

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! ja

24. Nov. 1965

Gesetz: TO.A § 3 Anl. 1, BAT § 22 Anl. 1a
(VergGr. IV b - technische Lehrerin)

Leitsätze:

1. Fällt ein Arbeitsverhältnis unter die TO.A oder den BAT, ist aber die auszuübende Tätigkeit in den Fallgruppen der Vergütungsordnung nicht unmittelbar durch die tariflichen Tätigkeitsmerkmale erfasst (hier: technische Lehrerin an einer Volksschule), so ist die Einstufung des Angestellten in die seiner Tätigkeit entsprechende Vergütungsgruppe im Wege der sinngemäßen Lückenausfüllung, d.h. danach vorzunehmen, wie in der anzuwendenden Vergütungsordnung artverwandte und deshalb vergleichbare Tätigkeiten bewertet sind. Dabei scheidet eine auf Richtlinien von Verwaltungen oder Arbeitgeberverbänden beruhende Praxis auch als bloße Erkenntnisquelle jedenfalls dann aus, wenn die Richtlinien Bewertungsmaßstäbe anlegen, die dem System der anzuwendenden tariflichen Vergütungsordnung fremd sind (hier: Angleichung der Angestelltenvergütungen an die Gehälter von Beamten mit entsprechender Tätigkeit).
2. Die Erteilung von Schulunterricht in mehreren Fächern kann als eine einheitliche Tätigkeit anzusehen sein. Die Bewertung hat sich dann nicht auf den Unterricht mit der Überwiegenden Stundenzahl zu beschränken, sondern auf die gesamte Tätigkeit zu erstrecken.

Aktenzeichen: 4 AZR 272/64

Urteil des BAG vom 24. November 1965

LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4_AZR_272/64
1 Sa 68/63

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 24. November 1965

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. November 1965 durch die Bundesrichter Dr. Pecher, Dr. Martel und Dr. Neumann sowie die Bundesarbeitsrichter Schuchert und Dr. Zwerenz für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 10. Juni 1964 - 1 Sa 68/63 - wird auf Kosten der Klägerin 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin, die von 1931 bis 1933 als technische Lehrerin und von 1939 bis 1945 wiederum als Lehrkraft im Dienst der Beklagten gestanden hatte, wurde am 8. November 1948 von der Beklagten als Angestellte in der Stelle einer Volksschullehrerin bei den allgemeinen Volks- und Mittelschulen eingestellt und in die Vergütungsgruppe VI b TO.A eingestuft. Nachdem sich die Parteien durch Vertrag vom 12. August 1953 den Bestimmungen der im Bereich der Tariftgemeinschaft deutscher Länder abgeschlossenen und künftig abzuschließenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung unterworfen hatten, wurde die Klägerin durch Arbeitsvertrag vom 13. Mai 1954, in dem sie als Angestellte in der Stelle einer Lehrerin bezeichnet ist, mit Wirkung vom 1. Juli 1953 in die VergGr. V b TO.A höhergestuft.

Die Klägerin gibt wöchentlich 26 Stunden Unterricht, und zwar 2 Stunden in Turnen und Sport, 6 Stunden in Handarbeit und 18 Stunden in Köchen und Hauswirtschaft. Sie ist der Ansicht, sie sei in der VergGr. V b TO.A/BAT nicht tarifgerecht eingestuft. Mit der Klage hat sie die Bezüge nach VergGr. IV b TO.A/BAT zuzüglich einer Zulage von 105,-- DM monatlich ab 1. April 1960 beansprucht. Sie beruft sich hierfür auf die mit Wirkung vom 1. April 1960 erlassenen bremischen Richtlinien für die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrer vom 12. April 1961 sowie auf den Grundsatz der Gleichbehandlung.

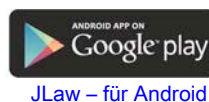
Die Beklagte meint, der Anspruch der Klägerin rechtfertige sich weder aus den zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gemachten Tarifvorschriften noch aus den von ihr erlassenen Richtlinien vom 12. April 1961; auch der Grundsatz der Gleichbehandlung sei durch die Einstufung der Klägerin nicht verletzt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Berufung hat die Klägerin nunmehr die Feststellung beantragt, daß der Klägerin mit Wirkung vom 1. April 1960 ein Anspruch auf Vergütung nach der Vergütungsgruppe IV b TO.A/BAT zuzüglich einer sich nach den Richtlinien der Senatskommission für das Personalwesen der Beklagten vom 12. April 1961 für die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrer bis zur Höhe des

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Unterschiedsbetrages zwischen der Höchstgrundvergütung der Vergütungsgruppe IV b und dem Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe eines beamteten Lehrers zu errechnenden Zulage bis zu DM 105,-- monatlich zusteht. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin den in der Berufungsinstanz gestellten Antrag weiter; hilfsweise begehrt sie die Feststellung, daß ihr ab 1. April 1963 ein Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. IV b BAT zusteht. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hatte keinen Erfolg.

I. Dem Landesarbeitsgericht ist zunächst darin beizutreten, daß sich die Vergütungsansprüche der Klägerin nicht aus den tariflichen Vorschriften rechtfertigen lassen, die die Parteien zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemacht haben, nämlich zunächst aus der Vergütungsordnung der TO.A nebst den für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ergangenen tarifvertraglichen Änderungen, seit Inkrafttreten des BAT am 1. April 1961 aus dem nach § 73 Ziffer 3 BAT als Anlage 1 a (§ 22) geltenden Vorschriften.

Soweit die Klägerin eine Zulage fordert, findet sich in diesen Bestimmungen dafür keine Grundlage, wie die Klägerin selbst nicht verkennt. Die tarifliche Vergütung richtet sich nach derjenigen Vergütungsgruppe, deren Tätigkeitsmerkmalen die überwiegend auszuübende Tätigkeit der Klägerin entspricht (§ 3 Abs. 1 TO.A, § 22 Abs. 1 BAT). Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht aus, daß die Tätigkeit der Klägerin, soweit sie als technische Lehrerin für Handarbeit und Hauswirtschaft eingesetzt ist, von den Tätigkeitsmerkmalen der genannten Tarifvorschriften unmittelbar nicht erfaßt wird, und daß deshalb, da die Vergütungsordnungen die Vergütung aller unter die TO.A bzw. den BAT fallenden Angestellten regeln sollen, die für die Tätigkeit der Klägerin tarifgerechte Vergütungsgruppe im Wege der Lückenausfüllung ermittelt werden

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

muß. Eine solche Lückenausfüllung muß, wie das Landesarbeitsgericht im Anschluß an die Rechtsprechung des erkennenden Senats (BAG 4, 17 = AP Nr. 17 zu § 3 TO.A; BAG 8, 181 = AP Nr. 11 zu § 16 AOGÖ) weiter darlegt, aus dem Tarifgefüge der in Betracht kommenden Vergütungsordnungen selbst gewonnen werden. Entgegen der Ansicht der Revision können dabei die von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder herausgegebenen Richtlinien für die Eingruppierung von Lehrkräften keine Berücksichtigung finden. Es kann hier unerörtert bleiben, inwieweit der in einer Tarifpraxis zum Ausdruck kommende Anschauung der beteiligten Berufskreise für die Auslegung tariflicher Tätigkeitsmerkmale und für eine Lückenausfüllung Bedeutung beizumessen ist. Denn die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder scheiden insoweit auch als Erkenntnisquelle aus, weil sie selbst gar nicht darauf gerichtet sind, die vorhandenen Tariflücken aufgrund der im Tarifgefüge selbst aufgestellten Bewertungsmaßstäbe auszufüllen. Vielmehr wollen diese Richtlinien eine sachgerechte Ordnung der Vergütung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis in der Weise erreichen, daß sie die Gehälter der angestellten Lehrkräfte der Besoldung beamteter Lehrkräfte angleichen und zu diesem Zweck auch Zulagen vorsehen. Eine Ausrichtung nach der Höhe des Gehalts beamteter Kräfte mit entsprechender Tätigkeit ist aber, worauf das Landesarbeitsgericht mit Recht hinweist, dem System der Vergütungsordnungen von TO.A und BAT fremd (vgl. BAG 7, 64 [1967] f. = AP Nr. 45 zu § 3 TO.A). Die Richtlinien sind also eine Empfehlung, die im Tarif nicht ausdrücklich geregelte Vergütung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis durch andersartige, außerhalb des tariflichen Bewertungssystems stehende Regeln zu ordnen. Das Landesarbeitsgericht hat sie deshalb mit Recht unbeachtet gelassen und hat die Tätigkeit der Klägerin allein danach bewertet, wie in den Tarifvorschriften artverwandte und deshalb vergleichbare Tätigkeiten bewertet sind. Hierfür hält es auch zu Recht die Behauptung der Klägerin für unerheblich, daß technische Lehrerinnen mit der gleichen Tätigkeit und Vorbildung in drei anderen Bundesländern in die VergGr. IV b eingestuft seien. Denn abgesehen davon, daß dies eben nur in einzelnen Ländern der Fall sein soll,

- 5 -



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



gibt eine solche Praxis keinen Aufschluß über die bei der vorzunehmenden Lückenausfüllung anzulegenden Bewertungsmaßstäbe; sie kann, worauf schon das Landesarbeitsgericht hinweist, auf ganz andere, von den tariflichen Maßstäben losgelöste Gesichtspunkte (z. B. Angleichung an die Besoldung beamteter Lehrkräfte) zurückzuführen sein und kann insbesondere auf eine übertarifliche Vergütung hinauslaufen, weil die nach den tariflichen Maßstäben zu ermittelnde Vergütung nicht mehr angemessen oder eine höhere Vergütung zur Behebung des Lehrermangels notwendig erscheint.

Wenn das Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung der Bewertung, die artverwandte Tätigkeiten in den tariflichen Vorschriften (einschließlich der weiter geltenden ADO zu § 3 TO.1 vgl. § 73 Ziffer 3 Buchstabe b BAT) gefunden haben, zu dem Ergebnis gelangt, die Tätigkeit der Klägerin als technische Lehrerin für Handarbeit und Hauswirtschaft sei jedenfalls in keine höhere Vergütungsgruppe als die der Klägerin von der Beklagten schon zugebilligte VergGr. V b einzuordnen, so ist das aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Zu bemerken ist nur, daß die vom Landesarbeitsgericht u. a. zum Vergleich herangezogene Fallgruppe der "Angestellten in der Tätigkeit von Gewerbelehrern und Lehrern an den Vollzugsanstalten" aus der VergGr. VI b TO.A zu Beginn des Anspruchszeitraums (1. April 1960) durch den am 1. Januar 1960 in Kraft getretenen Tarifvertrag vom 15. Januar 1960 schon ersatzlos gestrichen war und deshalb nur für die Frage von Bedeutung sein kann, ob etwa die Klägerin einen Anspruch auf eine bessere Vergütungsgruppe schon vor dem 1. Januar 1960 erworben hat.

Abgesehen von der bereits abgelehnten Auffassung, daß für die Ausfüllung der in den tariflichen Vergütungsordnungen enthaltenen Lücke die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder heranzuziehen seien, greift die Revision das vom Landesarbeitsgericht aus den tariflichen Vergütungsordnungen durch Vergleich mit artverwandten Tätigkeiten gewonnene Ergebnis nur insofern an, als das Landesarbeitsgericht den von der Klägerin erteilten Turnunterricht wegen seines geringen Um-



- 6 -

fanges unberücksichtigt gelassen hat. Der Revision ist zuzugeben, daß es bedenklich erscheint, bei der Tätigkeit einer technischen Lehrerin, die in mehreren Fächern unterrichtet, eine Mehrheit von selbständigen Teiltätigkeiten anzunehmen und die für die tarifliche Vergütung maßgebliche überwiegende Tätigkeit nach der Zahl der Unterrichtsstunden in den einzelnen Fächern zu ermitteln. Näher liegt es, den Unterricht einer Lehrkraft an einer Volksschule - sei es in allgemeinbildenden oder in den sog. technischen Fächern - als eine einheitliche Tätigkeit anzusehen, zumal dann, wenn die Lehrkraft sich zum Unterricht in verschiedenen Fächern verpflichtet hat, ihr Einsatz in den einzelnen Fächern aber der Schulverwaltung nach dem jeweiligen Bedürfnis vorbehalten ist. Sofern aber eine einheitliche Tätigkeit vorliegt, was sich mangels konkreter tariflicher Tätigkeitsmerkmale letztlich nach der Verkehrsauffassung bestimmt, sind die für diese Tätigkeit geforderten Fähigkeiten und Leistungen insgesamt zu bewerten.

Unter diesem Gesichtspunkt könnte sich aber an der Beurteilung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis nichts ändern. Seine Auffassung, die Tätigkeit der Klägerin ohne den Turnunterricht, also der als überwiegende Tätigkeit angenommene Unterricht in Handarbeit, Hauswirtschaft und Kochen, sei nach der Vergütungsordnung von TO.A und BAT nicht höher zu bewerten als nach der VergGr. VI b, ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Für den Turnunterricht kommen zum Vergleich am ehesten die Fallgruppen für Turn- und Sportlehrer in der ADO in Betracht. Diese setzen für die VergGr. VI b gründliche, vielseitige Kenntnisse auf dem Gebiete der Leibeserziehung und selbständige Leistungen voraus. Unter die VergGr. V b fallen Turn- und Sportlehrer, die sich durch besondere praktische Erfahrungen und Kenntnisse aus der Gruppe VI b herausheben. Bewertet man aufgrund eines Vergleichs mit diesen Tätigkeitsmerkmalen für Turn- und Sportlehrer den von der Klägerin zu erteilenden Turnunterricht nach der VergGr. V b, deren Bezüge sie bereits erhält, so ist ihre für den Turnunterricht erworbene einjährige Ausbildung, ihre praktische Erfahrung und

- 7 -



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



- 7 -

das für den Schulunterricht erforderliche pädagogische Können angemessen berücksichtigt. Mit den in der VergGr. IV b (ADO) umschriebenen Tätigkeiten von Turn- und Sportlehrern läßt sich die Tätigkeit der Klägerin qualitativ nicht gleichsetzen. Bei der einen Fallgruppe, in der Turn- und Sportlehrer bei den Hochschulinstituten für Leibesübungen mit langjähriger Erfahrung und entsprechenden Leistungen aufgeführt sind, liegt es auf der Hand, daß die gestellten Anforderungen erheblich höher sind als im Turnunterricht an Volks- und Mittelschulen. Die andere Fallgruppe der VergGr. IV b nennt Turn- und Sportlehrer, die ihre Ausbildung an einer Universität oder Hochschule abgeschlossen haben. Die Klägerin hat zwar behauptet, sie habe an der Preußischen Hochschule für Leibesübungen in Spandau nach einjährigem Besuch ein Turnlehrerexamen abgelegt; die Beklagte hat das bestritten. Es kann aber dahingestellt bleiben, ob die Klägerin eine abgeschlossene Ausbildung als Turnlehrerin an einer Hochschule im Sinne der ADO aufzuweisen hat; denn sie hat nicht behauptet, daß ihre Tätigkeit bei der Beklagten eine solche Ausbildung voraussetze.

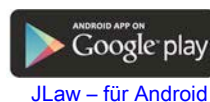
Ist also nach den Maßstäben der Vergütungsordnungen von TO.A und BAT bei gesonderter Bewertung der von der Klägerin zu erteilende Unterricht in Handarbeit und Hauswirtschaft nicht höher als nach der VergGr. VI b, der Turnunterricht nicht höher als nach der VergGr. V b zu bewerten, so kann auch eine Gesamtbewertung der Tätigkeit der Klägerin nicht zur Zubilligung der VergGr. IV b führen, da hierfür in den Fallgruppen der VergGr. IV b keine Anhaltspunkte gegeben sind. Dieses Ergebnis wird noch gestützt durch einen Vergleich mit den Ausbildungs- und Leistungsanforderungen, die in den Vergütungsgruppen V b und IV b an die vom Landesarbeitsgericht ebenfalls zum Vergleich herangezogenen Jugendleiterin gestellt werden.

Hiernach ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, der Anspruch der Klägerin lasse sich aus den zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemachten Tarifvorschriften nicht rechtfertigen, im Ergebnis nicht zu beanstanden.

- 8 -



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



- 8 -

II. Dem Landesarbeitsgericht ist weiter darin beizutreten, daß die Klägerin ihren Anspruch weder auf die Richtlinien der Tariftgemeinschaft deutscher Länder über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte vom 10. Januar/17. Juli 1963 noch auf die bremischen Richtlinien vom 12. April 1961 stützen kann. Diesen Richtlinien kommt keinerlei Normencharakter zu. Es kann sich, wie das Berufungsgericht richtig ausführt, nur darum handeln, ob sich die Beklagte selbst gegenüber den bei ihr im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräften in irgendeiner Weise an den Inhalt dieser Richtlinien gebunden hat. Für die Richtlinien der Tariftgemeinschaft deutscher Länder, die nur eine unverbindliche Empfehlung dieses Verbandes an seine Mitglieder darstellt, behauptet das die Klägerin selbst nicht. Sie behauptet auch nicht, daß die Beklagte die bremischen Richtlinien bekannt gemacht habe, sondern hat nur vorgetragen, die Beklagte sei allgemein nach diesen Richtlinien verfahren. Inwieweit daraus der Klägerin ein Rechtsanspruch erwachsen ist, konnte das Landesarbeitsgericht dahingestellt lassen. Denn nach diesen Richtlinien sind "technische Lehrer mit Lehrbefähigung für mindestens zwei Fächer" der VergGr. VI b zugewiesen, während die VergGr. IV b mit der von der Klägerin beanspruchten Zulage für "Lehrer mit voller Lehrbefähigung (mindestens 1. Lehrprüfung)" vorgesehen ist. Diese Voraussetzung erfüllt die Klägerin nicht, da sie unstreitig die volle Lehrbefähigung im Sinne der Richtlinien nicht aufzuweisen hat.

III. Die Revision beruft sich weiter darauf, daß die Klägerin laut ihrem Schriftsatz vom 10. Juni 1964 vorgetragen habe, die Beklagte habe inzwischen ihre Richtlinien für die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte geändert; in den offenbar mit Rückwirkung auf 1963 erlassenen neuen Richtlinien, die die Beklagte dem Gericht vorlegen möge, sei den Empfehlungen der Tariftgemeinschaft deutscher Länder nunmehr jedenfalls insoweit entsprochen worden, daß technische Lehrkräfte, die in einem Land die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis für ein Amt mindestens der Besoldungsgruppe A 9 erworben hätten, nach min-

- 9 -

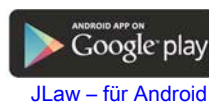


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



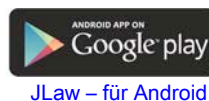
destens fünfjähriger Bewährung in die VergGr. IV b eingestuft würden. Die Revision meint, daß danach die Klägerin in die VergGr. IV b einzustufen sei; sie rügt, daß das Landesarbeitsgericht auf diesen Sachvortrag der Klägerin nicht eingegangen sei und dem Beweisantrag, der Beklagten die Vorlegung der neuen Richtlinien aufzugeben, nicht entsprochen habe.

Auch hiermit kann die Revision keinen Erfolg haben. Es trifft zwar zu, daß das Landesarbeitsgericht auf diesen Vortrag der Klägerin im angefochtenen Urteil nicht eingegangen ist; der Erlaß und der Inhalt der von der Klägerin erst in der Revisionsinstanz vorgelegten neuen bremischen Richtlinien sind nicht festgestellt, sondern nur in der Form der hier wiedergegebenen, von der Beklagten bestrittenen Behauptung der Klägerin Gegenstand des Tatbestandes. Das Landesarbeitsgericht hat aber in einer Hilfsbegründung unter Ziffer III, 2 der Entscheidungsgründe auch zu dem hier in Betracht kommenden Teil der Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der nach der Darstellung der Klägerin in die neuen bremischen Richtlinien übernommen worden ist, Stellung genommen. Es hat ausgeführt, daß die Klägerin auch nach den Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder nicht in die VergGr. IV b einzugruppieren sei, weil sie die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis bei der Beklagten nicht erfülle, und zwar auch nicht für ein Amt der Besoldungsgruppe A 9. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts gelten sinngemäß auch für die nach der Behauptung der Klägerin gleichlautenden bremischen Richtlinien. Das angefochtene Urteil beruht also nicht darauf, daß es unter Übergehung eines Beweisantrages eine tatsächliche Behauptung der Klägerin, nämlich den Erlaß und den Inhalt neuer bremischer Richtlinien, nicht festgestellt hat, sondern es hat bereits ausgesprochen, daß die Klägerin auch nach den Richtlinien des von ihr behaupteten Inhalts nicht in die VergGr. IV b einzugruppieren sei.



Hiernach ist die von der Revision erhobene Verfahrensrüge unbegründet. Materiell bekämpft die Revision die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, es komme nach den Richtlinien für die Frage, ob die Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt seien, auf die heute bei der Beklagten geltenden Einstellungsgrundsätze an; sie meint, es genüge, daß die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis überhaupt einmal erfüllt worden seien, was für die Klägerin, die früher schon als beamtete Lehrkraft im bremischen Schuldienst gestanden habe, zutreffe. Indessen bedarf dieser Punkt keiner weiteren Erörterung. Es ist nämlich nicht aus dem Sachvortrag der Klägerin ersichtlich, inwiefern die Klägerin aufgrund der neuen bremischen Richtlinien überhaupt Rechtsansprüche gegen die Beklagte erworben haben könnte. Das könnte nur dann der Fall sein, wenn die Beklagte ihren Willen, nach den Richtlinien zu verfahren, in irgendeiner Weise nach außen kundgetan hätte, sei es durch unmittelbare Mitteilung an die in Betracht kommenden Angestellten oder durch allgemeine Bekanntmachung oder auch durch konkludentes Handeln. In dieser Beziehung hat die Klägerin aber nichts vorgetragen; sie hat lediglich die Vorlegung der weder ihr noch allgemein bekannt gemachten Richtlinien verlangt. Sind aber durch neue interne Richtlinien Rechtsansprüche der Klägerin überhaupt nicht begründet worden, so kann die Klägerin auch nicht beanspruchen, daß die Beklagte diese Richtlinien in einem bestimmten Sinne auslege und entsprechend der in ihr angeblich zum Ausdruck kommenden Tendenz (Gleichstellung der als Angestellte beschäftigten mit den beamteten Lehrkräften) handhabe.

IV. Daß der Klageanspruch sich aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung rechtfertigen lasse, hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum verneint. Wenn bei der Besoldung der beamteten Lehrkräfte kein Unterschied gemacht wird nach der Art der Vorbildung und dem Einsatz in technischen oder allgemeinbildenden Fächern, so ist die Beklagte deshalb nicht gehalten, auf solche Unterscheidungen bei der Gewährung der Vergütung an die im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte zu verzichten. Daß



die Klägerin hinsichtlich ihrer Vergütung gegenüber den als Angestellte beschäftigten Lehrkräften mit gleicher Ausbildung und Tätigkeit benachteiligt sei, wird von ihr nicht behauptet. Schon deshalb kann ein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung nicht vorliegen. Es kann daher unerörtert bleiben, inwieweit dieser Grundsatz überhaupt auf Vergütungsabreden Anwendung finden kann (vgl. BAG 12, 294 $\angle$ 301 f. $\angle$ = AP Nr. 31 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

V. Schließlich greifen auch die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen, soweit sie nicht schon erörtert sind, nicht durch.

Die Revision rügt die Verletzung der Aufklärungspflicht, weil das Landesarbeitsgericht nicht genügend berücksichtigt habe, daß bei der Beklagten Lehrkräfte mit verschiedenem Ausbildungsgang, insbesondere auch solche mit der früheren Seminarbildung, beschäftigt und die beamteten Lehrer mit verschiedener Ausbildung einander gleichgestellt seien. Das hat die Klägerin aber nach dem Tatbestand des angefochtenen Urteils, zu dem auch die in Bezug genommenen Schriftsätze gehören, bereits in den Vorinstanzen vorgetragen. Es geht also nicht um Tatsachen, die die Klägerin nicht vorgebracht hat, aber auf entsprechenden Hinweis des Berufungsgerichts (§ 139 ZPO) vorgetragen haben würde. Ob das Landesarbeitsgericht dieses Vorbringen zutreffend gewürdigt hat, ist eine materiellrechtliche Frage. Daß es darauf nicht ankommt, wurde bereits bei der materiellrechtlichen Erörterung ausgeführt.

Weiter bezeichnet die Revision es als einen Verfahrensverstoß, daß das Landesarbeitsgericht unter Verkennung der Besonderheiten der Tätigkeit eines Lehrers als überwiegende Tätigkeit der Klägerin nur den Unterricht in den Fächern mit der größten Stundenzahl bewertet habe. Auch hier handelt es sich in Wahrheit um eine materiellrechtliche Rüge. Sie ist als solche bereits oben unter Ziffer I behandelt.

Soweit die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe die tatsächliche und rechtliche Bedeutung der Empfehlungen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder verkannt, weil es seiner

