

Aktenzeichen: - 4 AZR 794/87 -

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 1. Juni 1988

- 4 AZR 794/87 -

I. Arbeitsgericht

Münster

Urteil vom 21. August 1986

- 2 Ca 226/86 -

II. Landesarbeitsgericht

Hamm

Urteil vom 2. Juli 1987

- 4 Sa 1838/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Fachlehrerin

Gesetz:

BAT §§ 22, 23 Lehrer; Runderlaß des Kultusministers von Nordrhein-Westfalen für die Vergütung der Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis vom 16. November 1981; BGB § 242 Gleichbehandlung und § 611 Fürsorgepflicht; ZPO §§ 551, 552; ArbGG 1979 § 9 und § 69; GG Art. 103

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Urteilszustellung neun Monate nach Verkündung - Arbeitsvorgänge bei Lehrern - Begriff und Grenzen der Fürsorgepflicht - Beförderungsanspruch - Arbeitsrecht und Haushaltsrecht - Auslegung von Erlassen.



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



4 AZR 794/87

4 Sa 1838/86 Hamm

Verkündet am
1. Juni 1988

Haust,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 1988 durch den Richter Dr. Feller als Vorsitzenden, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Prieschl und Dr. Kiefer für Recht erkannt:



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



Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 2. Juli 1987 - 4 Sa
1838/86 - aufgehoben.

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Ar-
beitsgerichts Münster vom 21. August 1986 - 2 Ca
226/86 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt auch die Kosten der beiden Rechts-
mittelinstanzen.

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

T a t b e s t a n d :

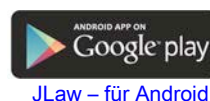
Die Klägerin steht seit dem Jahre 1975 als hauptberufliche
Lehrerin in den Diensten des Beklagten. Als gemeinsamer Rechts-
träger betreibt dieser im Rahmen der Sozialpädagogischen Ausbil-
dungsstätte M eine Berufsfachschule, eine Frauenfachschule,
eine Pflegevorschule sowie eine Fachschule für Sozialpädagogik.
Die Klägerin wird an der Fachschule für Sozialpädagogik beschäf-
tigt. Sie bezieht Vergütung nach VergGr. IV a BAT.

Unter dem 30. März 1984 haben die Parteien einen schrift-
lichen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Darin wird in § 3 bestimmt:

Die Vergütung der Frau M wird nach Maßgabe der
tarifrechtlichen Bestimmungen errechnet, die für ver-



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



gleichbare Angestellte im öffentlichen Dienst gelten.

Frau M wird in die Vergütungsgruppe IV a des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vom 23. Februar 1961 (MB1. NW S. 375 ff.) eingestuft. Die Grundvergütung wird nach den für vergleichbare Angestellte im öffentlichen Dienst geltenden Bestimmungen im Einvernehmen mit der oberen Schulaufsichtsbehörde festgesetzt. Die Vergütung wird am Letzten eines jeden Monats für den laufenden Monat gezahlt.

Weiter sieht der Arbeitsvertrag in § 7 vor:

Im übrigen gelten für diesen Arbeitsvertrag die Bestimmungen des BAT und die diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträge, soweit diese Bestimmungen für vergleichbare Angestellte im öffentlichen Dienst maßgebend sind.

und in § 8:

Besondere Vereinbarungen: Die Eingruppierung (§ 3) von Frau M erfolgt nach Ziff. 5.4 des RdErl. des Kultusministers v. 16.11.1981...

Nachdem sie diese Forderung vergeblich schriftlich unter dem 27. Juni 1984 gegenüber dem Beklagten geltend gemacht hatte, hat die Klägerin mit der Klage die Feststellung der Verpflichtung des Beklagten begehrt, an sie ab 1. Juli 1984 Vergütung nach VergGr. III BAT zu zahlen. Dazu hat die Klägerin vorgetragen, diese Forderung sei nach Abschnitt 5.5 des in ihrem Arbeitsvertrag in Bezug genommenen Erlasses über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrer des Kultusministers des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16. November 1981 begründet. Sie erfülle das Erfordernis einer siebenjährigen Dienstzeit als Fachlehrer. Es stehe bei dem Beklagten auch eine Planstelle eines Fachlehrers der Besoldungsgruppe A 12 zur Verfügung. Der Beklagte habe Frau P, eine Beamtin der Besoldungsgruppe A 11, unberücksichtigt gelassen. Demgemäß sei von 4,72 Lehrerstellen bei der Ermittlung der Planstellen der Besoldungsgruppe A 12 auszu-



gehen. Der Beklagte verkenne, daß bei der Ermittlung der Planstellen nur Fachlehrer berücksichtigt werden dürften. Deswegen dürfe die Musiklehrerin Frau S , die mit 14 Unterrichtsstunden anzusetzen sei, nicht mitberücksichtigt werden, weil sie keine Fachlehrerin sei. Somit ergäben sich 3,16 Lehrerstellen und 1,26 Beförderungsstellen. Eine für sie noch günstigere Beurteilung ergebe sich, wenn man über die einzelne Schule hinaus auf den Gesamtbereich des Beklagten abstelle, wobei zu berücksichtigen sei, daß die vier vom Beklagten betriebenen Schultypen eng miteinander verzahnt seien. Im Verhältnis zu seinen beamteten Lehrkräften der Besoldungsgruppe A 14 und A 15 habe der Beklagte ihr gegenüber den Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt. Demgemäß hat die Klägerin beantragt

festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin ab 1. Juli 1984 Vergütung nach VergGr. III BAT zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren gebe es keine Rechtsgrundlage. Der von der Klägerin in Bezug genommene Ministerialerlaß fordere zwingend eine freie Planstelle für einen Fachlehrer der Besoldungsgruppe A 12. Eine solche habe es während der Jahre 1984 bis 1986 jedoch durchgehend nicht gegeben. Frau P habe in die Planstellenberechnung nicht einbezogen werden dürfen, weil sie nur im Beförderungsweg aus der Besoldungsgruppe A 10 die Besoldungsgruppe A 11 erreicht habe. Dagegen müsse die Musiklehrerin S berücksichtigt werden, und zwar sowohl bei der Errechnung der Beförderungsstellen als auch bei deren Belegung. Ob eine Planstelle unzutreffend besetzt worden sei, sei im Verhältnis der Prozeß-



parteien rechtsunerheblich. Insbesondere habe das dann zu gelten, wenn es vor Beginn des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin dazu gekommen sei. Hinsichtlich der Planstellen dürfe auch nur auf die Fachschule für Sozialpädagogik abgestellt werden und nicht auf den schulischen Gesamtbereich des Beklagten, denn die vier Schultypen würden jeweils separat betrieben und seien auch einzeln genehmigt worden. Gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz sei nicht verstoßen worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach dem Klagebegehren erkannt und die Revision zugelassen. Das berufsgerichtliche Urteil ist am 2. Juli 1987 verkündet und dem Beklagtenvertreter am 18. März 1988 zugestellt worden.

Der Beklagte hat am 22. Dezember 1987 beim Bundesarbeitsgericht Revision eingelegt und diese mit einem am 22. Februar 1988 eingegangenen Schriftsatz begründet. Mit seiner Revision verfolgt der Beklagte die Wiederherstellung des klageabweisenden arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist zulässig und auch begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückweisung der Berufung der Klägerin gegen das arbeitsgerichtliche Urteil. Wie das Arbeitsgericht zutreffend entschieden hat, hat die Klägerin keinen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. III BAT.



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

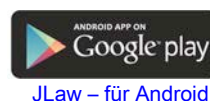


Der Beklagte hat seine Revision schon ein Vierteljahr vor Urteilszustellung eingelegt und rund einen Monat vor Zustellung des berufungsgerichtlichen Urteils begründet. Dagegen bestehen keine allgemeinen verfahrensrechtlichen Bedenken (vgl. das Urteil des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 17. Februar 1961 - 1 AZR 287/59 - AP Nr. 16 zu § 519 ZPO sowie Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 19. Aufl., § 516 III 1 und Thomas/Putzo, ZPO, 15. Aufl., § 516 Anm. 1 mit weiteren Nachweisen). Dagegen war der Beklagte zu dieser prozessualen Verfahrensweise keineswegs gezwungen. Das ergibt sich aus § 9 Abs. 5 Satz 3 ArbGG, wonach im arbeitsgerichtlichen Verfahren die Frist für ein Rechtsmittel nur beginnt, wenn die Partei über das Rechtsmittel und das Rechtsmittelgericht in gesetzesgemäßer Weise belehrt worden ist, also eine Rechtsmittelbelehrung erhalten hat, die nach dem ArbGG 1979 eigentlicher Urteilsbestandteil ist (§ 9 Abs. 5 Satz 1 ArbGG - vgl. Grunsky, ArbGG, 5. Aufl., § 9 Rz 29). Demgemäß beginnt im arbeitsgerichtlichen Verfahren mit Ablauf der Fünfm Monatsfrist des § 552 ZPO nicht etwa die Revisionsfrist, sondern die Einjahresfrist des § 9 Abs. 5 Satz 4 ArbGG (vgl. das Urteil des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 14. September 1984 - 7 AZR 528/83 - AP Nr. 3 zu § 9 ArbGG 1979 und Grunsky, aaO, § 9 Rz 32).

Die prozessualen Rügen, die der Beklagte im Hinblick auf die verspätete Urteilszustellung anbringt, sind unbegründet. Entgegen seiner Auffassung begründet die Zustellung des berufungsgerichtlichen Urteils rund ein Dreivierteljahr nach seiner Verkündung keinen Verstoß gegen § 551 Nr. 7 ZPO. Das hat der erkennende



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



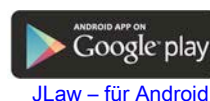
Senat bereits bei einem Zeitraum von rund zehn Monaten zwischen Verkündung und Zustellung des landesarbeitsgerichtlichen Urteils so entschieden (vgl. BAGE 33, 208, 209 = AP Nr. 10 zu § 551 ZPO), ebenfalls bei einem entsprechenden Zeitraum von sieben Monaten (vgl. BAGE 44, 323, 327 = AP Nr. 82 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Erst wenn ein berufungsgerichtliches Urteil später als zwölf Monate nach seiner Verkündung zugestellt wird, liegt nach der insoweit geänderten Rechtsprechung des Senats ein Verstoß gegen § 551 Nr. 7 ZPO vor (vgl. BAGE 38, 55, 58 = AP Nr. 1 zu § 68 ArbGG 1979). An dieser Differenzierung ist schon aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit festzuhalten, zumal der Senat erst dann bei einem Zeitraum von mehr als zwölf Monaten einen Verstoß gegen § 551 Nr. 7 ZPO anerkannt hat, als sich sowohl das Bundessozialgericht als auch das Bundesverwaltungsgericht hierfür entschieden hatten. Im Übrigen berücksichtigt der Senat in diesem Zusammenhang, daß der Gesetzgeber die zahlreichen Änderungen der ZPO und des ArbGG während der letzten Jahre nicht zu einer Änderung von § 551 Nr. 7 ZPO genutzt hat.

Auch ein Verstoß gegen Art. 103 Abs. 1 GG liegt entgegen der Auffassung der Revision nicht vor. Zwar weist die Revision richtig darauf hin, daß einer Partei das rechtliche Gehör nicht nur dann nicht gewährt wird, wenn sie ihr Vorbringen nicht anbringen kann, sondern auch dann, wenn das Gericht es nicht berücksichtigt (vgl. BVerfGE 5, 22, 24 und Maunz/Dürig/Herzog/Scholz, GG, 4. Aufl., Art. 103 Abs. 1 Rz 81). Allein aus dem Umstand, daß das angefochtene Urteil erst rund neun Monate nach seiner Verkündung zugestellt worden ist, kann jedoch nicht im



Sinne der Ausführungen der Revision hergeleitet werden, das Landesarbeitsgericht habe das Vorbringen des Beklagten nicht berücksichtigt. Dazu reicht auch der Hinweis der Revision auf das schwindende Erinnerungsvermögen des Gerichts an Gang und Inhalt der Verhandlung nicht aus (vgl. auch hierzu das Urteil des Senats BAGE 33, 208, 212 = AP Nr. 10 zu § 551 ZPO). Im übrigen gibt es den von der Revision aufgezeigten rechtlichen Bezug zwischen § 72 Abs. 5 ArbGG, § 9 Abs. 5 ArbGG und § 552 ZPO zu Art. 103 Abs. 1 GG nicht.

Auch auf § 69 Abs. 1 Satz 2 ArbGG kann sich der Beklagte nicht erfolgreich stützen. Bei dieser Vorschrift handelt es sich nämlich wie bei § 60 Abs. 4 Satz 3 ArbGG lediglich um eine Sollvorschrift mit bloßer Ordnungsfunktion, deren Anforderungen durch die Novellierung des ArbGG im Jahre 1979 aus praktischen Gründen auch noch erleichtert worden sind (vgl. BAGE 44, 323, 328 = AP Nr. 82 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAGE 35, 251, 258 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Presse sowie Dersch/Volkmar, ArbGG, § 60 Rz 25; Dietz/Nikisch, ArbGG, § 60 Rz 25 sowie Grunsky, aaO, § 60 Rz 11). Daher kann die Verletzung dieser Vorschriften mit der Revision grundsätzlich nicht gerügt werden (vgl. wie zuvor mit weiteren Nachweisen). Etwas anderes würde insoweit nur dann gelten, wenn dem Beklagten als Revisionskläger durch die Verfahrensweise des Landesarbeitsgerichts die Möglichkeit genommen worden wäre, eine Tatbestandsberichtigung nach § 320 Abs. 2 Satz 3 ZPO zu beantragen (vgl. BAGE 44, 323, 329 = AP Nr. 82 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAGE 4, 81, 83 = AP Nr. 2 zu § 60 ArbGG 1953; das Urteil des Zweiten Senats des Bundesar-



beitsgerichts vom 15. September 1955 - 2 AZR 475/54 - AP Nr. 1 zu § 60 ArbGG 1953; auch Grunsky, aaO, § 60 Rz 11). Auf diese Möglichkeit weist die Revision mit Recht hin. Bei der vorliegenden Fall- und Prozeßgestaltung bedarf es jedoch keiner Tatbestandsberichtigung, zumal der Beklagte auf die entscheidenden Tatumstände und Fragen des materiellen Rechts bereits in der Revisionsbegründung eingegangen ist.

Obwohl die Klägerin einen unbestimmten, mit § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO unvereinbaren Leistungsantrag gestellt hat, hat das Landesarbeitsgericht ihn unter Mitberücksichtigung des Sachvortrages als das Begehren einer Eingruppierungsfeststellungsklage ausgelegt und dafür das rechtliche Interesse nach § 256 Abs. 1 ZPO in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung bejaht. Dabei hat es mit Recht Bedacht darauf genommen, daß Eingruppierungsfeststellungsklagen auch von Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes erhoben werden können (vgl. das Urteil des Senats vom 20. Juni 1984 - 4 AZR 208/82 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel) und damit auch von Lehrkräften im Dienste eines als eingetragener Verein organisierten Privatschulträgers.

Tarifbindung der Klägerin besteht nicht. Damit richtet sich, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, ihre Vergütung nach den einzelvertraglichen Vereinbarungen der Parteien. Dazu bestimmt der Arbeitsvertrag der Parteien in



§ 3

Die Vergütung der Frau M wird nach Maßgabe der tariflichen Bestimmungen errechnet, die für vergleichbare Angestellte im öffentlichen Dienst gelten.

Frau M wird in die Vergütungsgruppe IV a des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) vom 23. Februar 1961 (MB1. NW S. 375 ff.) eingestuft. Die Grundvergütung wird nach den für vergleichbare Angestellte im öffentlichen Dienst geltenden Bestimmungen im Einvernehmen mit der oberen Schulaufsichtsbehörde festgesetzt...

§ 7

Im übrigen gelten für diesen Arbeitsvertrag die Bestimmungen des BAT und die diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträge, soweit diese Bestimmungen für vergleichbare Angestellte im öffentlichen Dienst maßgebend sind.

§ 8

Besondere Vereinbarungen: Die Eingruppierung (§ 3) von Frau M erfolgt nach Ziff. 5.4 des RdErl. des Kultusministers v. 16.11.1981...

Der Arbeitsvertrag der Parteien ist auf einem vom beklagten Verein für die Arbeitsverträge mit seinen Lehrkräften allgemein verwendeten Vordruck abgeschlossen worden, so daß ein "typischer Arbeitsvertrag" vorliegt, den der Senat unbeschränkt und selbständig auslegen kann (vgl. die Urteile des Senats BAGE 42, 349, 356 = AP Nr. 21 zu § 611 BGB Bühnenengagementvertrag; BAGE 48, 107, 110 = AP Nr. 12 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer; BAGE 35, 7, 13 = AP Nr. 3 zu § 19 TV Arb Bundespost sowie vom 25. November 1987 - 4 AZR 361/87 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen auf die ständige Rechtsprechung des Senats).

Mit dem Landesarbeitsgericht legt auch der Senat § 7 des Arbeitsvertrages der Parteien dahin aus, daß zwischen ihnen als



Vertragsrecht der BAT wie für vergleichbare Angestellte im öffentlichen Dienst gelten soll. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits zunächst einmal davon ab, ob die Hälfte der Gesamtarbeitszeit der Klägerin ausfüllende Arbeitsvorgänge den Tätigkeitsmerkmalen der von ihr für sich beanspruchten VergGr. III BAT entsprechen (§ 22 Abs. 1, Abs. 2 Unterabs. 1 und Unterabs. 2 Satz 1 BAT). Dabei ist von dem von der Senatsrechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorganges auszugehen, wonach darunter eine unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbare und rechtlich selbständig zu bewertende Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten zu verstehen ist (vgl. BAGE 51, 59, 65 = AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAGE 51, 282, 287 = AP Nr. 116 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und BAGE 51, 356, 360 = AP Nr. 120 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen auf die ständige Rechtsprechung des Senats).

Die Klägerin ist Lehrerin und hat demgemäß eine Funktion inne. Alle Einzelaufgaben ihrer Tätigkeit dienen daher einem einheitlichen Arbeitsergebnis. Davon gehen bei Angestellten mit Lehraufgaben auch die Tarifvertragsparteien des BAT aus. Wenn sie im Teil III H der Vergütungsordnung von "Sprachlehrern" und im Teil III I von "Sportlehrern" bzw. "Diplom-Sportlehrern" sprechen, so bringen sie damit zum Ausdruck, daß sie die Tätigkeit von Lehrkräften als einheitliche Funktion betrachten, weswegen sie auch eine einheitliche tarifliche Bewertung fordern (vgl.



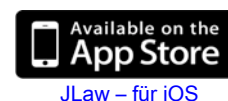
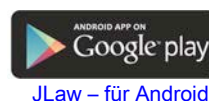
dazu das Urteil des Senats vom 18. Mai 1988 - 4 AZR 765/87 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen auf die ständige Senatsrechtsprechung bei vergleichbaren Sachverhalten). Das muß auch vorliegend gelten.

Zwar gilt aufgrund der einzelvertraglichen Vereinbarung der Parteien in § 7 ihres Arbeitsvertrages zwischen ihnen § 22 BAT mit den zuvor dargestellten Rechtsfolgen. Dagegen gilt, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, für die Klägerin die Vergütungsordnung zum BAT nicht. Das ergibt sich aus Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen. Darunter fallen nach der im Gefolge einer Tarifänderung geänderten Senatsrechtsprechung alle Angestellten, die im Rahmen eines Schulbetriebes im Wege der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten eine Lehr-tätigkeit ausüben, wobei es weder auf den Rechtsträger noch auf die gesetzliche Grundlage des Schul- oder Lehrbetriebes oder die Art des Lehrstoffes ankommt (vgl. die Urteile des Senats BAGE 38, 221, 225 = AP Nr. 64 zu §§ 22, 23 BAT 1975, BAGE 47, 61, 65 = AP Nr. 95 zu §§ 22, 23 BAT 1975, vom 26. August 1987 - 4 AZR 137/87 - und 11. Februar 1987 - 4 AZR 145/86 -, beide zur Veröffentlichung vorgesehen, sowie vom 18. Mai 1988 - 4 AZR 765/87 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Das trifft auch für die Klägerin zu, wobei der Schulbetrieb in der Fachschule für Sozialpädagogik des Beklagten dem vergleichbarer Staatsschulen entspricht..

In Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht legt auch der Senat § 8 des Arbeitsvertrages der Parteien dahin aus, daß



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



der dort von den Parteien in Bezug genommene Eingruppierungserlaß des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16. November 1981 zwischen ihnen über die Ziffer 5.4 hinaus insgesamt Geltung haben soll. Das entspricht auch der Senatsrechtsprechung bei einer vergleichbaren Fallgestaltung (vgl. das Urteil des Senats vom 30. Januar 1980 - 4 AZR 1098/77 - AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer). Im übrigen nimmt das Landesarbeitsgericht aufgrund der Vertragsgestaltung der Parteien mit Recht an, daß sonstige Vergütungserlasse des Landes Nordrhein-Westfalen zwischen ihnen nicht als gültig vereinbart worden sind. Schließlich mißt das Landesarbeitsgericht § 3 Abs. 1 des Arbeitsvertrages der Parteien mit Recht nur die Bedeutung einer Berechnungsgrundlage bei.

Nach dem wirksam einzelvertraglich in Bezug genommenen Erlaß des Kultusministers des Landes Nordrhein-Westfalen für die Vergütung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen vom 16. November 1981 - Z B 1/2 - 23/06 - 721/81 - sind Lehrer an beruflichen Schulen zu vergüten als

5.4 Fachlehrer

mit der Befähigung zum Technischen Lehrer (§ 60 LVO) und abgeschlossener Ingenieur- oder Fachhochschulausbildung

IV a

5.5 wenn sie eine mindestens siebenjährige Dienstzeit als Fachlehrer abgeleistet haben und die Planstelle eines Fachlehrers der BesGr. A 12 zur Verfügung steht

III.

Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß die Klägerin alle Erfordernisse der Nr. 5.4 des Erlasses erfüllt. Unstreitig ist weiter, daß sie eine siebenjährige Dienstzeit als Fachlehrer abgeleistet hat. Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits



bezüglich der Ansprüche der Klägerin aus dem einzelvertraglich in Bezug genommenen Ministerialerlaß nur davon ab, ob eine Planstelle eines Fachlehrers der Besoldungsgruppe A 12 zur Verfügung gestanden hat.

Das wird mit zutreffender Begründung vom Landesarbeitsgericht unter Hinweis auf seine Feststellungen verneint. Rechts-terminologisch gehören Erlasse dem Verwaltungsrecht an und haben demgemäß grundsätzlich nur verwaltungsrechtliche und verwaltungsinterne Bedeutung. Mit ihnen wendet sich im Weisungswege ein Staatsorgan - in der Regel das zuständige Ministerium - im Rahmen der allgemeinen Behördenhierarchie an nachgeordnete, weisungsabhängige Organe, Ämter und Dienststellen (vgl. BAGE 52, 242, 253 = AP Nr. 122 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAGE 38, 221, 227 = AP Nr. 64 zu §§ 22, 23 BAT 1975 sowie die weiteren Urteile des Senats vom 25. November 1970 - 4 AZR 69/69 - AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer, 31. Januar 1973 - 4 AZR 258/72 - AP Nr. 4 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer, 30. Januar 1980 - 4 AZR 1098/77 - AP Nr. 6 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer und 18. Mai 1988 - 4 AZR 765/87 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen auf die ständige Senatsrechtsprechung). Diesen ihren Rechtscharakter verlieren Erlasse auch nicht dadurch, daß sie - wie vorliegend - Gegenstand von Einzelarbeitsverträgen werden. Sie sind daher auch vorliegend wie sonstiges öffentliches Recht, d.h. nach den Grundsätzen für die Auslegung verwaltungsrechtlicher Bestimmungen auszulegen (vgl. BVerfGE 19, 48, 55 und 36, 313, 315 sowie Wolff, H.J./Bachof, O., Verwaltungsrecht I, 9. Aufl., § 24 II d 2, S. 118 - 119).



Damit ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß in dem vorgenannten Ministerialerlaß der Begriff der "Planstelle" in seiner allgemeinen haushaltsrechtlichen Bedeutung gemeint und demgemäß auch vorliegend zugrundegelegt ist (vgl. v. Münch, Besonderes Verwaltungsrecht, 7. Aufl., III 2 b, S. 19), wobei auf das Haushaltsrecht des Landes Nordrhein-Westfalen zurückzugreifen ist, d.h. auf §§ 48 ff. der Haushaltsordnung dieses Bundeslandes vom 14. Dezember 1971 (GVBl. S. 397). Dabei übersieht der Senat nicht, daß der Beklagte ein eingetragener Verein im Sinne des BGB und keine Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts ist, so daß für ihn normalerweise das Haushaltsrecht des Landes Nordrhein-Westfalen keine Geltung hätte. Da der beklagte Verein jedoch nach Maßgabe des Ersatzschulfinanzierungsgesetzes (vom 27. Juni 1961 - GVBl. S. 230) Mittel dieses Bundeslandes in Anspruch nimmt, gibt es auch für die von ihm betriebenen Schulen - wie bei Staatsschulen - jeweils einen nach den Grundsätzen des öffentlichen Haushaltsrechts ausgestalteten Haushaltsplan mit darin vorgesehenen Planstellen. Dabei hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, daß bei der Anwendung von Nr. 5.5 des Erlasses nicht auf die Gesamtheit der Haushaltspläne aller vier vom beklagten Verein betriebenen Schulen, sondern auf den konkreten Haushaltsplan derjenigen Schule abzustellen ist, an der die Klägerin tätig ist. Das ergibt sich bereits aus dem Sinn und Zweck der Erlaßregelung, die primär für die Verhältnisse im öffentlichen Schuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen bestimmt ist. Dort aber ist eine freie Planstelle nur erkennbar und damit rechtserheblich, wenn weder auf das gesamte Bundesland, einen bestimmten Regierungsbezirk



noch auf einen Schulamtsbezirk, sondern auf die jeweilige Schule abgestellt wird. Demgemäß muß auch vorliegend mit dem Landesarbeitsgericht allein darauf abgestellt werden, ob an der Fachschule für Sozialpädagogik, an der die Klägerin tätig ist, die Planstelle eines Fachlehrers der Besoldungsgruppe A 12 zur Verfügung stand.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war das jedoch nicht der Fall. An diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die in der Revisionsinstanz auch von den Parteien nicht angegriffen wird, ist der Senat nach § 561 ZPO gebunden. Im übrigen führt das Landesarbeitsgericht zutreffend aus, daß dann, wenn - wie vorliegend - ein Erlaß eindeutig eine volle freie Planstelle einer bestimmten Besoldungsgruppe fordert, demgegenüber nicht erfolgreich eingewendet werden kann, es bestehe nur ein geringfügig verkürzter freier Planstellenanteil. Demgegenüber beanspruchen Rechtsklarheit und Rechtssicherheit absoluten Vorrang.

Richtig hat das Landesarbeitsgericht weiter erkannt, daß die Klägerin das Klagebegehren auch nicht auf eine Verletzung des dem Arbeitsvertragsrecht angehörenden Gleichbehandlungsgrundsatzes stützen kann. Mit dem Landesarbeitsgericht und im Sinne der von ihm in Bezug genommenen Rechtsprechung des Senats ist davon auszugehen, daß ein rechtserheblicher Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann vorliegt, wenn von einem Arbeitgeber gleichliegende Fälle aus unsachlichen oder sachfremden Gründen ungleich behandelt werden und deswegen eine



willkürliche Ungleichbehandlung vorliegt (vgl. die Urteile des Senats BAGE 38, 221, 227 = AP Nr. 64 zu §§ 22, 23 BAT 1975, BAGE 49, 360, 368 = AP Nr. 20 zu § 23 a BAT sowie vom 2. März 1988 - 4 AZR 600/87 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, mit weiteren Nachweisen auf die ständige Rechtsprechung des Senats). Zutreffend weist das Landesarbeitsgericht außerdem darauf hin, daß im Bereiche der Vergütung der Arbeitnehmer ohnehin grundsätzlich die Vertragsfreiheit Vorrang vor dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hat (vgl. die Urteile des Senats vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 - AP Nr. 2 zu § 21 MTL II und 10. April 1983 - 4 AZR 180/72 - AP Nr. 38 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).

Unter diesem rechtlichen Gesichtspunkt ist die Klage bereits nicht schlüssig. Hierzu hat die Klägerin gegenüber den Instanzgerichten lediglich unsubstantiiert vorgetragen, bei der Berechnung der Planstellen der Besoldungsgruppen A 14 und A 15 habe man zugunsten der Lehrerin Frau S die Stellen aller beamteten Lehrkräfte gebunden. Einmal handelt es sich hierbei jedoch um einen Einzelfall. Er betrifft im übrigen nach dem eigenen Vortrag der Klägerin eine Beamtin, wobei sie übersieht, daß - auch bei Beschäftigung in Privatschulen - der unterschiedliche rechtliche Status zwischen Beamten und Angestellten die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Verhältnis und im Vergleich der beiden Beschäftigtengruppen nicht gestattet (vgl. das Urteil des Senats vom 11. April 1979 - 4 AZR 567/77 - AP Nr. 21 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Auch entsprechende Vergütungs- und Besoldungsvergleiche können daher grundsätzlich nicht angestellt werden (vgl.



das Urteil des Senats vom 26. August 1987 - 4 AZR 137/87 -, zur Veröffentlichung vorgesehen). Im übrigen weist das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf hin, daß beim Beklagten keine allgemeine Übung oder Ordnung bestanden hat, aus der die Klägerin in willkürlicher Weise hätte ausgenommen worden sein können.

Dagegen hat das Landesarbeitsgericht dem Klagebegehren mit der Begründung stattgegeben, der Beklagte habe der Klägerin gegenüber seine Fürsorgepflicht verletzt. Dazu hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, zwar habe weder ein Beamter noch ein Angestellter einen Anspruch auf Beförderung. Wenn ein Beamter oder Angestellter nicht befördert worden sei, könne diese unterlassene Beförderung jedoch gleichwohl die Folge einer schuldhaften Fürsorgepflichtverletzung sein. Das müsse auch vorliegend gelten. Der Beklagte hätte nämlich die Planstelle der Besoldungsgruppe A 12 nicht mit der Musiklehrerin Frau S be-
setzen dürfen, da diese weder Fachlehrerin sei noch über eine Ausbildung verfüge, die der einer Fachlehrerin gleichwertig sei. Damit habe der Beklagte allgemeine Wertmaßstäbe der Rechtsordnung mißachtet und die Beförderungsmöglichkeit der Klägerin vereitelt.

Dieser Beurteilung des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nicht zu folgen. Zutreffend geht dabei das Landesarbeitsgericht davon aus, daß es wie beim Beamten auch zugunsten der Angestellten einen allgemeinen Anspruch auf Beförderung nicht gibt (vgl. die Urteile des Senats vom 20. Juni 1984 - 4 AZR 276/82 - AP Nr. 58 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte, 10. September 1975 - 4 AZR 485/74 - AP Nr. 12 zu § 23 a BAT und 28. März



1973 - 4 AZR 271/72 - AP Nr. 2 zu § 319 BGB). Das muß auch die Klägerin gegen sich gelten lassen.

Wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls richtig und in Übereinstimmung mit der Senatsrechtsprechung ausführt, besteht der Inhalt der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht darin, daß der Arbeitgeber grundsätzlich gehalten ist, sich gegebenenfalls für die Belange des Arbeitnehmers einzusetzen, auf sein Wohl bedacht zu sein und alles zu unterlassen, was dessen Interessen zu schädigen geeignet ist (vgl. die Urteile des Senats BAGE 23, 101, 107 = AP Nr. 1 zu Art. 33 Abs. 2 GG und 10. September 1975 - 4 AZR 485/74 - AP Nr. 12 zu § 23 a BAT, ferner Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, § 48 I 1, S. 390, Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl., Band I, § 36 I 1-2, S. 470 und Mohnen in Staudinger/Nipperdey/Mohnen, BGB, 11. Aufl., Anm. 2 ff. vor § 617, S. 1445 ff.). Diese allgemeinen Grundsätze besagen indessen nichts darüber, welche konkreten Pflichten dem Arbeitgeber im Einzelfalle im Hinblick auf die von ihm geschuldete Fürsorgepflicht obliegen und in welchem Maße er ihnen nachzukommen gehalten ist. Das bestimmt sich vielmehr nach dem Arbeitsvertrag, nach den betrieblichen Möglichkeiten und nach den Grundsätzen von Treu und Glauben, d.h. nach Zumutbarkeitsgesichtspunkten, wobei die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch nicht überspannt werden darf (vgl. auch dazu die Urteile des Senats BAGE 23, 101, 107 = AP Nr. 1 zu Art. 33 Abs. 2 GG und 10. September 1975 - 4 AZR 485/74 - AP Nr. 12 zu § 23 a BAT im Anschluß an BAGE 10, 65, 74 (Großer Senat) = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie BAGE 12,

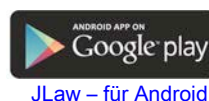


15, 17 ff. (Großer Senat) = AP Nr. 2 zu § 611 BGB Gefährdungshaftung des Arbeitgebers). Außerdem kommen wie allgemein im bürgerlichen Recht auf eine Fürsorgepflichtverletzung gegründete Schadenersatzansprüche des Arbeitnehmers nur in Betracht, wenn den Arbeitgeber im Hinblick auf die Verletzung der Fürsorgepflicht ein Verschulden trifft (vgl. auch hierzu das Urteil des Senats vom 10. September 1975 - 4 AZR 485/74 - AP Nr. 12 zu § 23 a BAT).

Bei Anwendung dieser Grundsätze, die das Landesarbeitsgericht in abstrakter Weise zutreffend darstellt, kommt, wie die Revision mit Recht ausführt, entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts eine haftungsbegründende schuldhafte Fürsorgepflichtverletzung des Beklagten nicht in Betracht. Dabei geht der Senat mit der Klägerin davon aus, daß die Musiklehrerin S keine Fachlehrerin im schulrechtlichen bzw. im Sinne des anzuwendenden Erlasses ist. Entscheidend ist jedoch, daß die Musiklehrerin Frau S zehn Jahre früher als die Klägerin bei dem Beklagten eingestellt worden ist, nämlich schon im Jahre 1965. Wenn alsdann im Jahre 1972 die Musiklehrerin Frau S in eine Beförderungsstelle der VergGr. III BAT gelangte, während das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin vom Beklagten erst im Jahre 1975 begründet wurde, konnte schon aus Gründen der Logik und Kausalität die Beförderung der Musiklehrerin Frau S, auch wenn dabei gegen haushaltsrechtliche Vorschriften verstoßen worden sein sollte, bereits objektiv keine Fürsorgepflichtverletzung gegenüber der Klägerin sein, weil das Arbeitsverhältnis der Parteien damals noch nicht bestand. Damit könnte vorliegend



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



allenfalls darin eine Fürsorgepflichtverletzung des Beklagten erblickt werden, daß er bei Ablauf der siebenjährigen Dienstzeit der Klägerin als Fachlehrerin eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 12 weder freigehalten noch der Musiklehrerin Frau S ihre Planstelle entzogen hat. Es ist jedoch bereits zweifelhaft, ob eine so weit gehende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers objektiv besteht, zumal niemand einen Rechtsanspruch auf Ausbringung neuer Planstellen hat, die beim beklagten Verein ohnehin infolge seiner finanziellen Abhängigkeit vom Land Nordrhein-Westfalen auch nur mit dessen Zustimmung hätten ausgebracht werden können. Jedenfalls aber liegt bei dieser Fallgestaltung, wie die Revision ebenfalls zutreffend bemerkt, ein schuldhaftes Verhalten auf der Beklagtenseite nicht vor. Als nämlich der Beklagte im Jahre 1972 die Musiklehrerin Frau S in Übereinstimmung mit den damals geltenden Vorschriften in die VergGr. III BAT höhergruppiert hat, war nicht abzusehen, daß einmal die Klägerin in die Dienste des Beklagten treten würde und daß sie viele Jahre nach ihrem Dienstbeginn einmal Rechte daraus würde herleiten können, daß Frau S – möglicherweise unter Verstoß gegen das Haushaltsrecht – zuvor in eine Planstelle eingewiesen worden war, die zu einem rund ein Jahrzehnt später liegenden Zeitpunkt, sofern sie frei geblieben wäre, einmal der Klägerin eine mögliche Höhergruppierung ermöglichen könnte.

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

Dr. Feller

Dr. Etzel

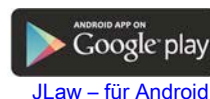
Dr. Freitag

Prieschl

Dr. Kiefer



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)