

Aktenzeichen: 4 AZR 253/78

LAG Niedersachsen Urteil des BAG vom 5. März 1980

Für das Nachschlagewerk:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein
Für die Amtliche Sammlung:	Nein

Gesetz: BAT §§ 22, 23 Lehrer; Anlage 1 a VergGr. IV b, VergGr. IV a und VergGr. III; Erlaß des nieders. Kultusministers über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen vom 14. Juli 1971; BGB §§ 133, 145, 157; ZPO §§ 139, 278 Abs. 3 (Lehrerin an niedersächsischer Volksschule)

Leitsätze:

K e i n e



4 AZR 253/78

6 Sa 478/75 Niedersachsen

Verkündet am
5. März 1980

gez. Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts
aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. März
1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann,
die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die
ehrenamtlichen Richter Metzger und Schaible für
Recht erkannt:

- 2 -



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



- 2 -

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 24. November 1977 - 6 Sa 478/75 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als darin die Verpflichtung des beklagten Landes festgestellt worden ist, an die Klägerin ab 1. Dezember 1972 Vergütung nach der VergGr. IV a BAT und ab 1. Dezember 1976 nach der VergGr. III BAT unter Verzinsung der rückständigen Differenzbeträge zu zahlen.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Celle vom 10. Januar 1975 - 2 Ca 346/73 - wird zurückgewiesen und ihre in der Berufungsinstanz erhobene Zinsforderung abgewiesen.

Die Anschlußrevision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 24. November 1977 - 6 Sa 478/75 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt auch die Kosten der beiden Rechtsmittelinstanzen.

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Tatbestand:

Die Klägerin studierte nach ihrem Abitur zwei Semester Geschichte, Erdkunde und Biologie an der Reichsuniversität Posen. In der zweiten Hälfte des Jahres 1945 besuchte sie an der Internationalen Sprachenschule in Berlin ein Tagesseminar mit jeweils vier Stunden Englisch und legte die Prüfung als "Fremdsprachlerin" ab. Nach einem fünfmonatigen Kursus in Englisch an der Sprachmittlerschule Berlin, dem Bestehen der Übersetzerprüfung, einer mehrjährigen Tätigkeit als Schulhelferin und einem begleitenden pädagogischen Lehrgang des Bezirkes Prenzlauer Berg bestand die Klägerin am 29. Juni 1949 die Erste Lehrprüfung in Berlin. Anschließend besuchte sie ein Jahr ohne Abschluß die Pädagogische Hochschule von Groß-Berlin. Bis Oktober 1952 setzte sie den Schuldienst in den Fächern Englisch, Musik und Turnen fort. Im Jahre 1951 absolvierte sie erfolgreich einen Kurzlehrgang für die Ausbildung von Sportlehrern an Grundschulen am Institut für Körpererziehung der Humboldt-Universität in Berlin.

Seit dem Jahre 1958 ist die Klägerin nach Maßgabe verschiedener Arbeitsverträge als Lehrerin im Angestelltenverhältnis in den Diensten des beklagten Landes tätig. Zunächst unterrichtete sie an der Volksschule I 8 Wochenstunden Sport und ab 1. April 1962 5 Stunden Englisch sowie 6 Stunden Sport. 1963 steigerte sich der Unterrichtseinsatz der Klägerin auf 14 Wochenstunden; ab 1. April 1964 wurde sie als Aushilfsangestellte auf unbestimmte Zeit mit mehr als der Hälfte der Pflichtstunden beschäftigt. Seit Ostern 1964 wurde sie als Klassenlehrerin eingesetzt. Seit Januar 1965 unterrichtete sie in der Förderstufe der Schule in I 16 Wochenstunden. Nachdem sie vorher nochmals weniger als die Hälfte der Pflichtstunden erteilt hatte, ist die Klägerin seit dem 1. Dezember 1972 wieder mit mehr als der Hälfte der Pflichtstunden eingesetzt.

Unter dem 7. Dezember 1972 / 3. Januar 1973 haben die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen, der im einzelnen das Folgende bestimmt:

- 4 -



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



- 4 -

"

§ 1

Frau G F wird mit Wirkung vom Tage des Dienstantritts, frühestens jedoch ab 1. 12. 1972 im niedersächsischen Schuldienst auf unbestimmte Zeit als Angestellte unter Eingruppierung in die VergGr. IV b BAT beschäftigt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. 2. 1961 und den diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträgen.

Für das Arbeitsverhältnis gelten auch die Sonderregelungen der Anlage 2 zu § 2 Buchst. 1 BAT für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 1 BAT).

§ 3

Die Zahl der regelmäßig zu erteilenden Unterrichtsstunden beträgt 20 in der Woche.

Die Dienstbezüge werden daher auf 20/28 der vollen Bezüge festgesetzt.

§ 4

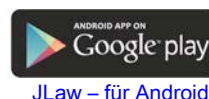
Der bisherige Dienstvertrag vom 11./25. 1.1966 (9.4.1966 / 31. 1. 1967) wird mit Wirksamwerden dieses Arbeitsvertrages aufgehoben."

Mit der Klage hat die Klägerin die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes begehrt, an sie ab 1. Dezember 1972 Vergütung nach VergGr. III BAT zu zahlen. Sie hat die Auffassung vertreten, nach den hierfür heranzuziehenden Erlassen des Kultusministeriums müsse sie wie eine in Niedersachsen voll ausgebildete Lehrerin vergütet werden. Ihre Ausbildung in Berlin sei der in Niedersachsen für entsprechende Lehrkräfte gleichwertig. Wenn das beklagte Land dies nicht anerkenne, verletze es seine Fürsorgepflicht. Außerdem habe das beklagte Land ihr gegenüber den arbeitsrechtlichen

- 5 -



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



- 5 -

Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Wenn es nämlich die Lehrerin P ,die ihre Lehrerprüfung in der DDR abgelegt habe, in das Beamtenverhältnis übernommen habe, könne es ihr die Anerkennung ihrer in Berlin abgelegten Ersten Lehrerprüfung nicht versagen. Demgemäß hat die Klägerin beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, an die Klägerin ab 1. Dezember 1972 Vergütung nach VergGr. III BAT zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Klägerin sei jederzeit zutreffend und nach Maßgabe der mit ihr abgeschlossenen Arbeitsverträge vergütet worden. Das treffe auch für die Zeit ab 1. Dezember 1972 zu. Die Geltung der die Vergütung der Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis regelnden Ministerialerlasse sei mit der Klägerin nicht vereinbart worden. Abgesehen davon erfülle sie auch nicht die darin vorgesehenen Voraussetzungen für eine Vergütung nach VergGr. III. Unter diesen Umständen könne von einer Fürsorgepflichtverletzung nicht die Rede sein. Auch der Gleichbehandlungsgrundsatz sei von ihm nicht verletzt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 9.600,-- DM festgesetzt. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin klageerweiternd die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes begehrt, die rückständigen Differenzbeträge mit jeweils 4 v.H. seit Fälligkeit zu verzinsen. Das Landesarbeitsgericht hat bei unverändertem Streitwert unter teilweiser Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils festgestellt, daß das beklagte Land verpflichtet ist, an die Klägerin ab 1. Dezember 1972 Vergütung nach VergGr. IV a BAT und ab 1. Dezember 1976 nach VergGr. III BAT zu zahlen und die rückständigen Differenzbeträge mit 4 v.H. ab jeweiliger Fälligkeit zu verzinsen. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Berufung der Klägerin zurückgewiesen.



Mit der Revision verfolgt das beklagte Land, soweit vom Landesarbeitsgericht nach dem Klagebegehren erkannt worden ist, seinen Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision und verfolgt ihre Klageforderung mit der von ihr eingelegten Anschlußrevision weiter, soweit das Landesarbeitsgericht ihre Berufung zurückgewiesen hat. Das beklagte Land beantragt Zurückweisung der Anschlußrevision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, durch das mit Recht die Klage insgesamt abgewiesen worden ist. Aus dem gleichen Grunde ist die zulässige Anschlußrevision der Klägerin (§ 556 ZPO) unbegründet.

In den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils führt das Landesarbeitsgericht einleitend aus:

"Zutreffend geht das Arbeitsgericht davon aus, daß nach Nr. 5 der Vorbemerkungen die Anlage 1 a zum BAT nicht für Angestellte gilt, die als Lehrkräfte beschäftigt werden.

Die Klägerin hat jedoch einen vertraglichen Anspruch auf Gleichbehandlung erlangt. Der Erlaß vom 14. Juli 1971 enthielt die ausdrückliche Weisung (vgl. Bl. 31 d.A.), ihn den davon betroffenen Lehrkräften, darunter der Klägerin, bekanntzumachen..... Die in § 2 des Arbeitsvertrages vom 7. Dezember 1972/ 3. Januar 1973 getroffene Abmachung, daß sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT und den diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträgen bestimme, enthielt zusammen mit dem für die Klägerin bestimmten Erlaß vom 14. Juli 1971 sowie der sonstigen Übung, die Eingruppierungen angestellter Lehrer durch Erlaß zu regeln, die stillschweigende Vereinbarung, die Klägerin wie andere vergleichbare Lehrkräfte einzugruppieren und zu vergüten.... Mit der vertraglichen Vereinbarung der Gleichbehandlung sollte die Klägerin vergütungsmäßig nicht schlechtergestellt werden als vergleichbare Lehrkräfte. Die Erlasse des Niedersächsischen Kultusministers über die Eingruppierung von angestellten Lehrern sind ähnlich wie die Anlage 1 a zum BAT auf dem Leistungsgedanken aufgebaut; es ist also für bessere Leistung die höhere

[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Alsdann folgert das Landesarbeitsgericht aus den von ihm herangezogenen Bestimmungen der Erlasse des Kultusministeriums des beklagten Landes, daß der Klägerin ab 1. Dezember 1972 Vergütung nach VergGr. IV a und ab 1. Dezember 1976 nach VergGr. III BAT zustehe.

Mit dieser Begründung des Landesarbeitsgerichts kann dem Klagebegehren weder ganz noch teilweise entsprochen werden.

Auszugehen ist davon, daß die Parteien für ihr vorliegend zur Beurteilung stehendes Arbeitsverhältnis in § 2 ihres schriftlichen Arbeitsvertrages vom 7. Dezember 1972 / 3. Januar 1973 vereinbart haben:

"Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. 1. 1961 und den diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträgen.

Für das Arbeitsverhältnis gelten auch die Sonderregelungen der Anlage 2 zu § 2 Buchst. 1 BAT für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 1 BAT)."

Dieser Arbeitsvertrag der Parteien ist unter Verwendung eines bei der Verwaltung allgemein üblichen Vordrucks abgeschlossen worden, so daß es sich hierbei um einen sogenannten "typischen Arbeitsvertrag" handelt, den der Senat selbständig und unbeschränkt auslegen kann (vgl. das Urteil des Senats vom 30. Januar 1980 - 4 AZR 1098/77 -, [demnächst] AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer, mit weiteren Nachweisen). Wie auch sonst im gesamten bürgerlichen Recht und im Arbeitsrecht hat die Auslegung durch den Senat nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen der §§ 157, 133 BGB zu erfolgen, wonach es auf den wirklichen Willen der Vertragsparteien ankommt, soweit dieser bei Berücksichtigung des beiderseitigen Gesamtverhaltens in den abgegebenen Willenserklärungen erkennbar ist (vgl. auch dazu das zuletzt bezeichnete Urteil des Senats vom 30. Januar 1980 - 4 AZR 1098/77 - mit weiteren Nachweisen).

Dabei ist auch der weitere Inhalt des Arbeitsvertrages der Parteien mitzuberücksichtigen, worin ferner im einzelnen bestimmt wird:



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



- 8 -

"

§ 1

Frau G F wird mit Wirkung vom Tage des Dienst- antritts, frühestens jedoch ab 1. 12. 1972 im niedersächsischen Schuldienst auf unbestimmte Zeit als Angestellte unter Eingruppierung in die VergGr. IV b BAT beschäftigt.

§ 3

Die Zahl der regelmäßig zu erteilenden Unterrichtsstunden beträgt 20 in der Woche.

Die Dienstbezüge werden daher auf 20/28 der vollen Bezüge festgesetzt." und in

"

§ 4

Der bisherige Dienstvertrag vom 11./25.1.1966 (9.4.1966/31.1.1967) wird mit Wirksamwerden dieses Arbeitsvertrages aufgehoben."

Die Auslegung des § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien nach den aufgezeigten allgemeinen Rechtsgrundsätzen ergibt, daß die Parteien - wie im öffentlichen Dienst ganz allgemein üblich - einzelvertraglich die Geltung des BAT und der diesen ergänzenden und ändernden tariflichen Bestimmungen unter Einschluß der tariflichen Sonderregelungen für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis haben vereinbaren wollen. Wie die Vorinstanzen insoweit mit Recht ausführen, können hieraus jedoch rechtliche Folgerungen für die an die Klägerin zu zahlende Vergütung nicht gezogen werden, da die Klägerin als "Lehrkraft" im Sinne der Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen in der damals geltenden Fassung der Tarifnorm anzusehen ist und aus diesem Rechtsgrund die Vergütungsordnung der Anlage 1 a zum BAT für sie keine Geltung hat.

Demgegenüber hat die Klägerin im Anschluß an ihre Ausführungen in der Revisionserwiderung und Anschlußrevision in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat eingewendet, § 2 des Arbeitsvertrages müsse unmittelbar oder ergänzend dahin ausgelegt werden, daß von den Parteien nicht nur die Geltung des BAT und der diesen



ergänzenden und ändernden tariflichen Bestimmungen, sondern darüber hinaus auch die Geltung der die Vergütung der Lehrer im Angestelltenverhältnis regelnden Erlasse des Kultusministeriums unmittelbar oder stillschweigend mitvereinbart worden sei. Diese Auslegung sei um so mehr geboten, als es die tarifliche Mindestvergütung der Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis regelnde tarifliche Normen nicht gebe.

Dieser Auffassung der Klägerin kann nicht gefolgt werden. Dagegen spricht schon der für die Vertragsauslegung in erster Linie maßgebliche Wortlaut von § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien, der die ministeriellen Vergütungserlasse überhaupt nicht erwähnt. Hinzu kommt, daß zwischen den Normen eines Tarifvertrages und Erlassen der Ministerialbehörden ein grundlegender rechtlicher Unterschied besteht, der es auch seinerseits nicht gestattet, bei der Auslegung von Arbeitsverträgen schlechthin Tarifnormen und Ministerialerlasse rechtlich gleichzubehandeln bzw. im Sinne der Meinung der Klägerin zu identifizieren. Erlasse sind nämlich nicht Bestandteil der Privatrechtsordnung, sondern gehören dem öffentlichen Recht an, in dessen Bereich sie sich rechtlich als Weisungen einer vorgesetzten gegenüber nachgeordneten Behörden oder Dienststellen darstellen (vgl. auch hierzu das zuvor genannte Urteil des Senats vom 30. Januar 1980 - 4 AZR 1098/77 - mit weiteren Nachweisen aus Rechtsprechung und Lehre). Demgegenüber handelt es sich bei dem Inhalt des BAT und der diesen ergänzenden und ändernden tariflichen Bestimmungen um Rechtsnormen, die die Tarifvertragsparteien in Vollzug der ihnen vom Gesetzgeber eingeräumten und verfassungsrechtlich geschützten Autonomie zu den in § 1 TVG bezeichneten Zwecken in freier Übereinkunft gesetzt haben. Dieser grundlegende rechtliche Unterschied zwischen Tarifnormen und Ministerialerlassen läßt es daher auch nicht zu, in der verwaltungsüblichen ausdrücklichen Bezugnahme auf den BAT und die diesen ergänzenden und ändernden tariflichen Bestimmungen zugleich die Vereinbarung



der die Vergütung der angestellten Lehrkräfte regelnden Ministerialerlasse durch die Prozeßparteien zu erblicken. Zu einer derartigen Annahme bietet zudem auch der Gesamtinhalt des Arbeitsvertrages der Parteien vom 7. Dezember 1972 / 3. Januar 1973 keinen Anhaltspunkt, da darin weder unmittelbar noch andeutungsweise von den Vergütungserlassen des Kultusministeriums überhaupt irgendwie die Rede ist. Aus den dargelegten Gründen kann daher auch den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts insoweit nicht zugestimmt werden, als es neben anderen Gesichtspunkten auch aus § 2 des Arbeitsvertrages der Parteien die Geltung der von ihm angewendeten Ministerialerlasse im Auslegungswege herleitet.

Vielmehr ist mit der Revision davon auszugehen, daß vorliegend die Parteien in rechtlich möglicher und im Bereiche der Kultusverwaltungen auch tatsächlich üblicher Weise davon abgesehen haben, die Geltung eines bestimmten, mehrerer oder sämtlicher die Vergütung der Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis regelnder Erlasse zu vereinbaren, sondern stattdessen übereingekommen sind, daß die Klägerin lediglich die im Arbeitsvertrag konkret vorgesehene Vergütung nach der VergGr. IV b BAT erhalten sollte. Das besagt § 1 des Arbeitsvertrages der Parteien in aller Eindeutigkeit. Der übrige Inhalt des Arbeitsvertrages ergibt nichts anderes, da darin von den die Vergütung der Lehrer im Angestelltenverhältnis regelnden Ministerialerlassen ebenfalls überhaupt nicht die Rede ist. Umgekehrt können diese aber als Bestandteile des verwaltungsinternen öffentlichen Rechts nur dann privatrechtliche und arbeitsrechtliche Bedeutung haben, wenn ihre Geltung wirksam durch eine zivilrechtliche Vereinbarung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber konkret vereinbart worden ist (vgl. auch hierzu das Urteil des Senats vom 30. Januar 1980 - 4 AZR 1098/77 - mit weiteren Nachweisen). Solche Vereinbarungen sind zwar weitgehend in den Arbeitsverträgen der angestellten Lehrkräfte anzutreffen, aber weder rechtlich notwendig noch ausnahmslos in Niedersachsen oder den anderen



Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts und der Klägerin fehlt es vorliegend an einer derartigen vertraglichen Vereinbarung, wie die Revision mit Recht hervorhebt. Wenn das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang von "Gleichbehandlung" spricht, so will es damit ersichtlich selbst zum Ausdruck bringen, daß die Parteien jedenfalls eine unmittelbare, individuelle Vertragsvereinbarung über die Geltung der Vergütungserlasse weder in ihrem schriftlichen Arbeitsvertrag noch anderweitig getroffen haben, was auch dem beiderseitigen Vortrag der Parteien und den Tatsachenfeststellungen der Vorinstanzen entspricht. Soweit das Landesarbeitsgericht dann weiter zur Stützung seiner Rechtsauffassung auf den Inhalt des Erlasses vom 14. Juli 1971 (105-666/1-17/71) eingeht, wird von ihm verkannt, daß darin lediglich Anweisungen an nachgeordnete Behörden enthalten sind und nur Nr. 5 dieses Erlasses zum Inhalt hat, daß die Lehrkräfte dem Erlaßinhalt gemäß darauf hingewiesen werden sollen, bei etwaigen Vergütungsansprüchen die Ausschlußfrist des § 70 Abs. 1 BAT einzuhalten. Selbst wenn also, was das Landesarbeitsgericht im Widerspruch zum Vortrag beider Parteien einfach unterstellt, der Klägerin der Inhalt des zuvor genannten Erlasses mitgeteilt worden sein sollte, so könnte daraus allein jedenfalls nicht, wie das Landesarbeitsgericht folgert, ein rechtsgeschäftliches Angebot des beklagten Landes (§§ 145 ff. BGB) hergeleitet werden, die Klägerin entgegen dem Inhalt ihres Arbeitsvertrages nach einem bestimmten oder gar allen die Vergütung der Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis regelnden Erlassen behandeln zu wollen, worauf die Revision ebenfalls mit Recht hinweist.

Zudem verkennt das Landesarbeitsgericht, daß entgegen seinen Folgerungen keineswegs aus dem Fehlen tariflicher Regelungen für die Vergütung angestellter Lehrkräfte der generelle Schluß gezogen werden kann, daß deswegen die in den einzelnen Bundesländern bestehenden



einschlägigen Ministerialerlasse schlechthin aufgrund "stillschweigender Vereinbarungen" als zivil- und arbeitsrechtlich gültig betrachtet werden können. Dazu bedarf es vielmehr im Einzelfalle jeweils einer eindeutigen und den Erfordernissen des bürgerlichen Rechts entsprechenden zivilrechtlichen Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien (§ 145 BGB). Eine derartige Vereinbarung hat vorliegend aber, wie die Revision ebenfalls zutreffend bemerkt, nicht einmal die Klägerin behauptet. Daß die diesbezüglichen tatsächlichen und rechtlichen Folgerungen des Landesarbeitsgerichts unzutreffend und vom Parteivortrag nicht gedeckt sind, folgt im übrigen daraus, daß auch in den elf früheren mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsverträgen ohne Rücksicht auf ihre Stundenzahl ausweislich der vom Landesarbeitsgericht beigezogenen und in Bezug genommenen Personalakten jeweils keine Vereinbarung dahin enthalten war, daß zwischen den Parteien bestimmte oder alle Vergütungserlasse des beklagten Landes als Vertragsrecht Geltung haben sollten. Auch auf den Inhalt der Entscheidung des Senats BAG AP Nr. 4 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer kann sich das Landesarbeitsgericht hierzu nicht stützen. Auch in dieser Entscheidung hat nämlich der Senat in aller Klarheit zum Ausdruck gebracht, daß Erlasse nur verwaltungsintern wirken und in der Anweisung, ihren Inhalt betroffenen Lehrkräften mitzuteilen, keineswegs schon ein Vertragsangebot im Sinne des BGB (§ 145) erblickt werden kann, sondern daß es dazu jeweils im Einzelfall entsprechender zivilrechtlicher Willenserklärungen bzw. Übereinkünfte bedarf. An diesem Erfordernis hält auch Herschel in der Anmerkung zu der Entscheidung BAG AP Nr. 4 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer fest.

Aus den dargelegten Gründen sind auch die entsprechenden prozessualen Rügen der Revision begründet. Mit Recht weist nämlich das beklagte Land unter Hinweis auf § 139 ZPO darauf hin, daß es angesichts des beiderseitigen



Parteivortrages nicht damit rechnen konnte, daß das Landesarbeitsgericht von einer "stillschweigenden Vereinbarung" der Vergütungserlasse ausgehen werde und daß daher ein entsprechender Hinweis des Landesarbeitsgerichts an die Parteien erforderlich gewesen wäre. In seiner Unterlassung liegt zugleich, wie die Revision weiter mit Recht rügt, ein Verstoß gegen § 278 Abs. 3 ZPO. Folgerichtig führt die Revision hierzu weiter aus, daß das beklagte Land wie auch die sonstigen Bundesländer eine differenzierte Verfahrensweise praktiziert, indem es mit den einzelnen Lehrkräften je nach den Umständen eine festbestimmte Vergütung - wie vorliegend - oder auch die Geltung einzelner oder sämtlicher Vergütungserlasse vereinbart. Hiergegen bestehen auch keine grundsätzlichen rechtlichen Bedenken.

Auch die demgegenüber in der Revisionserwiderung und ergänzend in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erhobenen Einwendungen der Klägerin greifen nicht durch. Eine gleichsam automatische Geltung der Vergütungserlasse kommt entgegen der Meinung der Klägerin nicht in Betracht. Das folgt schon aus ihrer bereits gewürdigten speziellen Rechtsnatur und der daraus zwingend gebotenen Folge der Notwendigkeit der jeweils einzelvertraglichen Vereinbarung ihrer Gültigkeit für ein konkretes Arbeitsverhältnis. Andernfalls bestünde nach den Erörterungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat zudem die Gefahr, daß privatrechtliche Verhältnisse wie der Inhalt von Arbeitsverträgen einseitig mit Mitteln des öffentlichen Rechts bzw. durch Verwaltungsanordnungen gestaltet werden könnten, was mit dem auch verfassungsrechtlich geschützten Grundsatz der das Privatrecht beherrschenden Vertragsfreiheit und Parteiautonomie schlechthin unvereinbar wäre. Daraus folgt zugleich, daß die Klägerin sich auch nicht auf eine Fürsorgepflichtverletzung auf Seiten des beklagten Landes berufen kann. Mit diesem Rechtsinstitut



kann nämlich jedenfalls nicht von vornherein ein bestimmter Inhalt eines Arbeitsvertrages erzwungen oder als vereinbart unterstellt werden. Auch das Fehlen einschlägiger Tarifverträge kann entgegen der Meinung der Klägerin insoweit keine andere Beurteilung rechtfertigen. Aus diesem unerwünschten und für die angestellten Lehrer nachteiligen Zustand können nämlich die staatlichen Gerichte nicht den die Vergütung der angestellten Lehrer regelnden Ministerialerlassen im Gegensatz zu ihrer Rechtsnatur einen die Arbeitsverträge tarifvertragsähnlich normierenden Charakter beimessen. Dies bedeutete zugleich eine Beeinträchtigung der nach Art. 9 GG verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie.

Auch der Hinweis der Klägerin auf den dem Arbeitsvertragsrecht zugehörigen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz geht fehl. Dabei verkennt die Klägerin bereits, daß dieser Grundsatz nicht zu einer in jeder Beziehung gleichen Behandlung aller Arbeitnehmer eines bestimmten Betriebes oder einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern verpflichtet. Eine Verletzung dieses Grundsatzes kommt vielmehr nur dann in Betracht, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. das Urteil des Senats vom 19. März 1980 - 4 AZR 300/78 -, zum Abdruck im Nachschlagewerk bestimmt, mit weiteren Nachweisen). Derartige rechtserhebliche Vergleichsfälle hat die Klägerin jedoch nicht bezeichnet. Soweit sie in diesem Zusammenhang auf die Lehrerin P verweist, geht dieser Vortrag schon deswegen fehl, weil nur auf deren Verbeamtung verwiesen wird, während es vorliegend auf die Frage der Vergütung im Angestelltenverhältnis tätiger Lehrkräfte ankommt. Schließlich kann auch nicht mittels des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ein Zwang zum Abschluß inhaltlich gleicher Arbeitsverträge ausgeübt werden. Dies würde nicht nur dem auch



im Arbeitsrecht geltenden Prinzip der Vertragsfreiheit widersprechen, sondern auch dem tatsächlichen Umstand, daß die Besoldung der beamteten und die Vergütung der angestellten Lehrkräfte in den einzelnen Bundesländern und jeweils nach den unterschiedlich organisierten Schularten und Schulfächern in vielfältiger Weise differenziert ist. Schließlich würde, wie die Revision ebenfalls richtig hervorhebt und die Erörterung dieses Komplexes in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt hat, auch in dieser Weise den Vergütungserlassen der Kultusministerien im Widerspruch zur Rechtsordnung eine Art "Allgemeinverbindlichkeit" beigemessen, die die Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien und die Freiheit zum Abschluß individueller Arbeitsverträge in rechtlich bedenklicher und sogar verfassungswidriger Weise beeinträchtigen würde.

Auch aus dem von der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vorgelegten Schreiben des Kultusministeriums vom 4. August 1976 kann nichts zu ihren Gunsten hergeleitet werden. Dabei handelt es sich nämlich um neuen Tatsachenvortrag, der in der Revisionsinstanz aus den Gründen des § 561 ZPO nicht mehr zulässig ist.

Da es mithin für das Klagebegehren keine Anspruchsgrundlage gibt, sich im übrigen auch die Frage der Anerkennung der Lehrerausbildung der Klägerin in Berlin bzw. der Geltung ihrer dort abgelegten Prüfungen allein nach den Ministerialerlassen des beklagten Landes richtet, kommt es auf den dazu angebrachten Vortrag der Parteien nicht an.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91, § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Neumann
Metzger

Dr. Etzel
Schaible

Dr. Feller

