

Aktenzeichen: 4 AZR 170/84

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 18. September 1985

- 4 AZR 170/84 -

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 9. August 1983

- 17 Ca 62/83 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 7. Februar 1984

- 3 Sa 120/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort: Eingruppierung von Lehrern in Berlin

Gesetz: BAT §§ 22, 23 Lehrer; Richtlinien der TdL über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte; Protokollnotiz zum Tarifvertrag zur Aufhebung der Vergütungsordnung für die Lehrer (Lehrerinnen) und Leiter (Leiterinnen) der Schulen der Stadt Berlin vom 31. Dez. 1959; GG Art. 9

Leitsatz:

Die Eingruppierung von Lehrern richtet sich nach dem Einzelarbeitsvertrag. Die Protokollnotiz vom 31. Dez. 1959, nach der bis zur Vereinbarung tariflicher Einreihungsmerkmale für Lehrer des Landes Berlin der Eingruppierung von Lehrern die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder in ihrer jeweiligen Fassung zugrunde zu legen sind, hat keine normative Wirkung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 170/84

3 Sa 120/83 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. September 1985

Urteil

Haut,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

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

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom
7. Februar 1984 - 3 Sa 120/83 - wird
auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger steht seit dem 27. August 1979 in den Diensten des beklagten Landes und ist als Lehrkraft im Fach Dekorationskunde am Oberstufenzentrum Handel beschäftigt. Er ist gelernter Schaufenstergestalter und hat ein sechssemestriges Studium an der Hochschule der Künste Berlin in der Fachrichtung Schauwerbe-Design am 17. Februar 1976 erfolgreich abgeschlossen. Die staatliche Abschlußprüfung berechtigt dazu, die Bezeichnung "staatlich geprüfter Schauwerbe-Designer" zu führen. Laut Urkunde vom 10. April 1981 darf der Kläger die Bezeichnung "Designer (grad)" führen. Nach dem zwischen den Parteien zunächst abgeschlossenen schriftlichen Formular-Arbeitsvertrag ist der Kläger als "Fachlehrer ohne volle Lehrbefähigung (technischer Lehrer)" befristet eingestellt worden. Weiter ist in diesem Arbeitsvertrag formularmäßig vereinbart, daß für das Arbeitsverhältnis maßgebend sind:

- "1. der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) unter Berücksichtigung der jeweils in Frage kommenden Sonderregelungen mit allen künftigen Änderungen und Ergänzungen,
2. die mit dem Lande Berlin bzw. dem Arbeitgeberverband, dem das Land Berlin angehört, bisher vereinbarten, noch geltenden und künftig abzuschließenden Tarifverträge über Arbeitsbedingungen der Angestellten, insbesondere die Vergütungstarifverträge,
3. der Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (VersorgungstV) vom 4. November 1966 in seiner jeweiligen Fassung sowie die an die Stelle dieses Tarifvertrages tretenden Bestimmungen."

Hinsichtlich der Vergütung des Klägers ist einzelvertraglich durch maschinenschriftlichen Zusatz im Arbeitsvertrag bestimmt:

"Der Angestellte ist in VergGr. VI b nach den Richtlinien über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte Teil I Abschnitt B Buchstabe a) Fallgr. 10 in der Fassung vom 1. 12. 1975"



- 3 -

Abschließend ist vereinbart, daß außer den in diesem Vertrag niedergelegten Rechten keine weiteren Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bestehen.

Mit dem ebenfalls formularmäßig abgeschlossenen Arbeitsvertrag vom 17. September 1980 ist der Kläger auf unbestimmte Zeit weiterbeschäftigt worden. Unter § 6 "Vergütung, eingruppierungsmäßige Behandlung" dieses Vertrages ist bestimmt:

"Der Angestellte erhält Vergütung nach VergGr. V b BAT"

Maschinenschriftlich ist daneben eingefügt:

"Die Eingruppierung richtet sich nach den Richtlinien über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte Teil I B e Fallgr. 10".

Mit Schreiben vom 18. November 1979 hat der Kläger geltend gemacht, ihm stehe eine Vergütung nach VergGr. IV b BAT zu. Unter dem 14. Februar 1983 hat das beklagte Land dem Kläger abschließend mitgeteilt, daß dem Höhergruppierungsbegehren nicht entsprochen werden könne.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes begehrt, ihm ab 18. November 1979 eine Vergütung nach VergGr. IV b BAT zu zahlen. Hierzu hat er vorgetragen, das beklagte Land verweigere zu Unrecht eine Vergütung nach VergGr. IV b BAT, da er als Lehrkraft im Sinne des Teils I Abschnitt B Unterabschnitt e Nr. 1 der Richtlinien über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL-Richtlinien) anzusehen sei. Entgegen der Auffassung des beklagten Landes sei die Anwendung der TdL-Richtlinien durch wirksame Vereinbarung zwischen

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



- 4 -

den Parteien zum Inhalt des Arbeitsvertrages des Klägers gemacht worden. Dies ergebe sich aus § 6 des Arbeitsvertrages vom 17. September 1980, dem ein maschinenschriftlicher Zusatz hinzugefügt worden sei, woraus in Verbindung mit dem zuerst abgeschlossenen Arbeitsvertrag sogar geschlossen werden müsse, daß die jeweils geltende Fassung der Richtlinien vereinbart worden sei. Darüber hinaus ergebe sich die Anwendbarkeit der Richtlinien aus einer kollektivrechtlichen Vereinbarung. Denn nach der Protokollnotiz zu § 2 Ziff. 1 des Tarifvertrages zur Aufhebung der Vergütungsordnung für die Lehrer und Leiter der Schulen der Stadt Berlin vom 31. Dezember 1959, abgeschlossen zwischen dem Berliner Verband der Lehrer und Erzieher und dem Land Berlin, habe sich das beklagte Land dazu verpflichtet, bei der Eingruppierung der Lehrer an den Berliner Schulen die IdL-Richtlinien anzuwenden. Der Berliner Verband der Lehrer und Erzieher sei identisch mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), der sich mit Wirkung vom 1. Januar 1970 dann auch den Namen GEW Landesverband Berlin gegeben habe. Da der Kläger Mitglied der GEW sei, ergebe sich die Geltung der IdL-Richtlinien aus § 4 IVG. Weiterhin ergebe sich aus der Protokollnotiz, daß die jeweils geltenden Richtlinien anzuwenden seien. Diese Bindung habe auch in der Absicht der Tarifvertragsparteien gelegen. So gehe auch das beklagte Land vom normativen Charakter der Richtlinien aus, was daraus deutlich werde, daß das beklagte Land dem Begehren der GEW auf Abschluß eines Tarifvertrages über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte mit dem Hinweis entgegengetreten sei, es bestehe im Hinblick auf die Tarifvereinbarung vom Dezember 1959 keine Veranlassung, auf diesem Gebiet die Initiative zu ergreifen. Auszugehen

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

- 5 -



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



- 5 -

sei demzufolge von der Nr. 1 des Teils I B. d. der TdL-Richtlinien in der Fassung des Rundschreibens des Senators für Inneres vom 8. Dezember 1981 - II 92/81 -. Insbesondere sei dabei die Fußnote 19 zu beachten, die auch Fachlehrer erfasse. Darüber hinaus stehe dem Kläger die begehrte höhere Vergütung auch nach dem arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu. So habe das beklagte Land dem Höhergruppierungsbegehren einer Kollegin am 18. November 1979 auf Vergütung nach VergGr. IV b BAT entsprochen, die über dieselbe Ausbildung verfüge, als Fachlehrerin tätig sei und ausschließlich im Fach Dekorationskunde für den Einzelhandel unterrichte.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, ihm für die Zeit ab 18. November 1979 Vergütung nach der VergGr. IV b BAT zu zahlen.

Das beklagte Land hat
Klageabweisung

beantragt und erwidert, dem Kläger stehe die begehrte höhere Vergütung nicht zu. Entgegen der Auffassung des Klägers seien die Richtlinien nicht einzelvertraglich vereinbart worden. Es handele sich dabei vielmehr um verwaltungsinterne Vorschriften, die im Arbeitsvertrag bezeichnet worden seien, um klarzustellen, daß die dem Kläger zugesagte Vergütung nicht in Anwendung des Tarifrechts ermittelt worden sei, sondern unter Zugrundelegung der Richtlinien. Vereinbart sei allein eine Vergütung nach VergGr. V b BAT. Darüber hinaus komme den Richtlinien durch den Tarifvertrag vom 31. Dezember 1959 auch kein normativer Charakter zu. Die darin enthaltene Protokollnotiz sei eine Absichtserklärung, die keinesfalls

- 6 -



- 6 -

zum normativen Teil eines Tarifvertrages gehöre. An diese Absichtserklärung habe sich das beklagte Land auch gehalten. Etwas anderes besage auch das an die GEW gerichtete Schreiben vom 7. April 1982 nicht, mit dem ein Begehren auf Abschluß eines Tarifvertrages zurückgewiesen worden sei. Die GEW sei nach Kenntnis des beklagten Landes zudem nicht mit dem Verband der Lehrer und Erzieher identisch. Das Begehren des Klägers sei aber auch unter Berücksichtigung der Eingruppierungsrichtlinien nicht gerechtfertigt, da er keine Tätigkeit ausübe, die eine Fachlehrerausbildung erfordere. Er bilde vielmehr nur angehende Einzelhandelskaufleute in der praktischen Dekorationskunde aus, halte jedoch keinen theoretischen Unterricht ab, was nach Auffassung des beklagten Landes im Hinblick auf eine "einschlägige Unterrichtstätigkeit" im Sinne der Fußnote 19 zu fordern sei. Zu Unrecht berufe sich der Kläger auch auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, da das beklagte Land alle dem Kläger vergleichbaren Lehrkräfte nicht anders behandle. Bei der vom Kläger benannten Kollegin liege ein völlig anderer Sachverhalt vor. Nach den bis 1980 geltenden einschlägigen Bestimmungen sei eine Höhergruppierung möglich gewesen, da diese Mitarbeiterin schon seit 1975 in den Diensten des beklagten Landes gestanden habe und zuvor drei Jahre an einer öffentlichen Schule tätig gewesen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung des Klägers blieb ohne Erfolg.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Verfahrensziel unter Beschränkung auf den Zeitraum ab 1. Januar 1982 weiter. Das beklagte Land beantragt Zurückweisung der Revision.

- 7 -



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



- 7 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen. Zutreffend haben die Vorinstanzen erkannt, daß dem Kläger ein Anspruch auf die begehrte höhere Vergütung nach VergGr. IV b BAT nicht zusteht.

Zutreffend gehen die Vorinstanzen zunächst davon aus, daß der Kläger als Lehrkraft für Dekorationskunde am Oberstufenzentrum Handel des beklagten Landes nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1 a zum BAT von der Vergütungsordnung zum BAT ausdrücklich ausgenommen ist. Demgemäß stützt auch der Kläger selbst seinen Anspruch nicht auf die Anlage 1 a zum BAT, sondern auf die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 18. Mai 1971 in ihrer jeweiligen Fassung und meint, ihm stünde danach die begehrte Vergütung nach VergGr. IV b BAT zu.

Mit Recht nehmen aber die Vorinstanzen an, daß diese Richtlinien weder Normencharakter noch sonst allgemeine Bedeutung im Rechtsverkehr haben, sondern nur einseitige Empfehlungen einer Tarifvertragspartei bzw. dieser Empfehlung entsprechende verwaltungsrechtliche Bestimmungen sind, deren Anwendung von den jeweils vorgesetzten Dienststellen anheimgegeben oder angeordnet wird (vgl. Urteile des Senats vom 29. August 1984 - 4 AZR 309/82 - und vom 13. Februar 1985 - 4 AZR 304/83 -, beide zur Veröffentlichung vorgesehen m.w.N.). Diese Richtlinien haben deshalb im allgemeinen nur dann zwischen den Vertragsparteien für die Eingruppierung einer Lehrkraft Geltung, wenn sie einzelvertraglich vereinbart worden sind. Das kann einmal so geschehen, daß nur die Richtlinien in einer bestimmten Fassung oder in ihrer jeweiligen Fassung

- 8 -



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



- 8 -

einzelvertraglich vereinbart werden. Nur dann richtet sich die Vergütung der Lehrkraft nicht nach der im Einzelarbeitsvertrag niedergelegten Vergütungsgruppe, sondern nach der jeweils nach den betreffenden Richtlinien zutreffenden Vergütungsgruppe. Eine solche Vereinbarung ist aber nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im vorliegenden Falle nicht getroffen worden.

In revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise entnimmt dies das Landesarbeitsgericht den zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsverträgen. Nur soweit es sich dabei um formularmäßig niedergelegte Teile des Arbeitsvertrages handelt, geht es um typische Erklärungen, die gleichartig vorliegen und vom Revisionsgericht selbst frei und unbeschränkt ausgelegt werden können (vgl. BAG vom 9. Dezember 1981 - 4 AZR 592/79 - ,

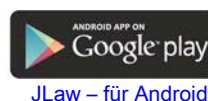
AP Nr. 2 zu § 42 SchwbG; BAG 24, 198 = AP Nr. 2 zu § 111 BBiG). Aus diesem Teil ist aber nur zu entnehmen, daß für den Kläger der BAT mit seinen Sonderregelungen und Tarifverträgen über Arbeitsbedingungen, insbesondere Vergütungstarifverträge und die Versorgungstarifverträge gelten sollen. Der Hinweis auf die Richtlinien über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte, die auf den TdL-Richtlinien beruhen, befindet sich demgegenüber nur in den maschinenschriftlich hinzugefügten besonderen individuellen Vereinbarungen zwischen den Parteien, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden kann, ob sie gegen Denkgesetze, allgemeine Erfahrungssätze oder allgemeine Auslegungsgrundsätze verstößt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt geblieben sind (vgl. BAG vom 18. Juni 1980 - 4 AZR 463/78 - AP Nr. 68 zu § 4 TVG Ausschußfristen m.w.N.). Insoweit ist es aber nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht dazu feststellt, daß sich aus

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

- 9 -



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



- 9 -

diesen Vereinbarungen nicht auf die einzelvertragliche Vereinbarung der Geltung der Richtlinien schließen lasse. Vielmehr spricht auch nach allgemeinen Auslegungsgrundsätzen alles dafür, daß damit lediglich die Grundlage kenntlich gemacht werden soll, auf der im Einzelfall individuell für den Kläger die Vergütung nach VergGr. V b BAT beklagtenseits ermittelt worden ist. Das ergibt sich nicht nur aus dem Wortlaut der Zusätze selbst, sondern auch aus deren Stellung innerhalb des abgeschlossenen Arbeitsvertrages. Die zunächst vereinbarte formularmäßig vorgesehene Bezugnahme betrifft nur den BAT und abgeschlossene oder abzuschließende Tarifverträge. Insoweit fehlt jeder Hinweis auf eine Bezugnahme auf Richtlinien. Erst bei der späteren individuellen Festlegung der Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe wird maschinenschriftlich ein Zusatz hinzugefügt und werden dabei auch die Richtlinien erwähnt. Das wiederholt sich in beiden schriftlich abgeschlossenen Arbeitsverträgen. Jeweils ist der Hinweis auf die Richtlinien der Angabe der Vergütungsgruppe nachgestellt. Daraus konnte das Landesarbeitsgericht ohne weiteres folgern, daß die Richtlinien nicht wie die vorher genannten Tarifverträge insgesamt für das Arbeitsverhältnis maßgebend sein sollten, sondern nur als Grundlage der gesondert zu treffenden Vergütungsvereinbarung dienten.

Ist aber damit aufgrund der individuellen Auslegung des vorliegenden Arbeitsvertrages nicht die jeweilige Vergütung nach den Richtlinien der TdL, sondern nur eine ganz bestimmte Vergütung vereinbart, die auf der Grundlage der Richtlinien ermittelt worden ist, greifen die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revision nicht durch. Insbesondere wird dabei nicht ausreichend berücksichtigt,

- 10 -



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



- 10 -

daß es sich insoweit um eine individuelle Vertragsabrede handelt, die vom Revisionsgericht nur beschränkt nachgeprüft werden kann. Zum anderen ergibt sich aus der Anwendung der Richtlinien noch nicht deren einzelvertragliche Vereinbarung. Es ist zwar richtig, daß eine grundsätzliche Vereinbarung der Vergütung nach den jeweils geltenden Richtlinien möglich ist und in anderen Ländern auch vorgenommen wird. Da die Richtlinien der TdL jedoch keinen Normencharakter haben, kann das insoweit individuell abweichend in jedem Vertrag anders gehandhabt werden. Dafür spricht im vorliegenden Fall auch, daß das beklagte Land die Richtlinien der TdL nicht uneingeschränkt anwendet, sondern eigene Interpretationen und Hinweise für deren Anwendung gibt und sie danach den Vertragsgestaltungen zugrundelegt.

Mit Recht geht das Landesarbeitsgericht aber auch weiter davon aus, daß die Geltung der jeweiligen Richtlinien für die Einreihung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte nicht normativ aus dem Tarifvertrag zur Aufhebung der Vergütungsordnung für die Lehrer (Lehrerinnen) und Leiter (Leiterinnen) der Schulen der Stadt Berlin vom 30. Dezember 1959 und der hierzu vereinbarten Protokollnotiz vom 31. Dezember 1959 folgt. Diese Protokollnotiz hat folgenden Wortlaut:

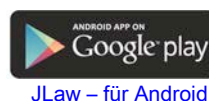
"Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß für die Eingruppierung der Lehrer an der Berliner Schule die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 16. April 1958 in ihrer jeweiligen Fassung zugrunde zu legen sind, solange nicht besondere tarifliche Einreihungsmerkmale für Lehrer des Landes Berlin vereinbart sind."

Entgegen der Auffassung der Revision und mit den Vorinstanzen kann aus dieser Protokollnotiz nicht gefolgert werden, daß die Richtlinien normativen Charakter haben oder als Teil

- 11 -



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



- 11 -

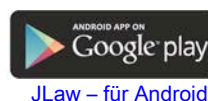
eines Tarifvertrages normativ zum Inhalt der Arbeitsverträge mit Lehrkräften des Landes Berlin werden. Vielmehr muß darin mit dem Landesarbeitsgericht eine unverbindliche Absichtserklärung des beklagten Landes erblickt werden, sich künftig für die Einreihung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte an den jeweiligen Richtlinien zu orientieren. Eine andere Auslegung gibt schon der Wortlaut der Protokollnotiz nicht her. Es wird in ihr nämlich auf die zukünftige Vereinbarung tariflicher Eingruppierungsmerkmale ausdrücklich verwiesen und festgelegt, daß bis dahin die Richtlinien der TdL zugrunde zu legen sind. Damit sollen die Richtlinien keinen anderen Rechtscharakter erhalten. Sie werden insbesondere nicht normativ festgelegt oder gar im Wege der Verweisung zum normativen Teil erhoben, sondern sollen nur als Richtlinien auch in Zukunft der Eingruppierung zugrunde gelegt werden. Damit verlieren die Richtlinien ihren Charakter als einseitig erlassene Empfehlungen einer Tarifvertragspartei nicht. Die Ausgestaltung der Einzelarbeitsverträge wird damit nicht festgelegt. Es bleibt vielmehr nach wie vor offen, wie das beklagte Land aufgrund dieser schuldrechtlichen Verpflichtung die Richtlinien in die Vergütung der Lehrkräfte einzelvertraglich im jeweiligen Fall umsetzt. Das beklagte Land hat sich zwar verpflichtet, die Eingruppierung nach diesen Grundsätzen vorzunehmen. Das ist aber nur eine schuldrechtliche Verpflichtung, aus der der einzelne Arbeitnehmer keinen einzelvertraglichen Anspruch auf eine bestimmte Vergütung herleiten kann, wenn das nicht im Arbeitsvertrag mit ihm speziell vereinbart ist. Das folgt auch aus dem weiteren Wortlaut der Protokollnotiz selbst, wonach die Richtlinien der TdL nur der Eingruppierung der Lehrer

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
[\(mobile App\)](#)



- 12 -

an den Berliner Schulen"zugrunde zu legen"sind.

Mit Recht wird auch darauf hingewiesen, daß eine normative Bezugnahme auf Richtlinien der TdL aus Rechtsgründen außerordentlich bedenklich wäre. Zwar können die Tarifvertragsparteien eine Vergütung variabel gestalten (vgl. BAG vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier) oder in bestimmten Grenzen auf andere Regelungen verweisen (vgl. BAG 34, 42; 40, 327 = AP Nr. 7, 8 zu § 1 TVG Form). Insoweit sind auch Verweisungen auf andere Regelungen zulässig, wie das z.B. im BAT hinsichtlich des Reisekostenrechts, der Trennungsentschädigung und des Beihilferechts geschieht. Es bestehen aber erhebliche Bedenken dagegen, daß die Tarifvertragsparteien sich völlig des Rechts zur Normierung begeben. So hat das Bundesarbeitsgericht bereits am 4. Mai 1955 (BAG 2, 75 = AP Nr. 2 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) entschieden, daß eine Bestimmung im Tarifvertrag, wonach die Vergütung einzelvertraglich festgesetzt werden solle, tarifwidrig und damit rechtswidrig sei. Das gilt um so mehr, wenn tarifvertraglich bestimmt werden soll, daß die Vergütung einseitig durch den Arbeitgeber festgelegt werden soll. Eine tarifliche Norm: "Die Vergütung setzt der Arbeitgeber fest" würde der Tarifautonomie und damit dem Kernbereich des Art. 9 Abs. 3 GG derart widersprechen, daß sie als unwirksam angesehen werden müßte. Da die Richtlinien über die Einreihung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte aber ebenfalls einseitig von der Arbeitgeberseite aufgestellt werden, käme deren Vereinbarung einer solchen Tarifnorm zumindest sehr nahe. Auch das spricht dafür, der Protokollnotiz vom 31. Dezember 1959 keinen normativen, sondern nur schuldrechtlichen Charakter beizumessen. Im übrigen ist die Protokollnotiz auch noch zu einem Tarifvertrag vom vorhergehenden Tage vereinbart worden, der die Vergütungsordnung für Lehrer und Lehrerinnen

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
[\(mobile App\)](#)



- 13 -

- 13 -

an Schulen des beklagten Landes ausdrücklich aufgehoben und damit eine bestehende normative Regelung beseitigt hat. Unter diesen Umständen spricht nichts dafür, daß normativ eine andere Regelung sofort wieder eingeführt werden sollte, zumal künftige tarifliche Neuregelungen über die Eingruppierung von Lehrern noch ausdrücklich angesprochen werden. Unter diesen Umständen kommt es auf die weiteren Rügen und Einwendungen der Revision nicht an. Insbesondere brauchte der Frage nicht weiter nachgegangen zu werden, inwieweit die GEW Nachfolger des Berliner Verbandes der Lehrer und Erzieher ist oder nicht.

Nicht zu beanstanden sind auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu dem dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden Gleichbehandlungsgrundsatz. Ein Verstoß hiergegen kommt nur in Betracht, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deshalb eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. BAG 38, 221 = AP Nr. 64 zu §§ 22, 23 BAT 1975 m.w.N.). Solche Voraussetzungen liegen aufgrund der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hier nicht vor. Die vom Kläger benannte Kollegin war nach dem nicht bestrittenen Vorbringen des beklagten Landes wegen ihrer längeren Dienstzugehörigkeit aufgrund früherer Vorschriften höhergruppiert worden. Sachfremde Erwägungen können deshalb nicht angenommen werden.

Die Revision des Klägers war deshalb mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

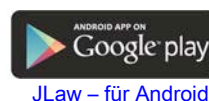
Dr. Feller

Dr. Bermel

Pallas



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)