

Aktenzeichen: 4 AZR 15/88

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 8. Juni 1988
- 4 AZR 15/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 29. Juni 1987
Berlin - 19 Ca 39/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 10. November 1987
Berlin - 8 Sa 70/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort: Bewährungsaufstieg für Lehrkräfte in Berlin

Gesetz: BAT §§ 22, 23 Lehrer; TdL-Richtlinien VergGr. V b, IV b,
Bewährungsaufstieg

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Einzelvertragliche Vereinbarung der Richtlinien über die
Eingruppierung von Lehrkräften mit Bewährungsaufstieg in
einer einzigen Fallgruppe; Auslegung von Arbeitsvertrag
in Verbindung mit Anstellungsschreiben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 15/88

8 Sa 70/87 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Juni 1988

Urteil

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juni 1988 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Scheerer und Prof. Dr. Knapp für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom



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



10. November 1987 - 8 Sa 70/87 - wird auf
Kosten des beklagten Landes zurückgewiesen.

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

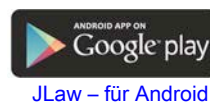
T a t b e s t a n d :

Der Kläger, der Maurermeister ist, steht seit dem 1. Januar 1981 in den Diensten des beklagten Landes und ist als Lehrer für Fachpraxis (Werklehrmeister) am Oberstufenzentrum Bautechnik/Holztechnik (O - -Oberschule) beschäftigt. In dem zwischen den Parteien abgeschlossenen schriftlichen Formulararbeitsvertrag vom 15. Januar 1981 ist vereinbart, daß u. a. für das Arbeitsverhältnis der "BAT unter Berücksichtigung der jeweils in Frage kommenden Sonderregelungen mit allen künftigen Änderungen und Ergänzungen" sowie "die einschlägigen Sonderbestimmungen des Senators für Schulwesen" maßgebend sind. Hinsichtlich der Vergütung heißt es im Vertrag, daß der Kläger eingruppiert ist in VergGr. V b. Der im Mustertext vorgedruckte Satzteil "der Anlage 1 a zum BAT" ist durchgestrichen und durch den handschriftlichen Eintrag der "Richtlinien über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte" ersetzt. Im Einstellungsschreiben vom 2. Januar 1981 ist in der Rubrik "Eingruppierung/Vergütungsmerkmale" eingetragen: "Vergütungsgruppe V b BAT, gemäß Teil I Abschnitt B Buchstabe 4 Fallgruppe 2 der TdL-Richtlinien". Zwischen den Parteien steht außer Streit, daß mit "Buchstabe 4" der Buchstabe "e" gemeint ist. Mit Formularschreiben vom 5. Dezember 1985 teilte das beklagte Land dem Kläger mit, aufgrund des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher

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](#)

Vorschriften vom 22. Februar 1985, welches eine Änderung der Lehrerrichtlinien erfordert habe, trage er ab 7. März 1985 die Bezeichnung "Lehrer für Fachpraxis". Mit der Einführung dieses neuen Tätigkeitsmerkmals sei das alte Tätigkeitsmerkmal für Werklehrmeister gestrichen worden. Damit sei auch der bisher mögliche Aufstieg von VergGr. V b BAT nach VergGr. IV b BAT weggefallen. Im Übrigen wird in diesem Schreiben auf die Besitzstandsregelung für bereits vor Inkrafttreten der neuen Regelung beschäftigte Werklehrmeister hingewiesen. In dem Vermittlungsvorschlag des Arbeitsamtes vom 1. September 1980 war die Stelle hinsichtlich des Arbeitsentgeltes mit "V b BAT, nach sechs Jahren 4 b" beschrieben.

Mit Schreiben vom 9. Februar 1987 hat der Kläger geltend gemacht, ihm stehe ab 1. Januar 1987 eine Vergütung nach VergGr. IV b BAT zu. Unter dem 16. Februar 1987 hat das beklagte Land dem Kläger abschließend mitgeteilt, dem Höhergruppierungsbegehren könne nicht entsprochen werden.

Mit seiner am 3. April 1987 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes, ihm ab dem 1. Januar 1987 eine Vergütung nach VergGr. IV b BAT zu zahlen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, aufgrund der vertraglich vereinbarten Geltung der Lehrerrichtlinien in seinem Arbeitsverhältnis habe er einen vertraglichen Anspruch auf Teilnahme am Bewährungsaufstieg nach VergGr. IV b. Die Richtlinien



in der im Jahre 1981 geltenden Fassung hätten nämlich - was un-
streitig ist - in Teil I Abschnitt B Buchst. e Fallgr. 2 für
Werklehrmeister Vergütung nach VergGr. V b und nach sechsjähri-
ger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Vergütungsgruppe
Vergütung nach VergGr. IV b vorgesehen. Diese Vergütungsgruppe
sei, wie sich auch aus dem Einstellungsschreiben des beklagten
Landes vom 2. Januar 1981 ergebe, ausdrücklich vereinbart wor-
den. Da er sich unstreitig in seiner Tätigkeit bewährt habe, habe
er ab 1. Januar 1987 einen vertraglichen Anspruch auf Vergütung
nach VergGr. IV b BAT. Zudem sei ihm im Einstellungsgespräch von
der zuständigen Sachbearbeiterin der Lehrpersonalstelle die
Teilnahme am Bewährungsaufstieg nach sechsjähriger Bewährung
ausdrücklich zugesichert worden. Wie das Schreiben vom 5. De-
zember 1985 belege, sei das beklagte Land noch im Jahre 1985 von
der erfolgten einzelvertraglichen Vereinbarung der Teilnahme am
Bewährungsaufstieg ausgegangen. Denn die in diesem Schreiben er-
folgte Mitteilung über die Neufassung der Lehrerrichtlinien und
insbesondere die Erwähnung der "Besitzstandsregelung" sei nur vor
dem Hintergrund einer erfolgten Vereinbarung der Lehrerrichtli-
nien verständlich. Der in der Neufassung der Richtlinien nor-
mierte Wegfall des Bewährungsaufstieges habe keine Auswirkungen
auf sein Beschäftigungsverhältnis, da ihm allein durch die Ände-
rung der Richtlinien sein vertragliches Recht auf Teilnahme am
Bewährungsaufstieg nicht entzogen werden könne. Zudem seien die
neugefaßten Richtlinien wegen Nichtbeachtung des bestehenden
Mitbestimmungsrechtes des Hauptpersonalrates unwirksam. Dem
Hauptpersonalrat hätten die Richtlinien nur zur Mitwirkung vor-
gelegen, die gesetzlich vorgeschriebene Mitbestimmung sei aber



unterblieben.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land
verpflichtet ist, ihm mit Wirkung vom
1. Januar 1987 eine Vergütung nach
der VergGr. IV b zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und vorge-
tragen, mit dem Kläger sei einzelvertraglich ausschließlich die
Zahlung einer Vergütung nach der VergGr. V b BAT vereinbart
worden. Im Vertrag selbst werde auch nicht andeutungsweise zum
Ausdruck gebracht, daß der Kläger zu einem späteren Zeitpunkt
etwa im Wege des Bewährungsaufstieges eine Vergütung nach
VergGr. IV b BAT habe erhalten sollen. Soweit in der Vertrags-
urkunde handschriftlich bei der festgelegten Vergütungsgruppe der
Hinweis auf die "Richtlinien über die Eingruppierung der im An-
gestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte" aufgenommen worden
sei, habe hiermit nur die verwaltungsinterne Grundlage für die
Vergütungsvereinbarung mit dem Kläger bezeichnet werden sollen.
Keineswegs seien mit diesem allgemein gehaltenen Hinweis die
TdL-Richtlinien oder die speziellen Berliner Richtlinien Ver-
tragsinhalt geworden. Auch das Schreiben vom 2. Januar 1981 sei
nicht zum Vertragsinhalt geworden. Bei diesem Schreiben handele
es sich ausschließlich seines Eingangssatzes lediglich um eine un-
verbindliche Vorabinformation. Die vertraglichen Vereinbarungen
ergebe die Vertragsurkunde vom 15. Januar 1981 abschließend wie-
der. Das beklagte Land vertritt ferner die Auffassung, der Kläger



habe selbst dann keinen Anspruch auf Höhergruppierung, wenn man in dem Hinweis auf die Richtlinien deren einzelvertragliche Vereinbarung in ihrer jeweiligen Fassung sehen wolle. Dann sei nämlich darauf abzustellen, daß nach Ablauf des für den Kläger maßgebenden Sechs-Jahres-Zeitraumes die Lehrer Richtlinien einen Bewährungsaufstieg der Lehrer für Fachpraxis in die Vergütungsgruppe IV b BAT nicht mehr vorsähen. Insoweit hält das beklagte Land die Änderung der Lehrer Richtlinien nicht für mitbestimmungspflichtig und deshalb für wirksam. Soweit der Kläger mit Schreiben vom 5. Dezember 1985 über die Änderung der Lehrer Richtlinien unterrichtet worden sei, habe es sich um ein Formularschreiben an alle Lehrer für Fachpraxis gehandelt, aus dem der Kläger deshalb keinerlei Rechte herleiten könne.

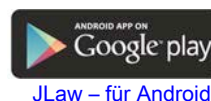
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die gegen dieses Urteil gerichtete Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit seiner hiergegen gerichteten Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision war zurückzuweisen. Mit revisionsrechtlich nicht angreifbarer Begründung hat das Landesarbeitsgericht die Verpflichtung des beklagten Landes festgestellt, dem Kläger ab 1. Januar 1987 Vergütung nach VergGr. IV b BAT zu zahlen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Maßgeblich für die Vergütungsansprüche des Klägers ist allein der schriftlich zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag vom 15. Januar 1981. Dort ist zwar die Anwendung des BAT in der jeweiligen Fassung vereinbart. Der Anspruch des Klägers auf Vergütung nach VergGr. IV b BAT richtet sich aber nicht nach §§ 22, 23 BAT in Verbindung mit der Anlage 1 a zum BAT, da der Kläger als Lehrer für Fachpraxis Lehrkraft im Sinne der Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a zum BAT ist. Damit ist der Kläger von der Vergütungsordnung ausdrücklich ausgenommen, so daß sich sein Vergütungsanspruch allein nach dem Arbeitsvertrag richtet.

Im Arbeitsvertrag vom 15. Januar 1981 heißt es, daß der Kläger in VergGr. V b der Richtlinien über die Eingruppierung für im Angestelltenverhältnis beschäftigte Lehrkräfte eingruppiert ist. Damit ist zwischen den Parteien abweichend von dem gedruckten Musterarbeitsvertragstext eine individuelle Vereinbarung getroffen worden, die handschriftlich in den Musterarbeitsvertrag eingefügt worden ist. Eine solche einzelvertragliche Regelung kann aber durch das Revisionsgericht nicht unbeschränkt ausgelegt werden. Vielmehr kann die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung nur daraufhin überprüft werden, ob sie rechtlich möglich, mit den allgemeinen Auslegungsgrundsätzen der §§ 133, 157 BGB vereinbar und frei von Verstößen gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze ist und ob alle entscheidungserheblichen Umstände berücksichtigt worden sind (vgl. die Urteile des Senats BAGE 36, 245, 251 = AP Nr. 49 zu §§ 22, 23 BAT 1975, vom 18. Juni 1980 - 4 AZR 463/78 - AP Nr. 68 zu § 4



TVG Ausschlußfristen, vom 13. November 1974 - 4 AZR 106/74 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie und vom 28. Januar 1987 - 4 AZR 147/86 - AP Nr. 130 zu §§ 22, 23 BAT. 1975, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgehen, sowie Urteil vom 11. November 1987 - 4 AZR 339/87 - ebenfalls zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgehen).

Das Landesarbeitsgericht legt die einzelvertragliche Vergütungsabrede dahin aus, daß die Parteien nicht die jeweiligen Richtlinien über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte insgesamt vereinbart hätten, sondern lediglich die darin enthaltene Vergütungsgruppe V b zum Bestandteil des Arbeitsvertrages gemacht haben. Dabei sei jedoch die VergGr. V b nicht isoliert vereinbart worden, sondern als VergGr. V b gemäß Teil I Abschnitt B Buchstabe 4 (richtig: e) Fallgruppe 2 der TdL-Richtlinien. Das Landesarbeitsgericht entnimmt dies aus der im Arbeitsvertrag festgelegten Bezeichnung V b im Zusammenhang mit dem Anstellungsschreiben vom 2. Januar 1981. Dieses Schreiben enthalte zu der Regelung des Arbeitsvertrages nähere Erläuterungen. Es sei auch dem Kläger zusammen mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt worden und müsse deshalb zusammen mit dem Vertragstext betrachtet werden. Danach aber sei die Geltung des Merkmales der Fallgruppe 2 Teil I Abschnitt B Buchstabe e der VergGr. V b der Richtlinien vereinbart worden. Da in dieser Fallgruppe nicht nur die VergGr. V b, sondern nach sechsjähriger Tätigkeit bei Bewährung Anspruch auf Vergütung nach VergGr. IV b festgelegt worden sei, ergebe sich daraus ein Anspruch des Klä-



gers auf den in dieser Fallgruppe festgelegten Bewährungsaufstieg. Das Anstellungsschreiben spezifiziere außerdem das Vertragsangebot des beklagten Landes, das als empfangsbedürftige Willenserklärung vom Kläger nur so hätte verstanden werden können, daß für ihn die Fallgruppe 2 Buchstabe e Teil I Abschnitt B der TdL-Richtlinien verbindlich sei. Damit hätte der Kläger davon ausgehen dürfen, daß die im Einstellungsgespräch gegebenen Erläuterungen zuträfen und er nach sechsjähriger Bewährung Vergütung nach VergGr. IV b erhalten werde. Unter Berücksichtigung dieses Empfängerhorizontes könne nicht unterstellt werden, daß der Kläger die mitgeteilte Fallgruppe nur als Angabe darüber hätte verstehen können, wie das beklagte Land verwaltungsintern die vereinbarte Vergütungsgruppe ermittelt habe. Demgegenüber komme dem Schreiben des beklagten Landes vom 5. Dezember 1985 keine eigenständige rechtliche Bedeutung zu. Diese Mitteilung über den Wegfall des Bewährungsaufstiegs von VergGr. V b nach VergGr. IV b in den Lehrerrichtlinien sei aber nur nachzuvollziehen, wenn das beklagte Land auch selbst noch zu diesem Zeitpunkt davon ausgegangen sei, der Kläger nehme aufgrund der vertraglichen Vereinbarung am Bewährungsaufstieg teil. Durch die mit Rundschreiben des Senators für Inneres vom 19. Juni 1985 bekanntgemachte Neufassung der Lehrerrichtlinien mit dem Wegfall des Bewährungsaufstiegs für Lehrer für Fachpraxis werde das einmal vertraglich begründete Recht des Klägers nicht berührt. Eine solche einmal vertraglich erlangte Rechtsposition könne nur einvernehmlich oder durch Kündigung, nicht aber durch Änderung der Richtlinien beseitigt werden. Da der Kläger sich unstreitig bewährt habe und am 31. Dezember 1986 die sechsjährige Bewäh-



rungszeit abgelaufen sei, habe er demgemäß am 1. Januar 1987 Anspruch auf Vergütung nach VergGr. IV b BAT.

Damit hat das Landesarbeitsgericht eine individuelle Vereinbarung der Parteien über das vertragliche Recht auf Vergütung nach VergGr. IV b BAT nach sechsjähriger Bewährung festgestellt, die rechtlich möglich ist. Da der Kläger als Lehrkraft nach den Vorbemerkungen 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a zum BAT von deren Geltung ausgenommen ist, war eine einzelvertragliche Regelung der Vergütung zwischen den Parteien notwendig. Aus der getroffenen Vereinbarung konnte das Landesarbeitsgericht entnehmen, daß die Richtlinien für Lehrer im Angestelltenverhältnis nicht insgesamt vereinbart worden sind. Die Parteien haben danach lediglich zunächst VergGr. V b der Richtlinien in der 1981 gültigen Fassung zum Gegenstand des Arbeitsvertrages gemacht. Das ist rechtlich dadurch möglich, daß durch die Benennung der Vergütungsgruppe im Einzelfall für den Kläger Vergütung nach VergGr. V b BAT festgelegt wurde. Welche der verschiedenen Möglichkeiten einer individuellen Vereinbarung die Parteien im Einzelfall gewählt haben, ist Auslegung des Einzelarbeitsvertrages und liegt damit im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz, der insoweit einer Korrektur durch das Revisionsgericht entzogen ist.

Diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist auch mit den allgemeinen Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB vereinbar. Das Landesarbeitsgericht ist dabei zutreffend davon ausgegangen, daß bei der Vertragsauslegung zunächst die Vorstellungen des Erklä-



renden zugrunde zu legen sind, diese aber nur insoweit Berücksichtigung finden können, als sie in der Erklärung und dem Gesamtzusammenhang mit dem Vertragsabschluß einen wahrnehmbaren Ausdruck gefunden haben. Dabei kann auch auf die Interessenlage und die Zwecke des Arbeitsvertrages abgestellt werden. Dabei ist die Auslegung dann so vorzunehmen, wie dies Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte erfordern und kommt es entscheidend darauf an, wie der Kläger als Empfänger das Vertragsangebot verstehen konnte (vgl. BAG Urteil vom 11. November 1987 - 4 AZR 339/87 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, mit weiteren Hinweisen auf das zivilrechtliche Schrifttum). Kommt es damit aber bei der Vertragsauslegung nicht nur auf den Wortlaut des Textes an, sondern können auch die Umstände des Vertragsabschlusses mitberücksichtigt werden, so konnte sich das Landesarbeitsgericht zutreffend nicht allein auf den Wortlaut der Vergütungsregelung im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 15. Januar 1981 beschränken, sondern zugleich auch das Anstellungsschreiben vom 2. Januar 1981 mitberücksichtigen, das dem Kläger gleichzeitig ausgehändigt worden ist. Auch aus dem Eingangssatz dieses Schreibens, wonach der Kläger über die für die Festsetzung der Vergütung maßgebenden Merkmale sowie über das Arbeitsverhältnis betreffende Regelungen unterrichtet werden sollte, konnte das Landesarbeitsgericht entnehmen, daß dieses Schreiben die grundsätzlichen Regelungen des Arbeitsvertrages näher erläutern sollte, und es deshalb als Bestandteil der vertraglichen Vereinbarung ansehen. Damit hat das Landesarbeitsgericht dieses Schreiben nicht als selbständige, rechtsgeschäftlich bedeutsame Erklärung angesehen, sondern als Einheit mit dem Vertragstext



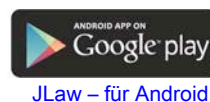
betrachtet.

Entgegen der Auffassung der Revision wird die Berücksichtigung des Anstellungsschreibens nicht dadurch ausgeschlossen, daß in dem Vertrag außerdem die Klausel enthalten ist, die Parteien seien sich darüber einig, daß außer den in diesem Vertrag niedergelegten Rechten keine weiteren Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bestehen und Nebenabreden nur schriftlich gültig seien. Das Landesarbeitsgericht hat damit das Recht des Klägers auf Vergütung nach VergGr. IV b nach Bewährung nicht aus dem Anstellungsschreiben hergeleitet, sondern aus der im Arbeitsvertrag getroffenen Vergütungsregelung, wie sie sich unter Berücksichtigung des Anstellungsschreibens ausgestaltet hat. Damit folgt aber das Recht des Klägers auf Vergütung nach VergGr. IV b aus dem Arbeitsvertrag und nicht aus sonstigen Vereinbarungen der Parteien.

Das Landesarbeitsgericht hat auch ausdrücklich unter Anwendung der Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB auf den Empfängerhorizont abgestellt und ausgeführt, daß danach nicht unterstellt werden könne, der Kläger hätte die mitgeteilte Fallgruppe nur als eine Angabe verstanden, wie verwaltungsintern die VergGr. V b ermittelt worden sei. Damit hat aber das Landesarbeitsgericht zugleich auch eine Tatsachenfeststellung dahingehend getroffen, daß die Parteien vorliegend einzelvertraglich die Geltung des Merkmals der VergGr. V b gemäß Fallgruppe 2 Buchstabe e Teil I Abschnitt B der Lehrerrichtlinien vereinbart haben und dem Kläger damit ein vertragliches Recht auf Vergütung nach



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



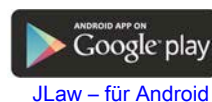
VergGr. IV b nach Bewährung eingeräumt worden sei, weil diese Fallgruppe entgegen der sonstigen Regelung in der Anlage 1 a zum BAT unmittelbar sowohl die Vergütung nach VergGr. V b als auch nach sechsjähriger Tätigkeit nach VergGr. IV b einheitlich vorsieht. Diese Tatsachenfeststellung ist von der Revision mit Verfahrensrügen nicht angegriffen worden, so daß sie für den Senat nach § 561 ZPO bindend ist.

Dies steht auch nicht im Widerspruch zur Entscheidung des Senats vom 18. September 1985 - 4 AZR 170/84 - AP Nr. 16 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer. Auch in diesem Fall ging es um die Auslegung eines Individualarbeitsvertrages durch das Landesarbeitsgericht und die rechtliche Überprüfung durch das Revisionsgericht. Dort hatte das Landesarbeitsgericht die Vereinbarung einer Vergütungsgruppe dahin ausgelegt, daß hiermit lediglich die Grundlage kenntlich gemacht werden sollte, mit der die Vergütung ermittelt worden war. Dies lag ebenso im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz wie vorliegend im Zusammenhang mit dem Anstellungsschreiben das Landesarbeitsgericht zu der Auffassung gekommen ist, daß mit der getroffenen Vereinbarung die Fallgruppe 2 Buchstabe e Teil I Abschnitt B der Richtlinien vereinbart wurde. Damit lagen für die jeweilige Beurteilung durch das Landesarbeitsgericht unterschiedliche Umstände vor, die zu einer unterschiedlichen Beurteilung im Rahmen des den Tatsacheninstanzen obliegenden Beurteilungsspielraumes führen konnten.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht auch dem Schreiben



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



des beklagten Landes vom 5. Dezember 1985 keine maßgebliche Bedeutung mehr beigemessen, weil es keine eigenständigen rechtsgeschäftlichen Erklärungen des beklagten Landes enthält, sondern nur auf die Änderung der Lehrerrichtlinien hinweist. Damit steht aber in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise fest, daß die Parteien einzelvertraglich nicht nur Vergütung nach VergGr. V b, sondern nach sechsjähriger Bewährung auch nach VergGr. IV b vereinbart haben.

Die Neufassung der Richtlinien, insbesondere der Wegfall des Bewährungsaufstieges der Lehrer für Fachpraxis hat damit keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis des Klägers. Diese Richtlinien sind nicht Inhalt des Arbeitsvertrages geworden. Nach der ständigen Senatsrechtsprechung haben solche Richtlinien nämlich weder Normencharakter noch sonst allgemeine Bedeutung im Rechtsleben, sondern sie sind nur einseitige Empfehlungen einer Tarifvertragspartei bzw. dieser Empfehlung entsprechende verwaltungsrechtliche Bestimmungen, deren Anwendung von den jeweils vorgesetzten Dienststellen anheimgegeben oder angeordnet wird. Sie erlangen damit nur dann arbeitsrechtliche Bedeutung, wenn ihr Inhalt zum Gegenstand des Arbeitsvertrages gemacht wird (vgl. BAGE 46, 292, 308 = AP Nr. 93 zu §§ 22, 23 BAT 1975; Senatsurteile vom 13. Februar 1985 - 4 AZR 304/83 - und vom 18. September 1985 - 4 AZR 170/84 - AP Nr. 13 und Nr. 16 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer). Danach ist die Neufassung der Lehrerrichtlinien nur dann für das Vertragsverhältnis des Klägers bedeutsam, wenn auch die Geltung der Neufassung einzelvertraglich von den Parteien vereinbart wurde. Üblicherweise geschieht dies



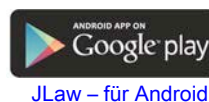
in vergleichbaren Fällen dadurch, daß im Arbeitsvertrag die Geltung der Richtlinien in ihrer jeweiligen Fassung vereinbart wird. Damit werden auch nach Vertragsabschluß erfolgende Neufassungen vereinbart. Da die Parteien vorliegend nicht die Richtlinien in ihrer Gesamtheit vereinbart haben, sondern nur eine bestimmte Fallgruppe dieser Richtlinien, müßten sie dementsprechend die Vergütungsgruppe in ihrer jeweiligen Fassung in den TdL-Richtlinien vereinbart haben. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist aber eine solche Vereinbarung zwischen den Parteien nicht getroffen worden. Vielmehr haben die Parteien lediglich die Vergütungs- und Fallgruppe in der ihnen bei Vertragsabschluß im Jahre 1981 bekannten Fassung vereinbart. Auch ergibt der Arbeitsvertrag der Parteien nichts für eine Auslegung dahin, die Vergütungsgruppe sei in ihrer jeweiligen Fassung vereinbart. Damit ist die Neufassung der Richtlinien für das Vertragsverhältnis des Klägers ohne Bedeutung.

Hält sich aber damit die Auslegung der einzelvertraglichen Abrede der Parteien im Rahmen des den Tatsacheninstanzen obliegenden Beurteilungsspielraumes, mußte die Revision mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückgewiesen werden.

Dr. Neumann Dr. Etzel Dr. Feller
Scheerer Prof. Dr. Knapp



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)