

Aktenzeichen: 4 AZR 524/04
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 14. September 2005
- 4 AZR 524/04 -

I. Arbeitsgericht
Dresden

Urteil vom 28. August 2003
- 4 Ca 870/03 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 27. April 2004
- 7 Sa 860/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Korrigierende Rückgruppierung eines Diplomsporthlehrers - Treuwidrigkeit

Gesetze:

BAT-O; ÄnderungsTV Nr. 1 zum BAT-O § 2 Nr. 3 Satz 1; BGB § 242

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu - 4 AZR 348/04 - (führend), - 4 AZR 349/04 - und
- 4 AZR 582/04 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



4 AZR 524/04
7 Sa 860/03
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. September 2005

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. September 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Wolter sowie den ehrenamtlichen Richter Görgens und die ehrenamtliche Richterin Redeker für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 27. April 2004 - 7 Sa 860/03 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers. 1

Der am 5. August 1945 geborene Kläger ist seit dem 1. September 1976 bei dem Beklagten bzw. dessen Rechtsvorgängern an der TU D als Diplomsportlehrer beschäftigt. Nach § 2 des Änderungsvertrages mit dem Beklagten vom 28. August 1991 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. In § 3 dieses Arbeitsvertrages ist die Eingruppierung in VergGr. IIa der Anl. 1a zum BAT-O ausgewiesen. In § 5 ist als Nebenabrede vereinbart: „Die Vereinbarung der Vergütungsgruppe erfolgt unter dem Vorbehalt der Korrektur bis zum 31.12.1992.“ Die Tätigkeitsbeschreibung und Bewertung mit Wirkung vom Januar 1993 wies ebenfalls die VergGr. IIa aus. 2

Mit Schreiben vom 17. August 1995 teilte die TU D dem Kläger mit, er sei auf der Grundlage seines Bewährungs- bzw. Fallgruppenaufstiegs in VergGr. Ib Fallgr. 2 eingruppiert. Gleichzeitig bot sie dem Kläger einen von diesem am 28. August 1995 unterschriebenen Änderungsvertrag mit folgendem Inhalt an: 3

„§ 1

Die bisherige Vereinbarung über die Eingruppierung wird durch folgende Vereinbarung ersetzt:

Herr **K** wird ab **01.12.1991** in die Vergütungsgruppe **Ib** BAT-O eingruppiert.

Die Eingruppierung resultiert aus dem Bewährungs- bzw. Fallgruppenaufstieg.

§ 2

Im übrigen gelten die Bedingungen des Arbeitsvertrages unverändert fort.“



Auch in der Tätigkeitsbeschreibung mit Wirkung vom Juli 1996 wird für die Tätigkeit des Klägers als Hochschulsportlehrer die Eingruppierung in VergGr. Ib BAT-O ausgewiesen.

4

Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen auf Grund eines Überhangs von Sportlehrern an der TU D nach dem Wegfall des Faches Sport als Pflichtfach schloss die TU D mit dem Kläger ebenso wie mit anderen Sportlehrern einen Änderungsvertrag über eine Teilzeitbeschäftigung. In dem Vertrag mit dem Kläger vom 13. Februar/18. März 1997 wird bestimmt:

5

„§ 1

Die bisherige Arbeitszeitvereinbarung wird durch folgende Vereinbarung ersetzt:

Die wöchentliche Arbeitszeit wird ab **01.10.1997 bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung durch Erhöhung der Arbeitszeitanteile zu gleichen Teilen bei freiwerdenden oder zusätzlichen Beschäftigungsanteilen im Bereich des Hochschulsports des Kernbereiches TUD** auf **66,66 %** der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten herabgesetzt.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, bei freiwerdenden oder zusätzlichen Beschäftigungsanteilen im Bereich des Hochschulsports des Kernbereiches TUD nach Abzug von 1,75 Stellen die Arbeitszeitanteile der am Teilzeitmodell beteiligten Arbeitnehmer bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung zu gleichen Teilen zu erhöhen.

Die Kündigung aus betriebsbedingten Gründen wird für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung ausgeschlossen.

§ 2

Im übrigen gelten die Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 01.09.1976 in der Fassung des Änderungsvertrages vom 28.08.1991 und des Änderungsvertrages vom 28.08.1995 unverändert fort.“

In der Prüfungsmitteilung des Sächsischen Rechnungshofes vom 11. April 2001 wurde die Eingruppierung der Sportlehrer in VergGr. IIa/Ib BAT-O beanstandet. Nach den TdL-Richtlinien über die Eingruppierung der nicht von der Anl. 1a zum BAT-O erfassten Angestellten in der ab 1. Juli 1997 geltenden Fassung seien die Diplomsportlehrer mit entsprechender Tätigkeit nach VergGr. IIb zu vergüten, weil sie im allgemeinen Hochschulsport tätig seien und nicht im Rahmen von laut Studienordnung durchzuführenden Lehrveranstaltungen. Dem entsprechend leitete die TU D die Rück-

6



gruppierung in die Wege, nachdem sie sich zunächst dieser rechtlichen Einschätzung des Rechnungshofes in der Stellungnahme des Kanzlers der TU D vom 22. Juni 2001 widersetzt hatte. Sie machte mit Schreiben vom 29. November 2002 unter Hinweis auf die fehlerhafte Eingruppierung die Rückzahlung der überzahlten Beträge geltend und teilte dem Kläger nach der Beteiligung des Personalrats mit Schreiben vom 6. Februar 2003 mit, dass er mit Wirkung vom 1. Juni 2002 in VergGr. IIb BAT-O eingruppiert sei.

Mit seiner Klage wendet sich der Kläger gegen die Rückgruppierung. Er hat die Ansicht vertreten, er sei richtig in VergGr. Ib BAT-O eingruppiert. Im Übrigen sei auf Grund der konkreten Umstände eine Rückgruppierung nach Treu und Glauben gem. § 242 BGB unzulässig.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass der Beklagte den Kläger über den 31. Mai 2002 hinaus weiter nach VergGr. Ib BAT-O zu vergüten hat.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, dass die Eingruppierung des Klägers in VergGr. IIa/Ib BAT-O fehlerhaft gewesen sei. Die danach berechnete Rückgruppierung sei auch nicht durch besondere Umstände gem. § 242 BGB ausgeschlossen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers den Beklagten antragsgemäß verurteilt. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten ist unbegründet. Dem Kläger steht die Vergütung nach VergGr. Ib BAT-O über den 31. Mai 2002 hinaus zu. Die Vergütung des Klägers nach VergGr. Ib BAT-O war zwar nicht arbeitsvertraglich vereinbart. Die Eingruppierung des Klägers durch den Beklagten in VergGr. Ib rückwirkend ab 1. Dezember 1991 war auch fehlerhaft. Dem Beklagten ist es aber nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, eine korrigierende Rückgruppierung zu vollziehen.



- I. Das Landesarbeitsgericht hat erkannt, dass dem Kläger kein vertraglicher Anspruch auf Vergütung nach VergGr. Ib bzw. IIa BAT-O unabhängig von den tariflichen Voraussetzungen zusteht. Das hält der Revision stand, auch wenn man zu Gunsten des Klägers davon ausgeht, dass es sich bei den Änderungsverträgen vom 28. August 1991 und 17./28. August 1995 um sog. typische Verträge handelt, deren Auslegung vom Revisionsgericht in vollem Umfang überprüft werden kann. 12
1. Nach der ständigen auch vom Landesarbeitsgericht zugrunde gelegten Rechtsprechung des Senats ist, wenn sich das Arbeitsverhältnis wie vorliegend nach dem BAT-O und den diesen ergänzenden Tarifverträgen bestimmt, die Bezeichnung der Vergütungsgruppe in dem Arbeitsvertrag oder in einer Eingruppierungsmitteilung grundsätzlich nicht dahin gehend auszulegen, dass dem Angestellten ein eigenständiger, von den tariflichen Bestimmungen unabhängiger arbeitsvertraglicher Anspruch auf eine bestimmte Vergütung zustehen soll. Vielmehr wird damit nur wiedergegeben, welche Vergütungsgruppe der Arbeitgeber bei Anwendung der maßgeblichen Eingruppierungsbestimmungen als zutreffend ansieht, ohne dass daraus eine eigenständige Vergütungsvereinbarung mit dem Inhalt zu entnehmen ist, die angegebene Vergütung solle unabhängig von den tariflichen Bestimmungen, ggf. als übertarifliche Vergütung, gezahlt werden. Ohne Hinzutreten weiterer Umstände kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes der Angabe der Vergütungsgruppe eine solche Bedeutung schon deshalb nicht entnehmen, weil der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich keine übertarifliche Vergütung, sondern nur das gewähren will, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zusteht (*zB Senat 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340, 348*). 13
2. Nach diesen Grundsätzen gibt es entgegen der Auffassung des Klägers keine Anhaltspunkte für eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, in der unabhängig von den tariflichen Voraussetzungen die Vergütung nach VergGr. Ib bzw. IIa BAT-O festgelegt werden sollte. 14
- a) In § 3 des Änderungsvertrages vom 28. August 1991 ist ausdrücklich zum Ausdruck gebracht worden, dass eine Eingruppierung nach § 22 Abs. 3 BAT-O nach den tariflichen Voraussetzungen erfolgen sollte. Daran ändert die Nebenabrede in § 5 des Änderungsvertrages nichts, wonach die „Vereinbarung der Vergütungsgruppe“ unter dem Vorbehalt der Korrektur bis zum 31. Dezember 1992 erfolge. Darin liegt angesichts der ausdrücklichen Regelung in § 3 keine arbeitsvertragliche Vereinbarung der dort ausgewiesenen Vergütung, auch nicht für die Zeit nach Ablauf des 15



31. Dezember 1992. Diese Regelung ist zu verstehen vor dem Hintergrund der bis zum 31. August 1995 geltenden Übergangsvorschrift zu § 22 BAT-O, die bestimmte: „Bis zum 31. Dezember 1992 begründen fehlerhafte Eingruppierungen keinen arbeitsvertraglichen Anspruch; zuviel gezahlte Bezüge werden nicht zurückgefordert ...“. Sie stellt für die bis zum 31. Dezember 1992 vorgenommenen Eingruppierungen den Grundsatz klar, dass die Angabe der Vergütungsgruppe in den Arbeitsverträgen keine konstitutive Vereinbarung darstellt, und trägt damit dem Umstand Rechnung, dass im öffentlichen Dienst in den neuen Bundesländern eine Vielzahl von Eingruppierungen vorgenommen werden musste, über deren Grundlage in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht noch besondere Unsicherheit bestand (vgl. *Senat 17. Mai 2000 - 4 AZR 237/99 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 17 = EzA TVG § 4 Rückgruppierung Nr. 2, zu 3 b der Gründe*). Daraus ergibt sich nicht, dass ohne vorhergehende Korrektur mit dem Ablauf des 31. Dezember 1992 ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf die ausgewiesene Vergütung unabhängig von den tariflichen Voraussetzungen entstehen sollte.

b) Auch in dem Änderungsvertrag vom 17./28. August 1995 ist keine arbeitsvertragliche Vereinbarung zu sehen, in der unabhängig von den tariflichen Voraussetzungen die Vergütung nach VergGr. Ib BAT-O festgelegt werden sollte. Mit der Formulierung, die Eingruppierung resultiere aus dem Bewährungs- bzw. Fallgruppenaufstieg, verweist dieser Änderungsvertrag erkennbar auf die Tarifautomatik, wonach sich die Eingruppierung nach der Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale richtet und nicht von einem gestaltenden Akt des Arbeitgebers abhängt. Auch die gleichzeitige Mitteilung der TU D über die Eingruppierung formuliert zutreffend im Sinne der Tarifautomatik, dass der Kläger auf der Grundlage seines Bewährungs- bzw. Fallgruppenaufstiegs nach Fallgr. 2 in VergGr. Ib eingruppiert sei. Dem steht nicht entgegen, dass andere Formulierungen im Änderungsvertrag, „Die bisherige Vereinbarung über die Eingruppierung“ werde ersetzt und der Kläger - rückwirkend - ab dem 1. Dezember 1991 in VergGr. Ib BAT-O eingruppiert, missverständlich sind. Im Zusammenhang mit den bereits angesprochenen Gesichtspunkten kann dem nur entnommen werden, dass bei der Vertragsformulierung von einem Fehlverständnis davon, was tarifliche Eingruppierung ist, ausgegangen worden ist. Aus dem gewählten Vertragstext kann aber nicht geschlossen werden, die TU D habe mit diesem Standardvertrag die Vergütung konstitutiv und unabhängig von den vereinbarten Vorgaben aus Tarifvertrag und Richtlinien festlegen wollen.

16

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



- II. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass die Eingruppierung des Klägers in VergGr. Ib BAT-O fehlerhaft war und somit die Voraussetzungen für eine korrigierende Rückgruppierung an sich vorlagen. Der Kläger ist dem auch in der Revisionsinstanz nicht entgegengetreten. 17
- III. Dem Beklagten ist es aber - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich auf die Fehlerhaftigkeit der Eingruppierung zu berufen und die korrigierende Rückgruppierung zu vollziehen. 18
1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann es im Einzelfall gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) in der Erscheinungsform des Verbots widersprüchlichen Verhaltens („venire contra factum proprium“) verstoßen, wenn sich der Arbeitgeber auf die Fehlerhaftigkeit der bisherigen tariflichen Bewertung beruft. Nach dem Grundsatz des Verbots widersprüchlichen Verhaltens ist ein Verhalten dann als rechtsmissbräuchlich anzusehen, wenn besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (*BAG 4. Dezember 1997 - 2 AZR 799/96 - BAGE 87, 200, 204 f.*). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn durch das Verhalten der einen Seite für die andere ein schützenswertes Vertrauen auf den Fortbestand des Bisherigen entstanden ist (*BAG 17. Juli 2003 - 8 AZR 376/02 - EzBAT BAT §§ 22, 23 M. Lehrer Nr. 112, zu II 2 a dd der Gründe mwN; 10. März 2004 - 4 AZR 212/03 - EzBAT BAT §§ 22, 23 B. 1 Allg. Verwaltungsdienst VergGr. IVb Nr. 31, zu II 3 a der Gründe*). Ein solches Vertrauen kann insbesondere durch Umstände begründet werden, die nach der Eingruppierung eingetreten sind (*Senat 10. März 2004 - 4 AZR 212/03 - aaO*). Es kann sich aus der Gesamtschau einzelner Umstände ergeben, von denen jeder für sich allein keinen hinreichenden Vertrauenstatbestand begründen kann. 19
2. Nach diesen Grundsätzen ist auf Grund des Verhaltens des Beklagten ein schützenswertes Vertrauen des Klägers auf den Fortbestand der bisherigen Eingruppierung entstanden. Es verwehrt dem Beklagten die Berufung auf die Fehlerhaftigkeit der Eingruppierung und damit eine korrigierende Rückgruppierung. 20
- a) Auszugehen ist von der auch vom Landesarbeitsgericht berücksichtigten Dauer der fehlerhaften Eingruppierung als Zeitmoment für die Begründung des Vertrauenstatbestandes. Der Beklagte hat die fehlerhafte Eingruppierung in VergGr. IIa nach der Anl. 1a zum BAT-O, die Grundlage für die Höhergruppierung rückwirkend zum 1. Dezember 1991 gemäß dem Änderungsvertrag vom 17./28. August 1995 war, in den Änderungsvertrag vom 28. August 1991 aufgenommen und erst mit Schreiben 21



vom 6. Februar 2003 rückwirkend zum 1. Juni 2002 die Rückgruppierung vollzogen. Auch wenn man berücksichtigt, dass das Vertrauen des Klägers hinsichtlich der ihm gewährten Vergütung schon erschüttert worden ist, als die TU D mit Schreiben vom 29. November 2002 unter Hinweis auf die fehlerhafte Eingruppierung von ihm die Rückzahlung der überzahlten Beträge forderte, bleibt ein Zeitraum von ca. elf Jahren, in dem die Vergütung entsprechend der fehlerhaften Eingruppierung gezahlt wurde und für den Lebensstandard des Klägers maßgeblich war. Zumindest für die über sieben Jahre zwischen der Höhergruppierung durch Änderungsvertrag und der Rückzahlungsaufforderung des Beklagten bestand für den Kläger auch kein Anlass, an der Berechtigung der ihm von dem Beklagten mitgeteilten und vollzogenen Eingruppierung zu zweifeln. Auch in der Zeit zuvor konnte der Kläger davon ausgehen, er sei in der VergGr. IIa richtig eingruppiert und werde im Wege des Bewährungsaufstiegs aus ihr aufsteigen.

- b) Die Bedeutung des Zeitmoments für die Entstehung eines Vertrauenstatbestandes wird durch § 5 Änderungsvertrag vom 28. August 1991 verstärkt. Zwar beinhaltet die Regelung - wie dargelegt - nach Ablauf des 31. Dezember 1992 weder eine konstitutive vertragliche Regelung der Vergütung noch den Ausschluss einer korrigierenden Rückgruppierung. Andererseits begründet diese Regelung die begründete Erwartung des Klägers, dass innerhalb dieser Frist eine Überprüfung der Eingruppierung stattfindet und damit nach Ablauf dieser Frist ein schützenswertes Vertrauen in den Fortbestand der Vergütung. 22
- c) Zu Gunsten des Klägers sind mit dem Landesarbeitsgericht weitere Umstände zu berücksichtigen. So weist die Ausschreibung der Stelle „Hochschulsportlehrer“ aus dem Jahre 1992 ebenso wie die Tätigkeitsbeschreibung und Bewertung mit Wirkung vom Januar 1993 die Eingruppierung in VergGr. IIa BAT-O aus. In der Tätigkeitsbeschreibung und Bewertung von Juli 1996 ist entsprechend der zwischenzeitlichen Höhergruppierung die tarifliche Bewertung nach VergGr. Ib BAT-O bestätigt worden. 23
- d) Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend gewürdigt, dass im Jahre 1995 nach der ursprünglichen Eingruppierung in VergGr. IIa die Höhergruppierung in VergGr. Ib BAT-O im Wege des Bewährungsaufstiegs erfolgte. Sie ist dem Kläger mit dieser Herleitung im Schreiben vom 17. August 1995 mitgeteilt und so auch im Änderungsvertrag vom 17./28. August 1995 festgehalten worden. Dieser von dem Beklagten angenommene und dem Kläger mitgeteilte Bewährungsaufstieg erforderte nicht nur die 24



Prüfung der tariflichen Voraussetzung der Bewährung, sondern gab darüber hinaus Anlass, auch die bisherige (Ausgangs-)Eingruppierung zu überprüfen. Aus der Sicht des Klägers lag damit in der Höhergruppierung auf Grund des Bewährungsaufstiegs eine Bestätigung der vom Beklagten ursprünglich vorgenommenen tariflichen Bewertung. Sie verstärkte das Vertrauen des Klägers in die Richtigkeit der ihm mitgeteilten tariflichen Wertigkeit seiner Tätigkeit und den Fortbestand der dem entsprechenden Vergütung, zumal - wie dargelegt - nicht in allen Formulierungen des Änderungsvertrages eindeutig zum Ausdruck kam, dass es dem Beklagten nur um eine tarifgerechte Bewertung ging.

e) Für das schützenswerte Vertrauen des Klägers auf den Fortbestand der ihm gewährten Vergütung hat die auch vom Landesarbeitsgericht gewürdigte Teilzeitvereinbarung vom 13. Februar/18. März 1997 besonderes Gewicht. Hintergrund dieser Vereinbarung war eine kollektive Übereinkunft, in der es darum ging, zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen mit möglichst allen Diplomsportlehrern individuelle Vereinbarungen über eine Reduzierung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich zu treffen. Für die individuelle Entscheidung der betroffenen Angestellten, sich auf eine solche Vereinbarung einzulassen, war die Höhe der nach der Arbeitszeitreduzierung verbleibenden Vergütung und die Zumutbarkeit der sich dadurch im Hinblick auf den Lebensstandard ergebenden Einbuße entscheidend. Bei diesen Überlegungen ging es bei der Mehrzahl der Betroffenen nicht darum, ob sie ein vermindertes Entgelt hinnahmen oder arbeitslos wurden, sondern um ein solidarisches Vermögensopfer, mit dem die Arbeitsplätze des Teils der Lehrkräfte erhalten werden sollten, der ohne solche Änderungsvereinbarungen auf Grund der Sozialdaten mit einer betriebsbedingten Kündigung rechnen musste. Bei der Bewertung der Einkommenseinbuße und des für den Lebensunterhalt verbleibenden Einkommens konnte der Kläger für den Beklagten erkennbar nur von der der bisherigen Eingruppierung entsprechenden Vergütung ausgehen. Die Entscheidung für die Teilzeitvereinbarung hatte somit nach der übereinstimmenden Sicht der Parteien die bisherige Eingruppierung des Klägers als Grundlage. Wenn der Beklagte unter diesen Umständen mit dem Kläger die Teilzeitvereinbarung abschloss und die Weitergeltung der bisherigen Vertragsbedingungen festlegte, verstärkte er wesentlich das schützenswerte Vertrauen auf den Fortbestand der bisherigen Eingruppierung.

25

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



IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Bepler

Bott

Wolter

Görgens

Redeker



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)