt ist. Damit ist die Personengruppe der Hochschullehrer mit den typischen Angestellten des BAT ebensowenig vergleichbar wie mit der Gruppe der in § 3 Buchst. g BAT genannten Angestellten, die mit wissenschaftlichen und/oder pädagogischen Zuarbeiten beschäftigt werden. Diese fehlende Vergleichbarkeit rechtfertigt auch die hiermit verbundene Herausnahme aus der tarifvertraglichen Zusatzversorgung bei der VBL.
- 42** Die Herausnahme der angestellten Hochschullehrer/Professoren aus dem Geltungsbereich des BAT und damit auch aus den Versorgungswerken des öffentlichen Dienstes ist deshalb nicht gleichheitswidrig unabhängig davon, ob sie befristet oder unbefristet beschäftigt werden. Die Klägerin wendet demgegenüber zu Unrecht ein, die Tarifvertragsparteien hätten Hochschullehrer/Professoren nur deshalb aus dem Anwendungsbereich des BAT ausgenommen, weil sie nur ausnahmsweise in privatrechtlichen Dienstverhältnissen und dort auch nur befristet beschäftigt worden seien; wäre den Tarifvertragsparteien im Jahre 1973 bekannt gewesen, daß die unbefristete Beschäftigung von Hochschullehrern zunehme und somit einen beachtlichen Teil der Beschäftigten ausmache, hätten sie Hochschullehrer nicht vom Geltungsbereich des BAT ausgenommen. Es mag sein, daß die Tarifvertragsparteien im Jahre 1973 den Normalfall des befristet beschäftigten Hochschullehrers vor Augen hatten, als sie ihre Ausnahmeregelung in § 1 Abs. 2 31. Änd. -TV trafen. Sie haben das Merkmal der befristeten Beschäftigung aber gerade nicht in die tarifvertragliche Regelung aufgenommen. Dies hätte aber nahegelegen, wenn es ihnen hierauf angekommen wäre. Aus den genannten Gründen ist die Stellung eines Hochschullehrers durch grundlegende Besonderheiten gekennzeichnet, die ihn mit einem "Normalarbeitnehmer" im Geltungsbereich des BAT nicht vergleichbar sein lassen. Angesichts dessen kann § 1 Abs. 2 31. Änd. -TV ein auf Hochschullehrer in befristeten Angestelltenverhältnissen begrenzter Regelungswille nicht entnommen werden. Soweit die Klägerin sich für ihre entgegengesetzte Behauptung auf das Zeugnis des Geschäftsführers der ÖTV - Kreisverwaltung B - berufen hat, hat das Landesarbeitsgericht diesen Beweisantritt zu Recht übergangen. Die Klägerin behauptet nicht einmal, daß der benannte Zeuge an den einschlägigen Tarifvertragsverhandlungen beteiligt gewesen sei. Im übrigen ist ein lediglich in den Tarifvertragsverhandlungen zum Ausdruck gekommener Wille der Tarifvertragsparteien, der in der tariflichen Regelung selbst keinen Niederschlag gefunden hat, für die Feststellung des Inhalts der Tarifnorm unerheblich.
- 43** bb) Da es nach alledem nicht darauf ankommt, ob die Klägerin in wirksam befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder in einem von Rechts wegen auf unbestimmte Zeit bestehenden Arbeitsverhältnis stand, kann unentschieden bleiben, ob die Befristungsabreden wirksam waren. Ebenso wenig muß geklärt werden, welche Rechtsfolgen sich daraus ergeben, daß die Klägerin die Unwirksamkeit der vereinbarten Befristungen nicht innerhalb der Klagefrist aus § 1 Abs. 5 BeschFG 1996 gerichtlich geltend gemacht hat.
- 44** II. Die Klage ist auch aus dem Hilfsantrag unbegründet. Die Klägerin kann auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes verlangen, so gestellt zu werden, als wäre sie im Streitzeitraum bei der VBL versichert worden. Die Klägerin hat keine Tatsachen vorgetragen, aus denen sich ein solcher Schadensersatzanspruch ergeben könnte.
- 45** 1. Der Beklagte hat durch die Nichtanmeldung der Klägerin bei der VBL nicht gegen seine Fürsorgepflicht verstoßen. Die Klägerin hatte insoweit keinen Rechtsanspruch. Woraus sich angesichts dessen eine inhaltsgleiche Fürsorgepflicht ergeben soll, ist nicht erkennbar.
- 46** 2. Auch die Vorstellung, ein Schadensersatzanspruch für die Klägerin ergebe sich daraus, daß der Beklagte die Abordnungen des Herrn Prof. Dr. B gesetzwidrig zu lange oder zu oft verlängert habe,

liegt fern. Etwaige Grenzen für die Verlängerung von Beurlaubungen, welche für eine Stellenvertreterin wie die Klägerin überhaupt erst Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen, haben keine Schutzwirkung zugunsten der Vertretenden.

- 47** 3. Rechtlich unerheblich ist auch der von der Klägerin behauptete und vom Beklagten bestrittene Umstand, der Beklagte habe zeitweise die Rechtsauffassung vertreten, man habe die Klägerin bei der VBL zu versichern. Aus einer solchen irrigen Rechtsauffassung ergibt sich keine Pflicht zur Anmeldung bei der VBL und demzufolge auch keine Pflicht, bei einer solchen Anmeldung Sorgfaltspflichten zu beachten und Fristen einzuhalten.
- 48** 4. Die Klägerin hat auch keinen Anspruch wegen Verletzung einer Hinweis- und Aufklärungspflicht durch den Beklagten. Die Klägerin ist anlässlich ihres ersten befristeten Arbeitsverhältnisses als angestellte Professorin im Jahre 1985 darauf hingewiesen worden, daß sie in diesem Rechtsverhältnis nicht bei der VBL angemeldet werde. Es kann dahinstehen, ob hierfür eine Rechtspflicht bestand. Es bestand jedenfalls keine Pflicht des Beklagten gegenüber der promovierten Klägerin, diesen Hinweis anlässlich des weniger als ein Jahr später auf der Grundlage eines wortgleichen Vertragsformulars Neubegründeten Beschäftigungsverhältnisses zu wiederholen. Im übrigen hat die Klägerin auch nicht vorgetragen, was sie bei einer wiederholten Auskunft über die bestehende Rechtslage unternommen hätte.
- 49** Vergleichbares gilt für die angeblich verzögerten Auskünfte der Universitätsverwaltung über den Grund der Nichtversicherung bei der VBL. Auch insoweit ist nicht erkennbar, welche Pflicht die Vertreter des Beklagten hier hatten und inwiefern sich aus einer etwaigen Pflichtverletzung der mit dem Hilfsantrag geltend gemachte Schaden ergeben könnte.
- 50** 5. Die Klägerin kann schließlich auch nicht aus dem Schreiben des Rektors der Universität vom 13. Dezember 1996 einen Vertrauenstatbestand zu ihren Gunsten herleiten, der durch den Beklagten verletzt worden sein könnte. Es sind keinerlei Gesichtspunkte dafür erkennbar, welches Vertrauen hier enttäuscht worden sein könnte und welcher Schaden sich daraus ergeben haben sollte.
- 51** 6. Fernliegend ist schließlich die Vorstellung der Klägerin, der Beklagte hafte aus positiver Forderungsverletzung, weil er sie pflichtwidrig nicht verbeamtet habe. Es ist zunächst schon nicht erkennbar, woraus sich eine Pflicht ergeben soll, einen Arbeitnehmer zu verbeamten, der einen Antrag auf Verbeamtung nicht gestellt hat. Darüber hinaus fehlt jede Verknüpfung der angeblichen Pflichtwidrigkeit mit dem geltend gemachten Schaden.

52

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.