

Aktenzeichen: 8 AZR 203/03
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 22. Juli 2004
- 8 AZR 203/03 -

I. Arbeitsgericht
Stralsund

Urteil vom 6. August 2002
- 5 Ca 85/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 26. Februar 2003
- 2 Sa 469/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Lehrerin im Hochschuldienst in Mecklenburg-Vorpommern

Gesetze:

BAT §§ 22, 23 Lehrer; BAT-O § 11 Satz 2; Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Ersten Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) vom 8. Mai 1991 § 2 Ziff. 3; Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der nicht von der Anlage 1a zum BAT-O erfassten Angestellten vom 24. Juni 1991; BGB § 315

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen: - 8 AZR 203/03 - (vorliegend, führend), - 8 AZR 204/03 - ,
- 8 AZR 205/03 -, - 8 AZR 336/03 -, - 8 AZR 359/03 -, - 8 AZR 360/03 -
(teilweise parallel)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 203/03

2 Sa 469/02

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

22. Juli 2004

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Juli 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Schömburg und Brückmann für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 26. Februar 2003 - 2 Sa 469/02 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stralsund vom 6. August 2002 - 5 Ca 85/02 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass das beklagte Land verpflichtet ist, der Klägerin auch über den 30. September 2001 hinaus eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe Ib BAT-O zu gewähren.

Das beklagte Land hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die tarifgerechte Eingruppierung und Vergütung der Klägerin.

Die Klägerin ist seit 1. August 1970 an der E-Universität G als Lehrerin im Hochschuldienst in der Sektion Sprach- und Literaturwissenschaften tätig. Mit Vor- und Nacharbeitszeiten führt die Klägerin zu 85 % ihrer Gesamttätigkeit englische Sprachkurse aller Fakultäten, fachsprachlichen Fremdsprachenunterricht für Studenten der Richtungen Medizin und Mathematik sowie Fremdsprachenunterricht in anderen Bereichen durch. Sie hat am 29. Juni 1970 das Staatsexamen für das Lehramt an Oberschulen abgelegt und die Lehrbefähigung für die Fächer Englisch und Mathematik für die Klassen 5 - 10 als Fachlehrerin der allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule zuerkannt erhalten; ferner wurde ihr der Grad der Diplomlehrerin verliehen. Am 20. Juni 1989 erwarb sie den akademischen Grad des Doktors der Philosophie.

Mit Änderungsvertrag vom 30. Oktober 1991 wurde der Arbeitsvertrag vom 1. August 1970 mit Wirkung ab 1. Juli 1991 aufgehoben und ua. Folgendes vereinbart:

„§ 1

...

7. An Stelle der Vergütungsgruppe WM III/5 tritt Vergütungsgruppe I b (Fallgr. I a des Teils I Abschnitt ... Unterabschnitt ...) der Anlage x 1 a 1 b zum BAT.



Die Eingruppierung erfolgt unter dem Vorbehalt einer möglichen Änderung bis 31. 12. 1992.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT-O) vom 10. 12. 1990 und den diesen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für die TdL geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.“

Im Rahmen eines weiteren Änderungsvertrages vom 24. September 1992 vereinbarten die Parteien mit Wirkung ab dem 1. Oktober 1992 ua. Folgendes:

„§ 1

...

5. [X] Der/Die Angestellte bleibt in der VergGr. I b der Anlage 1 a zum BAT-O eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT-O).

...

...

Eine Eingruppierung erfolgt unter dem Vorbehalt einer möglichen Änderung bis 30.06.1993.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT-O) vom 10.12.1990 und den diesen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für die TdL geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils sonstigen Tarifverträge Anwendung.

§ 3

Nebenabrede

Auf die Probezeit gemäß § 5 BAT-O wird verzichtet.
Im Falle der Verbeamtung erfolgt die Besoldung nach der BesGr. A 14.
Als Lehrkraft für besondere Aufgaben wird ein Lehrdeputat von 18-22 SWS vereinbart.“

Mit Schreiben der Universität vom 7. Juli 1993 teilte das beklagte Land der Klägerin mit, dass die von ihr ausgeübte Tätigkeit auf der Grundlage der eingereichten Tätigkeitsmerkmale zur Feststellung der Vergütungsgruppe mit Wirkung vom 1. Okto-



ber 1992 in die Vergütungsgruppe Ib Fallgruppe 1a eingruppiert sei. Die Klägerin erhielt bereits ab dem 1. Juli 1991 eine Vergütung nach dieser Vergütungsgruppe.

Mit einem weiteren Schreiben vom 25. September 2001 teilte das beklagte Land der Klägerin sodann mit, dass diese irrtümlich zu hoch eingruppiert worden sei und sie als Lehrkraft für besondere Aufgaben tatsächlich in der VergGr. IIa BAT-O Abschnitt D I c Nr. 1a der Richtlinie der Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der nicht von der Anlage 1a zum BAT-O erfassten Angestellten eingruppiert sei. Die Zahlung der Vergütung nach dieser Vergütungsgruppe erfolge ab dem 1. Oktober 2001. Die monatliche Bruttodifferenz zwischen den Vergütungsgruppen beträgt ca. 415,00 Euro.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Feststellung der Verpflichtung des beklagten Landes begehrt, ihr ab dem 1. Oktober 2001 weiterhin Vergütung nach der VergGr. Ib der Anlage 1a zum BAT-O zu zahlen.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie sei zutreffend in der VergGr. Ib der Anlage 1a zum BAT-O eingruppiert, ihr stehe auch über den 30. September 2001 hinaus eine Vergütung nach der VergGr. Ib BAT-O gegenüber dem beklagten Land zu. Eine korrigierende Rückgruppierung setze das Vorliegen eines Rechts-/Bewertungsirrtums bei der ursprünglichen Eingruppierung voraus, ein solcher könne aber bei ihr nicht festgestellt werden. Die Eingruppierung ihrer Tätigkeit richte sich vorliegend nicht nach den nunmehr von dem beklagten Land herangezogenen Richtlinien der Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der nicht von der Anlage 1a zum BAT-O erfassten Angestellten, sondern nach den Vereinbarungen in den Änderungsverträgen von 1991 und 1992. Lehrkräfte seien ausdrücklich von der Vergütungsordnung der Anlage 1a zum BAT-O ausgenommen, unmittelbar anwendbare tarifliche Regelungen gebe es daher für die Eingruppierung nicht. Die Eingruppierungsrichtlinien der Tariftgemeinschaft seien keine tariflichen Regelungen und hätten daher nur dann rechtliche Bedeutung für das Arbeitsverhältnis eines Angestellten im öffentlichen Dienst, wenn ihre Geltung arbeitsvertraglich vereinbart worden sei. Eine diesbezügliche arbeitsvertragliche Vereinbarung der Parteien liege nicht vor. Das beklagte Land müsse sich daher an der arbeitsvertraglich vereinbarten Eingruppierung festhalten lassen.

Selbst wenn man von der Geltung der Richtlinien ausgehe, sei die Eingruppierung der Klägerin in die VergGr. Ib BAT-O zutreffend erfolgt, ein Irrtum des beklagten Landes bei der Eingruppierung der Klägerin sei nicht ersichtlich. Nach Abschnitt F sei-



en wissenschaftliche Angestellte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen gemäß der Anlage 1a zum BAT eingruppiert gewesen, erst 1997 sei für Lehrkräfte an Hochschulen eine neue Regelung in Bezug auf die Eingruppierung geschaffen worden. Auch wenn ihre Eingruppierung ursprünglich fehlerhaft erfolgt sei, habe sie auf Grund eines Bewährungsaufstiegs zwischenzeitlich einen Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. Ib BAT-O. Darüber hinaus genieße sie Vertrauensschutz, da sie bereits seit 1991 in der VergGr. Ib BAT-O eingruppiert sei und stets danach vergütet worden sei. Das beklagte Land habe die Eingruppierung mehrfach bestätigt. Sie habe nicht damit rechnen müssen, dass sich ihre Eingruppierung als fehlerhaft erweise und entsprechende Dispositionen getroffen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass das beklagte Land verpflichtet ist, an sie Vergütung nach der Vergütungsgruppe Ib der Anlage 1a zum BAT-O über den 1. Oktober 2001 hinaus zu gewähren.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Klägerin sei zutreffend in die VergGr. IIa BAT-O eingruppiert, die ursprünglich erfolgte Eingruppierung in die VergGr. Ib Fallgruppe 1a des Teils I der Anlage 1a zum BAT-O sei fehlerhaft erfolgt. Die Eingruppierung der Klägerin richte sich nicht wie versehentlich angenommen nach der Anlage 1a zum BAT-O, sondern nach den Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der nicht von der Anlage 1a zum BAT-O erfassten Angestellten. Die Klägerin werde als Lehrkraft für besondere Aufgaben bei der Universität beschäftigt. Aus den vorgelegten Tätigkeitsdarstellungen einschließlich der auf die einzelnen Tätigkeiten entfallenden Zeiteile sei ohne weiteres ersichtlich, dass die Klägerin als Lehrkraft und nicht als wissenschaftliche Mitarbeiterin/Angestellte bei der Universität beschäftigt sei, da sie überwiegend praktische Kenntnisse und Fertigkeiten der englischen Sprache an die Studenten vermittele. In den Richtlinien sei die Eingruppierung für Lehrkräfte an Hochschulen gesondert geregelt und danach sei die Klägerin in die VergGr. IIa BAT-O zutreffend eingruppiert. Die Eingruppierung und Vergütung der Klägerin nach der VergGr. Ib BAT-O sei demnach objektiv fehlerhaft seit 1991 erfolgt. Ein Bewertungsirrtum liege damit vor. Vermutlich aus Unkenntnis der Richtlinien seien diese durch die Personalabteilung der Universität nicht einzelfallbezogen umgesetzt worden.

Die Richtlinien der TdL seien auf das Arbeitsverhältnis infolge der in § 2 der Änderungsarbeitsverträge aus 1991 und 1992 enthaltenen Bezugnahmeklausel an-



wendbar. Danach gelte für das Arbeitsverhältnis der Parteien der Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum BAT-O. Einer ausdrücklichen Vereinbarung der Anwendbarkeit der Richtlinien auf das Arbeitsverhältnis habe es wegen § 2 Ziff. 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O nicht bedurft. Die Klägerin selbst sei von der Anwendbarkeit der Richtlinien auf ihr Arbeitsverhältnis ausgegangen.

Eine wissentliche Zubilligung einer höheren als der tarifvertraglich geschuldeten Vergütung sei durch das beklagte Land zu keinem Zeitpunkt erfolgt. Dem beklagten Land sei es auch nicht verwehrt, sich auf die Fehlerhaftigkeit der Eingruppierung zu berufen, ein Vertrauenstatbestand sei zu Gunsten der Klägerin nicht geschaffen worden. Durch die in den Änderungsverträgen enthaltenen Vorbehalte seien die Unsicherheiten hinsichtlich der Eingruppierung dokumentiert. Allein aus der zehnjährigen Zahlung einer Vergütung nach der VergGr. Ib BAT-O könne die Klägerin keinen Vertrauenstatbestand herleiten. Weitere Umstände, aus denen sich ausnahmsweise ein Verstoß gegen Treu und Glauben ergebe, habe die Klägerin nicht vorgetragen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das beklagte Land ist verpflichtet, der Klägerin über den 30. September 2001 hinaus eine Vergütung nach der VergGr. Ib BAT-O zu gewähren.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, für das Klagebegehren der Klägerin gebe es keine Anspruchsgrundlage. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finde der BAT-O kraft einzelvertraglicher Vereinbarung in seiner jeweiligen Fassung Anwendung. Nach dem Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Ersten Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) vom 8. Mai 1991, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 10 vom 30. Juni 2000, sei die Anwendung der Anlage 1a zum BAT-O auf Lehrkräfte ausgeschlossen. Bei der Klägerin handele es sich um eine Lehrkraft im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Daher richte sich die Eingruppierung und Vergütung der Klägerin nach § 2 Ziff. 3 des Änderungstarifvertra-



ges Nr. 1. Gemäß dieser Regelung sei die Klägerin in der Vergütungsgruppe eingruppiert, die nach § 11 Satz 2 BAT-O der Besoldungsgruppe entspreche, in welcher die Klägerin eingestuft wäre, stünde sie im Beamtenverhältnis. Da die Klägerin ihre Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen DDR erworben habe, sei für sie zunächst das Landesbesoldungsgesetz maßgeblich, dieses treffe jedoch für Lehrer im Hochschuldienst keine Regelung. Da der Änderungstarifvertrag Nr. 1 auch auf Richtlinien Bezug nehme, richte sich die Eingruppierung schließlich nach den Richtlinien der TdL. Einer gesonderten arbeitsvertraglichen Vereinbarung der Anwendbarkeit von Richtlinien bedürfe es nicht, ein solches Erfordernis sehe der Tarifvertrag nicht vor, sondern nehme selbst auf die Richtlinien Bezug. Nach der für die Klägerin maßgeblichen Regelung der Richtlinien vom 24. Juni 1997 in der von der Mitgliederversammlung der TdL am 4./5. September 1997 beschlossenen Fassung sei diese als Lehrkraft für besondere Aufgaben mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung bei Lehrveranstaltungen auf dieser Grundlage in der VergGr. IIa BAT-O eingruppiert. Unerheblich sei, dass die Klägerin bereits seit Oktober 1992 nach der VergGr. Ib BAT-O bezahlt worden sei. Ein Vertrauenstatbestand habe sich zu Gunsten der Klägerin nicht entwickeln können.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Die Klägerin kann ab 1. Oktober 2001 die von ihr begehrte Feststellung der Verpflichtung zur Vergütung nach der VergGr. Ib BAT-O verlangen, da die seitens des beklagten Landes vorgenommene Rückgruppierung in die VergGr. IIa BAT-O rechtlich nicht zulässig ist. Die Klägerin hat gegenüber dem beklagten Land einen einzelvertraglichen Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. Ib BAT-O aus § 1 des Änderungsvertrages vom 24. September 1992 in Verbindung mit dem Schreiben der Universität vom 7. Juli 1993, wonach sich die Eingruppierung nach der VergGr. Ib BAT-O richtet. Die vertraglich vereinbarte Grundvergütung nach der VergGr. Ib BAT-O kann durch das beklagte Land auch nicht durch einseitige Leistungsbestimmung im Sinne des § 315 Abs. 1 BGB reduziert werden.

1. Der Klägerin steht gegenüber dem beklagten Land ein konstitutiver arbeitsvertraglicher Anspruch auf eine Vergütung nach der VergGr. Ib BAT-O unabhängig von den tariflichen Voraussetzungen zu. Dies ergibt sich aus der gemäß §§ 133, 157 BGB gebotenen Auslegung des § 1 des Änderungsvertrages vom 24. September 1992 in Verbindung mit dem Schreiben der Universität vom 7. Juli 1993 betreffend die Mittei-



lung der Beibehaltung der Eingruppierung der Tätigkeit der Klägerin nach der VergGr. Ib BAT-O über den 30. Juni 1993 hinaus.

a) Vertragliche Ansprüche werden durch übereinstimmende Willenserklärungen der Vertragsparteien begründet. Ob eine bestimmte Äußerung eine Willenserklärung im Sinne der §§ 116 ff. BGB darstellt, richtet sich nach den Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB. Um eine Willensäußerung handelt es sich, wenn sich der Erklärung ein bestimmter Rechtsfolgenwille (Begründung, Änderung, Aufhebung eines Rechts) entnehmen lässt. Bei der Auslegung einer empfangsbedürftigen Willenserklärung kommt es nach §§ 133, 157 BGB darauf an, wie der Empfänger der Erklärung diese nach Treu und Glauben und mit Rücksicht auf die Verkehrssitte verstehen musste. Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut, sodann sind die Begleitumstände der Erklärung in die Auslegung mit einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Es sind nur solche Umstände zu berücksichtigen, die dem Erklärungsempfänger bekannt oder erkennbar waren. Anhaltspunkte für das Gewollte können sich insbesondere aus weiteren Äußerungen der Parteien im Zusammenhang mit der Erklärung, aus im Laufe der Zeit entstandenen Gebräuchen und aus dem Zweck der Erklärung ergeben (*Senat 16. Mai 2002 - 8 AZR 460/01 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 21*).

b) Das Landesarbeitsgericht hat zwar keine Auslegung des Änderungsvertrages und der Eingruppierungsmittelteilung vorgenommen, der Senat kann diese Auslegung jedoch selbst vornehmen. Die Auslegung sogenannter atypischer Verträge und Willenserklärungen ist Sache der Tatsachengerichte und durch das Revisionsgericht nur daraufhin nachprüfbar, ob bei der Auslegung solcher Verträge die Rechtsvorschriften über die Auslegung (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt worden sind, der Tatsachenstoff vollständig verwertet oder dabei gegen Denkgesetze und Erfahrungsgrundsätze verstoßen worden ist (*Müller-Glöge in Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG § 73 Rn. 16 mwN*). Typische Willenserklärungen unterliegen hingegen auch in der Revisionsinstanz der uneingeschränkten Überprüfung (*Senat 5. September 2002 - 8 AZR 620/01 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 93 mwN*). Typische Willenserklärungen sind diejenigen, die in einer Vielzahl von Fällen gleich lautend verwendet und abgegeben werden, daher die besonderen Umstände des Einzelfalles nicht beachten und in ihrer Wirkung über das einzelne Rechtsverhältnis hinaus reichen (*Senat 14. Februar 2002 - 8 AZR 313/01 - NZA 2002, 1056*). Vorliegend handelt es sich um einen Formulararbeitsvertrag, der von dem beklagten Land für eine Vielzahl von Fällen gleich lau-



tend verwendet wird und deshalb über das Arbeitsverhältnis der Klägerin hinaus Bedeutung hat. Denn es handelt sich um einen allgemein verwendeten Vordruck, bei dem lediglich der Name des Arbeitnehmers, dessen Geburtsdatum, der Beschäftigungsbeginn und die Vergütungsgruppe in die dafür vorgesehenen Lücken eingefügt werden. Derartig typische Vertragsklauseln sind wie Rechtsnormen zu behandeln und unterliegen der uneingeschränkten Überprüfung.

c) Ausgehend von den vorangestellten Grundsätzen kann die bloße Angabe einer Vergütungsgruppe in einem Arbeitsvertrag im öffentlichen Dienst grundsätzlich nicht dahingehend ausgelegt werden, dass dem Angestellten ein eigenständiger, von den tariflichen Voraussetzungen unabhängiger arbeitsvertraglicher Anspruch auf eine bestimmte Vergütung zustehen soll. Bei dieser Vertragsklausel handelt es sich ebenso wie bei einer Mitteilung über eine Eingruppierung des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst regelmäßig nur um eine nach § 22 Abs. 3 BAT-O erforderliche Angabe der Vergütungsgruppe. Sie gibt lediglich wieder, welche Vergütungsgruppe der Arbeitgeber bei Anwendung der maßgeblichen Eingruppierungsbestimmungen im öffentlichen Dienst als die richtige ansieht. Ohne Hinzutreten weiterer Umstände kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes nicht annehmen, der Arbeitgeber wolle eine Vergütung unabhängig von den tariflichen Voraussetzungen zahlen, da dieser grundsätzlich nur das gewähren will, was dem Arbeitnehmer tariflich zusteht (*Senat 16. Mai 2002 - 8 AZR 460/01 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 21 mwN; 5. September 2002 - 8 AZR 620/01 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 93 mwN*). Dies gilt grundsätzlich auch im Bereich der Eingruppierung von Lehrern unter Anwendung des BAT-O. Für die Eingruppierung der Lehrkräfte gemäß der Verweisung der tariflichen Bestimmungen auf die beamtenrechtlichen Vorschriften und ggf. nach Maßgabe von Richtlinien, ergeben sich keine Besonderheiten, die es rechtfertigen, der Angabe der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag eine weiter gehende Bedeutung beizumessen als in den Fällen, in denen sich die Eingruppierung nach §§ 22, 23 BAT-O unter Anwendung der Anlage 1a zum BAT-O ergibt (*Senat 16. Mai 2002 - 8 AZR 460/01 - aaO*).

Fehlt es vor diesem Hintergrund an einer arbeitsvertraglich vereinbarten Vergütung, bedarf es zur Korrektur einer fehlerhaften Eingruppierung keiner Änderungskündigung. Der Arbeitgeber ist in solchen Fällen nicht durch den Arbeitsvertrag gehindert, einseitig eine irrtümlich festgesetzte, tarifwidrig zu hohe Vergütung im Wege einer korrigierenden Rückgruppierung zu berichtigen. Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes kann sich von einer rechtsfehlerhaften Anwendung des Tarifvertrages einsei-



tig lossagen (*Senat 16. Mai 2002 - 8 AZR 460/01 - aaO*). Gemäß den nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Grundsätzen zur korrigierenden Rückgruppierung muss der Arbeitgeber die objektive Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Eingruppierung darlegen. Der Arbeitgeber erfüllt dabei seine Darlegungslast dann, wenn sich aus dem Vorbringen einschließlich des unstreitigen Sachverhaltes ergibt, dass es an (nur) einer der tariflichen Voraussetzungen für die bisherige Eingruppierung fehlt. Hat der Arbeitgeber die objektive Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Eingruppierung dargelegt und gegebenenfalls die Tatsachen bewiesen, aus denen die Fehlerhaftigkeit folgt, so bleibt es bei der Darlegungs- und Beweislast des Arbeitnehmers für die Tatsachen, aus denen die beanspruchte Vergütung folgt (*Senat 16. Mai 2002 - 8 AZR 460/01 - aaO mwN*; *5. September 2002 - 8 AZR 620/01 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 93 mwN*). Diese Grundsätze finden im Recht der Eingruppierung angestellter Lehrer ebenfalls Anwendung, da diese nicht wie Beamte mit konstitutiver Wirkung ernannt, sondern als Angestellte eingruppiert werden, selbst wenn die Einstufung ggf. unter Berücksichtigung beamtenrechtlicher Grundsätze erfolgt (*Senat 5. September 2002 - 8 AZR 620/01 - aaO mwN*).

d) Diese Grundsätze gelten jedoch nur dann, wenn hinsichtlich der Eingruppierung ein Regelwerk mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen existiert, das auf das Rechtsverhältnis der Parteien Anwendung findet, und wenn sich hieraus eine zutreffende Eingruppierung ermitteln lässt (*Senat 16. Mai 2002 - 8 AZR 460/01 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 21 mwN*). Nur bei Vorliegen dieser Umstände kann der Arbeitnehmer als Erklärungsempfänger davon ausgehen, dass der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst ihm lediglich das gewähren will, was sich aus dem Regelwerk ergibt. Die Angabe einer Vergütungsgruppe kann nur dann als deklaratorisch gewertet werden, wenn sich die Vergütungsgruppe ermitteln lässt und nur dieses deklariert werden soll. Existiert dagegen gar kein System mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen oder ist es lückenhaft, kann die Nennung einer bestimmten Vergütungsgruppe vom Arbeitnehmer nach §§ 133, 157 BGB nur als ausdrückliches Angebot auch in Bezug auf die Höhe der Vergütung verstanden werden. Nimmt der Arbeitnehmer dieses Angebot an, ist die Vergütung damit vertraglich und konstitutiv festgelegt (*Senat 16. Mai 2002 - 8 AZR 460/01 - aaO*).

e) Entgegen der von dem revisionsbeklagten Land und dem Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung kann im Zeitpunkt der maßgeblichen Eingruppierung der Klägerin in die VergGr. Ib BAT-O im Jahr 1992 gemäß dem Änderungsvertrag vom 24. September 1992 in Verbindung mit dem Mitteilungsschreiben vom 7. Juli 1993 über



die weitere Eingruppierung der Klägerin in die VergGr. Ib BAT-O ab dem 1. Oktober 1992 - die das beklagte Land als rechtsfehlerhaft infolge einer irrtümlich vorgenommenen Anwendung der Anlage 1a zum BAT-O und einer unterbliebenen Anwendung der Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der nicht von der Anlage 1a zum BAT-O erfassten Angestellten vom 24. Juni 1991 in der von der Mitgliederversammlung der TdL am 4./5. September 1997 beschlossenen Neufassung ansehen will - eine „zutreffende“ Eingruppierung der Klägerin anhand der zu diesem Zeitpunkt auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden tariflichen Regelwerke bzw. Eingruppierungsrichtlinien nicht ermittelt werden. Hinsichtlich der Eingruppierung von Lehrkräften an Hochschulen bestand zum Zeitpunkt der hier maßgeblichen Eingruppierung der Klägerin, deren Korrektur das beklagte Land nunmehr begehrt, vielmehr eine Regelungslücke. Eine „zutreffende“ Eingruppierung der Klägerin konnte das beklagte Land 1992 daher weder in die VergGr. Ib BAT-O noch in die VergGr. IIa BAT-O vornehmen, so dass zwischen den Parteien eine konstitutive Vergütungsvereinbarung im Hinblick auf die Vergütung nach der VergGr. Ib BAT-O abgeschlossen wurde, die das beklagte Land nicht einseitig im Wege einer korrigierenden Rückgruppierung herabsetzen kann. Es hätte vielmehr des Ausspruchs einer Änderungskündigung bedurft.

aa) Die Eingruppierung der Klägerin richtet sich vorliegend zunächst nicht nach der Anlage 1a zum BAT-O. Die Klägerin ist als Lehrkraft vom Geltungsbereich der Anlage 1a zum BAT-O ausgeschlossen. Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden zumindest kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung in § 2 des Arbeitsvertrages vom 24. September 1992 der BAT-O und die diesen ergänzenden oder ersetzenden Tarifverträge in der für die TdL geltenden Fassung Anwendung sowie die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge. Für die Eingruppierung der Klägerin sind demnach folgende Bestimmungen maßgeblich:

**„Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Ersten Tarifvertrag zur
Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften -
(BAT-O)**

vom 8. Mai 1991,
zuletzt geändert durch den ÄnderungsTV Nr. 10 vom 30.6.2000
(insoweit gleich lautend seit 1991)

...

§ 2

Übernahme der Vergütungsordnung des BAT



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



...

3. Die Anlage 1 a ist, soweit sie keine besonderen Tätigkeitsmerkmale enthält, nicht auf Angestellte anzuwenden, die

...

als Lehrkräfte, auch wenn sie nicht unter die SR 2 I I fallen,

beschäftigt sind. Diese Angestellten sind - gegebenenfalls nach näherer Maßgabe von Richtlinien - in der Vergütungsgruppe eingruppiert, die nach § 11 Satz 2 BAT-O der Besoldungsgruppe entspricht, in welcher der Angestellte eingestuft wäre, wenn er im Beamtenverhältnis stünde.

...“

Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I I BAT-O)

„Nr. 1

Zu §§ 1 und 2 - Geltungsbereich -

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen).

...

Protokollnotiz:

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

...

Nr. 3 a (in der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Fassung)

Zu §§ 22 bis 25 - Eingruppierung -

Die Lehrkräfte werden nach § 11 Satz 2 in die Vergütungsgruppen eingruppiert, die sich bei Anwendung der Zweiten Besoldungs-Übergangsverordnung ergeben. ...“

Die Klägerin ist als Lehrerin im Hochschuldienst Lehrkraft im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Hierzu gehören Angestellte, die im Rahmen eines Schulbetriebes oder einer entsprechenden Einrichtung Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, die als Teil der Lehrerschaft der Schule oder der Einrichtung anzusehen sind. Zu den einem



Schulbetrieb entsprechenden Einrichtungen, in denen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, rechnen auch die Hochschulen (*Senat 20. Juni 2002 - 8 AZR 499/01 - EzBAT BAT §§ 22, 23 M. Lehrer Nr. 105 mwN*). Übt der Angestellte eine Lehrtätigkeit in diesem Sinne und daneben noch andere Tätigkeiten aus, hängt die Einordnung als Lehrkraft davon ab, ob die Lehrtätigkeit überwiegend auszuüben ist, der tarifliche Begriff der Lehrkraft ist mit dem hochschulrechtlichen Status einer Lehrkraft für besondere Aufgaben (*vgl. § 68 Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern vom 5. Juli 2002, GVBl. M-V S. 398, 419*) nicht gleichzusetzen (*vgl. BAG 11. November 1992 - 4 AZR 108/92 -*). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist die Klägerin als Lehrerin im Hochschuldienst Lehrkraft im Sinne der tariflichen Bestimmungen. An diese Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist der Senat gemäß § 559 ZPO gebunden; Verfahrensrügen hat die Revisionsklägerin diesbezüglich nicht erhoben. Die Tätigkeit der Klägerin besteht nach der von dem beklagten Land vorgelegten und von der Klägerin in den Vorinstanzen nicht bestrittenen Tätigkeitsdarstellung und den auf die Tätigkeiten entfallenden Arbeitszeiten zu mehr als der Hälfte der Arbeitszeit aus unmittelbarer Unterrichts- bzw. Lehrtätigkeit. Diese Tätigkeit einschließlich der Zusammenhangstätigkeiten mit der Durchführung des Unterrichts geben der Tätigkeit der Klägerin ihr Gepräge. Da ein besonderes Tätigkeitsmerkmal für Lehrer an Hochschulen mit der Ausbildung und der Tätigkeit der Klägerin in der Anlage 1a zum BAT-O nicht enthalten ist, ist für die Eingruppierung der Klägerin nach § 2 Ziff. 3 Satz 1 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 die Anlage 1a zum BAT-O nicht anwendbar.

bb) Eine Eingruppierung der Klägerin in die VergGr. Ib oder IIa BAT-O lässt sich weiterhin nicht aus besoldungsrechtlichen Regelungen der beamteten Lehrer ermitteln. Nach den oben genannten Vorschriften ist die Klägerin - gegebenenfalls nach näherer Maßgabe von Richtlinien - gemäß § 2 Ziff. 3 Satz 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 in der Vergütungsgruppe eingruppiert, die gemäß § 11 Satz 2 BAT-O der Besoldungsgruppe entspricht, in der sie eingruppiert wäre, stünde sie im Beamtenverhältnis.

Die Eingruppierung der Klägerin in die VergGr. Ib oder IIa BAT-O müsste sich nach ihrer fiktiven Einstufung, stünde sie im Beamtenverhältnis, in die für die beamteten Lehrkräfte allgemein geltenden Besoldungsvorschriften des Bundesbesoldungsgesetzes und der Bundesbesoldungsordnung A in Verbindung mit der 2. BesÜV (§ 7 Abs. 3 der Zweiten Verordnung über besoldungsrechtliche Übergangsregelungen nach Herstellung der Einheit Deutschlands vom 21. Juni 1991, BGBl. I S. 1345) richten. Für



die Einstufung der Klägerin kommen nur die Besoldungsgruppen A 14 und A 13 der Bundesbesoldungsordnung A in Betracht, die den Vergütungsgruppen Ib und IIa BAT-O entsprechen. Eine Regelung für Lehrer an Hochschulen ist aber in der Bundesbesoldungsordnung in den Ämtern der Besoldungsgruppen A 14 und A 13 nicht ausgebracht. Die Verweisung auf die beamtenrechtlichen Vorschriften geht daher ins Leere.

Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann die Eingruppierung der Klägerin nach den landesbesoldungsrechtlichen Regelungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern bereits deshalb nicht erfolgen, da das Besoldungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern vom 28. Juni 1993 (*GVBl. M-V S. 612, zuletzt in der Fassung vom 22. November 2001, GVBl. M-V S. 438*) wegen des Vorrangs der bundesgesetzlichen Besoldungsvorschriften im Jahr 1993 nicht zur Anwendung gelangen konnte.

Nach Art. 74a Abs. 1 GG unterliegt die Besoldung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen, der konkurrierenden Gesetzgebung. Damit fällt auch die Besoldung der Beamten unter die konkurrierende Gesetzgebung. Gemäß Art. 72 Abs. 1 GG haben die Länder im Bereich der konkurrierenden Gesetzgebung nur dann die Befugnis zur eigenen Gesetzgebung, solange und soweit der Bund von seinem Gesetzgebungsrecht keinen Gebrauch gemacht hat. Diese vorrangige Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes besteht nach Art. 72 Abs. 2 GG aber nicht uneingeschränkt, sondern nur, soweit für diese ein Bedürfnis besteht. Ein solches ist nach Art. 72 Abs. 2 GG ua. dann gegeben, wenn die Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit, insbesondere die Wahrung der Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse über das Gebiet eines Landes hinaus eine bundesgesetzliche Regelung erfordert. Auf dieser verfassungsrechtlichen Grundlage regelt das Bundesbesoldungsgesetz auch die Besoldung der Beamten der Länder, § 1 Abs. 1 Nr. 1 BBesG. Die Länder dürfen besoldungsrechtliche Vorschriften nur erlassen, soweit dies bundesgesetzlich ausdrücklich geregelt ist, § 1 Abs. 4 BBesG (*BAG 16. August 2000 - 10 AZR 526/99 - AP BAT-O § 11 Nr. 21 = EzBAT BAT §§ 22, 23 M. Lehrer Nr. 73*).

cc) Eine Eingruppierung der Klägerin nach der VergGr. Ib BAT-O oder der VergGr. IIa BAT-O ergab sich im Zeitpunkt des Abschlusses des Änderungsvertrages vom 24. September 1992 und der Übersendung der Eingruppierungsmitteilung vom 7. Juli 1993 durch das beklagte Land entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts auch nicht auf der Grundlage der Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder



(TdL) über die Eingruppierung der nicht von der Anlage 1a zum BAT-O erfassten Angestellten vom 24. Juni 1991. Fehlt eine beamtenbesoldungsrechtliche Regelung, so ist entsprechend der tariflichen Regelung in § 2 Ziff. 3 Satz 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 nach näherer Maßgabe von Richtlinien einzugruppieren.

(1) Der Anwendung der Richtlinien steht - wie die Revisionsklägerin meint - nicht bereits entgegen, dass diese nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag bzw. Änderungsvertrag vereinbart worden sind. Der Änderungsvertrag vom 24. September 1992 nimmt in § 2 nur auf die jeweils für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge, nicht aber auf die Richtlinien der TdL Bezug. Die Anwendung von Richtlinien im Arbeitsverhältnis kommt aber auch dann in Betracht, wenn die Tarifvertragsparteien dem Arbeitgeber insoweit ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht nach § 315 BGB zuerkannt haben (*BAG 8. August 2002 - 8 AZR 647/00 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 23; 30. November 1994 - 4 AZR 899/93 - AP BAT-O § 11 Nr. 3 = EzBAT BAT §§ 22, 23 B 1 Allgemeiner Verdienst VergGr. IIa Nr. 6*). Die Regelung in § 2 Ziff. 3 Satz 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O zur Eingruppierung „gegebenenfalls nach näherer Maßgabe von Richtlinien“ ist dahingehend auszulegen, dass eine Anwendung der Richtlinien der TdL durch zulässige einseitige Leistungsbestimmung erfolgt.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt den für die Auslegung eines Gesetzes geltenden Grundsätzen. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Es ist der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen, ohne am Buchstaben zu haften, § 133 BGB. Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm sind mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben Zweifel, können weitere Kriterien wie die Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*BAG 21. August 2003 - 8 AZR 430/02 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Metallindustrie Nr. 185 = EzA TVG § 4 Metallindustrie Nr. 127 mwN*).

Aus dem Wortlaut der Regelung wird deutlich, dass die Tarifvertragsparteien eine Geltung von das Beamtenrecht ergänzenden Eingruppierungsrichtlinien regeln wollten, ohne dass es einer weiteren Legitimation, zB einer vertraglichen Regelung bedarf (*BAG 8. August 2002 - 8 AZR 647/00 - AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 23*). Der Er-



wählung der Richtlinie im Tarifvertrag hätte es zudem sonst nicht bedurft. Die Regelung hat somit konstitutive Bedeutung. Eine derartige Inbezugnahme ergänzender Rechtsquellen ist auch nicht unüblich (zB § 40 Satz 1, § 42 Abs. 1, § 44 Abs. 1, § 49 Abs. 1 BAT). In diesen Fällen bedarf es neben der tariflichen Geltungsanordnung keiner vertraglichen Vereinbarung der Einbeziehung (*BAG 8. August 2002 - 8 AZR 647/00 - aaO*). Für die tarifliche Geltungsanordnung im Bereich des BAT-O spricht ferner die Tatsache, dass im Geltungsbereich des BAT (West) die Geltung von Eingruppierungsrichtlinien für Lehrkräfte der gesonderten Vereinbarung bedarf. Der BAT enthält für Lehrkräfte keine Verweisung auf Richtlinien (*BAG 8. August 2002 - 8 AZR 647/00 - aaO*).

Die Verweisung auf das Beamtenrecht und die dieses ergänzenden Eingruppierungsrichtlinien ist wirksam. Sie stellt insbesondere keine unzulässige Delegation der Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien dar. Diesen bleibt es nämlich unbenommen, jederzeit die Verweisung aufzuheben. Ebenso wenig spricht die Rechtsqualität gegen die rechtliche Zulässigkeit der Verweisung, denn auch insoweit hängt ihre Rechtsgeltung als Tarifnorm ebenfalls allein vom Willen der Tarifvertragsparteien ab (*BAG 8. August 2002 - 8 AZR 647/00 - aaO*). Der Inhalt der Richtlinien ist überdies begrenzt. Die Tarifbestimmung lässt nur eine spezifizierende Regelung durch Richtlinien im Rahmen der aus der Heranziehung beamtenrechtlicher Besoldungsvorschriften gewonnenen Regelungen zu (*BAG 8. August 2002 - 8 AZR 647/00 - aaO*).

(2) Aus den im für die Eingruppierung der Klägerin in die VergGr. Ib BAT-O maßgeblichen Zeitpunkt im Jahr 1993 ergab sich aus den TdL-Richtlinien vom 24. Juni 1991 in der damals geltenden Fassung vom 23. Januar 1992 und der am 5. August 1992 beschlossenen Änderungen keine Eingruppierungsregelung für Lehrkräfte im Hochschulbereich.

Die Richtlinien sahen in den Abschnitten A bis F Regelungen zur Eingruppierung für folgende Angestellte und ua. nur Folgendes vor:

„A. Richter und Staatsanwälte:

...

B. Polizeidienst:

...

C. Justizvollzugsdienst

...



D. Feuerwehrdienst

...

E. Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis**I. Eingruppierung**

Die Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis sind nach den nachstehenden Tätigkeitsmerkmalen einzugruppieren. Soweit in den Tätigkeitsmerkmalen auf Lehrbefähigungen abgestellt wird, entscheiden die Länder darüber, ob eine in der ehemaligen DDR erworbene Lehrbefähigung als solche im Sinne dieses Abschnitts anerkannt werden kann.

a) Allgemeinbildende Schulen

...

b) Berufliche Schulen

...

c) Ingenieurfachschulen

...

d) Leiter und ständige Vertreter der Leiter von Grundschulen, Grund- und Hauptschulen, Hauptschulen, polytechnischen Oberschulen/Realschulen, erweiterten polytechnischen Oberschulen/Gymnasien, Sonderschulen und beruflichen Schulen

...

e) Leiter und ständige Vertreter der Leiter von Gesamtschulen

...

F. Wissenschaftliche Angestellte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen“

Die Eingruppierung der Klägerin kann weder auf den Abschnitt E noch den Abschnitt F der TdL-Richtlinie gestützt werden. Die Klägerin ist weder Lehrkraft im Angestelltenverhältnis der im Abschnitt E aufgezählten Schularten oder Schulleiterin bzw. ständige Vertreterin an einer der genannten Schulen, sondern als Lehrkraft an einer Hochschule des beklagten Landes eingesetzt. Die Klägerin ist als Lehrkraft im tariflichen Sinne - wie dargelegt - zudem nicht als wissenschaftliche Angestellte im Sinne des Abschnitts F der TdL-Richtlinie anzusehen. Weitere Regelungen, die zur Eingruppierung der Klägerin herangezogen werden könnten, enthält die maßgebliche TdL-Richtlinie nicht. Der von dem beklagten Land herangezogene Abschnitt C der TdL-Richtlinie vom 24. Juni 1991 in der Fassung des Beschlusses der Mitgliederversamm-



lung vom 4./5. September 1997, der die Eingruppierung von Lehrkräften an Hochschulen regelt, kann entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts und der Revisionsbeklagten vorliegend gerade nicht herangezogen werden. Die Regelung lautet ua. wie folgt:

„C. Lehrkräfte an Hochschulen¹

I. Eingruppierung

a) Instrumental- und Gesangslehrer an wissenschaftlichen oder künstlerischen Hochschulen

...

b) Sportlehrer an wissenschaftlichen Hochschulen

...

c) Lehrkräfte für besondere Aufgaben an wissenschaftlichen Hochschulen und an Fachhochschulen

1. Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung bei Lehrveranstaltungen auf dieser Grundlage

a) an wissenschaftlichen Hochschulen II a

b) an Fachhochschulen II b

¹⁾ Abschnitt C damals Abschnitt G mit Wirkung vom 1.1.1994 angefügt durch die Vierte Änderung.“

Wie sich aus der Fußnote 1 zum Abschnitt C (früher G) der TdL-Richtlinie in der Fassung von 1997 ergibt, wurde eine Eingruppierungsregelung erst am 1. Januar 1994 in die TdL-Richtlinie eingefügt und damit zeitlich deutlich nach dem Abschluss des Änderungsvertrages vom 24. September 1992 und der Mitteilung der Eingruppierung der Klägerin an diese in die VergGr. Ib BAT-O vom 7. Juli 1993.

f) In Ermangelung einer abstrakten Eingruppierungsmöglichkeit im Zeitpunkt der endgültigen Eingruppierung der Klägerin im Jahr 1993 bei Übersendung der Eingruppierungsmittelteilung vom 7. Juli 1993 kann die Vereinbarung der VergGr. Ib BAT-O zwischen den Parteien nur als konstitutive Vereinbarung ausgelegt werden. Während in den mit der Klägerin abgeschlossenen Änderungsverträgen vom 30. Oktober 1991 und vom 24. September 1992 die mitgeteilte Eingruppierung in die VergGr. Ib BAT-O jeweils unter den Vorbehalt einer möglichen Änderung gestellt worden war, zunächst bis zum 31. Dezember 1992 und sodann zuletzt bis zum 30. Juni 1993, musste die Klägerin die Mitteilung der Beibehaltung der Eingruppierung in die VergGr. Ib BAT-O mit Schreiben vom 7. Juli 1993, die vorbehaltlos erfolgte, so verstehen, dass das beklagte



Land ihr eine Vergütung nach der VergGr. Ib BAT-O anbieten wollte. Hierfür spricht auch, dass die Parteien in § 3 des Änderungsvertrages vom 24. September 1992 in der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag vereinbart haben, dass im Falle der Verbeamtung der Klägerin die Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 14 erfolgen soll, die der Vergütungsgruppe Ib BAT-O entspricht. Die Besoldungsgruppe A 14 selbst enthält aber auch keine Regelung für ein Amt, das der Ausbildung und der Tätigkeit der Klägerin entspricht. Das Angebot des beklagten Landes auf Vergütung nach der VergGr. Ib BAT-O hat die Klägerin auch angenommen (§ 151 BGB).

Da eine „zutreffende“ Einordnung der Tätigkeit der Klägerin in ein abstraktes Vergütungssystem zum Zeitpunkt des Abschlusses des Änderungsvertrages 1992 und der Übersendung der endgültigen vorbehaltlosen Eingruppierungsmitteilung im Juli 1993 mangels Rechtsgrundlage nicht erfolgen konnte und mithin eine konstitutive Vergütungsvereinbarung vorliegt, ist eine korrigierende Rückgruppierung im Hinblick auf die spätere Einfügung einer Eingruppierungsregelung in die TdL-Richtlinien für Lehrkräfte an Hochschulen, die eine niedrigere als die vereinbarte Vergütung vorsieht, rechtlich nicht möglich.

2. Das beklagte Land ist des Weiteren nicht kraft eines in § 2 des Änderungsvertrages vom 24. September 1992 vertraglich vorbehaltenen einseitigen Leistungsbestimmungsrechts im Sinne des § 315 BGB berechtigt, die Vergütung der Klägerin von der VergGr. Ib BAT-O in die VergGr. IIa BAT-O ohne Änderungskündigung abzusenken. Die Regelung des § 2 des Änderungsvertrages vom 24. September 1992 enthält eine dynamische Verweisung auf die für den Arbeitgeber jeweils geltenden Tarifverträge und damit in Verbindung mit § 2 Ziff. 3 Satz 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O auf die jeweils geltenden TdL-Richtlinien. Vereinbaren die Vertragsparteien, dass für die Vergütung des Arbeitnehmers bestimmte jeweils gültige Richtlinien oder Erlasse maßgebend sein sollen, wird dadurch dem Arbeitgeber ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht im Sinne von § 315 Abs. 1 BGB eröffnet (*BAG 28. März 1990 - 4 AZR 619/89 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 26*).

Da die TdL-Richtlinien - wie bereits dargestellt - auch ohne ausdrückliche arbeitsvertragliche Vereinbarung zwischen den Parteien auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, gelten die TdL-Richtlinien in der Fassung ab 1994, die für die Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung bei Lehrveranstaltungen auf dieser Grundlage an wissenschaftlichen Hochschulen nunmehr eine Eingruppierungsregelung in die VergGr. IIa BAT-O vorse-



hen (damals Abschnitt G), grundsätzlich auch für das Arbeitsverhältnis der Klägerin. Die Parteien haben demzufolge dem beklagten Land als Arbeitgeber hinsichtlich der Vergütung der Klägerin als Arbeitnehmerin ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht im Arbeitsvertrag infolge der dynamischen Verweisung in § 2 des Änderungsvertrages vom 24. September 1992 vorbehalten.

Es kann dahin stehen, ob derartige durch Inbezugnahme tariflicher Bestimmungsklauseln formularmäßig vertraglich vereinbarte einseitige Leistungsbestimmungsrechte des Arbeitgebers gemäß §§ 307 ff. BGB (Inhaltskontrolle) weiterhin zulässig sind, da die Vereinbarung eines einseitigen Leistungsbestimmungsrechts betreffend die Minderung/Absenkung der Grundvergütung der Klägerin hier unter dem Gesichtspunkt einer Rechtskontrolle eine objektive Umgehung der zwingenden Vorschriften des Kündigungsschutzrechts (§ 2 in Verbindung mit § 1 Abs. 2 und 3 KSchG) darstellt und mithin gemäß § 134 BGB nichtig ist. Durch die einzelvertragliche Einräumung eines - nicht fristgebundenen - einseitigen Leistungsbestimmungsrechts hinsichtlich der Höhe der Grundvergütung wird in den kündigungsschutzrechtlichen Kernbereich des Arbeitsverhältnisses und damit in das Synallagma der Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis, der Arbeits- und Vergütungspflicht, eingegriffen. Der Umstand, dass der Arbeitgeber ein derartiges Leistungsbestimmungsrecht nur nach billigem Ermessen im Sinne des § 315 Abs. 1 BGB ausüben darf, stellt für den kündigungsschutzrechtlich geschützten Arbeitnehmer keinen gleichwertigen arbeitsrechtlichen Schutz dar (*BAG 12. Dezember 1984 - 7 AZR 509/83 - BAGE 47, 314 = AP KSchG 1969 § 2 Nr. 6 = EzA BGB § 315 Nr. 29*). Die Zulassung eines nicht fristgebundenen einseitigen Leistungsbestimmungsrechts zur Reduzierung der ursprünglich konstitutiv vereinbarten arbeitsvertraglichen Grundvergütung für eine bestimmte Arbeitsleistung, deren Inhalt sich nicht ändert, wirkt wie eine Änderungskündigung gestaltend auf den Inhalt und den Bestand des Arbeitsverhältnisses ein. Eine solche Vertragsgestaltung bedeutet für den Arbeitnehmer eine erhebliche Verschlechterung des kündigungsschutzrechtlichen Status, da der Arbeitgeber berechtigt wird, ohne Bindung an Kündigungsfristen einseitig in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses einzugreifen (*BAG 12. Dezember 1984 - 7 AZR 509/83 - aaO*). Eine derartige Regelung ist nach § 134 BGB rechtsunwirksam.

3. Auf die von der Revisionsklägerin vertretene Auffassung, sie sei zumindest im Wege des Bewährungsaufstieges in die VergGr. Ib BAT-O einzugruppieren, kommt es



daher ebenso wenig an wie auf die erhobene Verfahrensrüge der Verletzung des § 286 Abs. 1 ZPO.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Hauck Dr. Wittek Laux

Schömburg Brückmann

