

Aktenzeichen: 8 AZR 460/01
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 16. Mai 2002
- 8 AZR 460/01 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 8. Juni 2000
- 60 Ca 36439/99 u WK 60 Ca 15826/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 7. Juni 2001
- 16 Sa 2174/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Lehrerin

Gesetz:

BAT-O §§ 22, 23 Lehrer; Änderungsarbeitsvertrag Nr. 1 zum BAT-O vom 8. Mai 1991; Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I I BAT-O) Nr. 1, 3 a; GG Art. 72, 74 a

Leitsatz:

Die Angabe einer Vergütungsgruppe kann in einem Arbeitsvertrag eines Lehrers im Geltungsbereich des BAT-O ausnahmsweise konstitutive Bedeutung haben, wenn kein Eingruppierungssystem mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen auf das Rechtsverhältnis Anwendung findet oder dieses hinsichtlich der Tätigkeit bzw. der Ausbildung des Lehrers lückenhaft ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 460/01
16 Sa 2174/00
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Mai 2002

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Mai 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux, die ehrenamtlichen Richter Binder und Hennecke für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 7. Juni 2001 - 16 Sa 2174/00 - teilweise aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 8. Juni 2000 - 60 Ca 36439/99 - und - 15826/00 - teilweise abgeändert und in Satz 1 des Urteilsauspruchs zur Klarstellung wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß das beklagte Land verpflichtet ist, an die Klägerin ab 1. Januar 1997 Vergütung nach VergGr. III BAT-O zu zahlen. Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Im übrigen wird die Revision gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 7. Juni 2001 - 16 Sa 2174/00 - zurückgewiesen.

Das beklagte Land hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Eingruppierung der als Lehrerin an einem beruflichen Oberstufenzentrum (OSZ) beschäftigten Klägerin.

Die Klägerin erhielt im Juni 1966 in der Deutschen Demokratischen Republik die Lehrberechtigung zur Erteilung des Unterrichts in Stenografie sowie im Oktober 1967 die Lehrberechtigung zur Erteilung des Unterrichts in Maschinenschreiben. Sie absolvierte von September 1968 bis Februar 1970 ein pädagogisches Zusatzstudium an der Pädagogischen Hochschule "Theodor Neubauer" in Erfurt und erhielt unter dem 29. Februar 1970 ein Zeugnis über das Bestehen der vorgesehenen Prüfung. Nach einem Pädagogikstudium an der Humboldt-Universität zu Berlin seit 1. September 1980 erwarb sie am 5. Januar 1982 den akademischen Grad "Diplompädagoge". 1966/1967 unterrichtete sie an der Berufsschule des Rehabilitationszentrums für Körperbehinderte in Eisenberg in den Fächern Deutsch, Stenografie, Maschinenschreiben, Organisation und Technik der Verwaltungsarbeit. Von 1967 bis 1977 war die Klägerin als Lehrerin an der Kommunalen Berufsschule in Lichtenstein in den Fächern Deutsch, Stenografie, Maschinenschreiben, Organisation und Technik der Verwaltungsarbeit, Betriebsökonomie, Ökonomie der Finanzwirtschaft und Warenkunde für Friseure, Verkäufer, Finanzkaufleute tätig. Von 1977 bis 1980 war sie Lehrerin und stellvertretende Direktorin an der Kommunalen Berufsschule in Berlin-Lichtenberg, wo sie in den Fächern Deutsch, Betriebsökonomie, Stenografie, Maschinenschreiben unterrichtete. Von



1981 bis 1991 übte sie die Tätigkeit einer Referentin in der Schulverwaltung des Stadtbezirks Berlin-Pankow aus. Ab 1991 unterrichtete die Klägerin zunächst an der Betriebsschule für Gesundheitswesen in Berlin-Buch im Fach Deutsch. Nach dem Beitritt der Deutschen Demokratischen Republik zur Bundesrepublik und der Vereinigung der Stadthälften von Berlin wurde die Klägerin nach den Regeln des Einigungsvertrages nahtlos weiterbeschäftigt. Ab 1. März 1991 war sie als angestellte Lehrkraft im Schulbereich des Bezirksamts Pankow eingesetzt. Ab 1. August 1991 wurde sie in den Schulbereich des Bezirksamtes Hohenschönhausen in die dortige Zweigstelle des Oberstufenzentrums Gesundheit, einer berufsbildenden Schule, übernommen. Nach Schließung dieser Zweigstelle wurde die Klägerin mit Wirkung ab 1. Februar 1999 an den Stammsitz dieses Oberstufenzentrums (OSZ) im Bezirk Wedding umgesetzt und ist seither ausschließlich im Westteil der Stadt Berlin tätig.

Mit Schreiben vom 21. April 1999 teilte das Landesschulamt der Klägerin anlässlich der Umsetzung in den Westteil der Stadt Berlin mit, daß sie ab 1. Februar 1999 dem Tariftreiskreis West zugeordnet werde.

Am OSZ Gesundheit in Wedding unterrichtete die Klägerin zunächst in den Fächern Deutsch, Stenografie und Maschinenschreiben sowie Programmierte Textverarbeitung für Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen im Rahmen der einjährigen Berufsfachschule und der zweijährigen Berufsfachschule im Gesundheitswesen. Gegenwärtig unterrichtet sie Programmierte Textverarbeitung für Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen und Stenografie.

Unter dem 31. Juli 1991 übergab das Bezirksamt Pankow der Klägerin eine schriftliche Eingruppierungsmitteilung, wonach sie in VergGr. III Fallgr. 2 BAT-O "nach TdL" eingruppiert sei; es heißt weiter: "Die Eingruppierung wurde vorbehaltlich vorgenommen und kann bis 31.12.1992 auf der Grundlage einer exakten Aufgabenbeschreibung (BAK) korrigiert werden".

Unter dem 15. April 1992 schloß sodann das Bezirksamt Hohenschönhausen mit der Klägerin einen schriftlichen Arbeitsvertrag, den das beklagte Land unwidersprochen als "Standard-Arbeitsvertrag" bezeichnet. Danach wurde die Klägerin als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis weiter verwendet.

§ 5 des Vertrages lautet:

"§ 5

Anzuwendendes Tariftrecht



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



Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Ersten 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 Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die mit dem Land Berlin bzw. dem Arbeitgeberverband, dem das Land Berlin angehört, bisher vereinbarten, noch geltenden und künftig abzuschließenden Tarifverträge über Arbeitsbedingungen der Angestellten, deren Arbeitsverhältnisse in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet sind, Anwendung."

In § 6 b des Vertrages heißt es:

"Ab 1. August 1991 wird die Angestellte eingruppierungsmäßig nach der Vergütungsgruppe III BAT-O behandelt."

Unter dem 14. Dezember 1994 teilte das Bezirksamt Hohenschönhausen der Klägerin mit, daß ihr auf Grund der nachgewiesenen Ausbildung kein Amt der Anlage 1 oder 2 der Zweiten Besoldungsübergangsverordnung verliehen werden könne; man könne sie auch nicht in ein Beamtenverhältnis übernehmen.

Durch Schreiben vom 17. Juni 1996 teilte das nunmehr zuständige Landesschulamt der Klägerin mit, ihre Eingruppierung sei fehlerhaft, ihr stehe nur Vergütung nach VergGr. IV a BAT-O zu, weshalb eine entsprechende "Änderungskündigung" bezüglich der Eingruppierung zum 31. Dezember 1996 ausgesprochen werde. In dem dagegen eingeleiteten Kündigungsschutzprozeß nahm das Landesschulamt im Einverständnis der Klägerin 1997 die Kündigung zurück, woraufhin die Klägerin die Kündigungsschutzklage zurücknahm.

Ungeachtet der Rücknahme der Kündigung erhielt die Klägerin seit dem 1. Januar 1997 nur Vergütung nach VergGr. IV a BAT-O bzw. - seit ihrer Umsetzung in den Westteil der Stadt per 1. Februar 1999 - BAT. Die Weitergewährung der Vergütung nach VergGr. III BAT-O ab 1. Januar 1997 machte sie mit Schreiben vom 17. März 1997 geltend.

Durch Schreiben vom 4. April 2000 teilte das Landesschulamt der Klägerin mit, auch mit VergGr. IV a BAT sei sie noch zu hoch eingruppiert, tatsächlich stehe ihr nach den Richtlinien über die Vergütung der unter den BAT fallenden Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis und der unter den BAT-O fallenden Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis, deren Eingruppierung nicht tarifvertraglich geregelt ist (Lehrerrichtlinien) nur



eine Vergütung nach VergGr. V b/IV b BAT/BAT-O zu, weshalb mit Wirkung ab 1. Oktober 1999 die über die VergGr. IV b BAT hinausgehende Vergütung zurückgefordert werde. Seit 1. Mai 2000 erhält die Klägerin nur noch Vergütung nach den Sätzen der VergGr. IV b BAT.

Mit ihrer am 20. Dezember 1999 beim Arbeitsgericht Berlin eingereichten Klage will die Klägerin die Verpflichtung des beklagten Landes festgestellt wissen, ihr über den 31. Dezember 1996 hinaus weiterhin eine Vergütung nach VergGr. III BAT/BAT-O zu zahlen. Mit Schriftsatz vom 7. Juni 2000 hat das beklagte Land der Klägerin ausdrücklich eine Vereinbarung einer Vergütungsregelung nach VergGr. IV b BAT ab 1. Januar 1997 angeboten und einen entsprechenden Widerklageantrag in den Prozeß eingeführt, dem die Klägerin entgegengetreten ist.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr stehe jedenfalls nach vertraglicher Vereinbarung eine Vergütung nach VergGr. III BAT/BAT-O zu, wovon sich das Land nur im Wege einer Änderungskündigung lösen könne. Die Klägerin meint, die Angabe der Vergütungsgruppe im Vertrag sei konstitutiv. Dies gelte zumindest in Anwendung des Rechtsgedankens der Übergangsvorschrift zu den §§ 22, 23 BAT-O im Umkehrschluß. Würde man die einseitige Rückgruppierung zulassen, würde der Inhalt der Lehrerrichtlinien, deren Geltung nicht vereinbart worden sei, letztlich doch normativen Charakter für das Arbeitsverhältnis gewinnen. Falls sich das Land bei der Eingruppierungsmitteilung vom 31. Juli 1991 und bei der Formulierung des Arbeitsvertrages vom 15. April 1992 über die zutreffende Eingruppierung geirrt haben sollte, müsse es sich dennoch an den eigenen Erklärungen festhalten lassen. Zudem ließen sich Ausbildung und Tätigkeit der Klägerin dem Inhalt der Lehrerrichtlinien nicht zuordnen. Von ihrer Ausbildung her sei die Klägerin jedenfalls einer Angestellten in der Tätigkeit einer Fachlehrerin überlegen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

1. festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, ihr über den 31. Dezember 1996 hinaus eine Vergütung nach VergGr. III BAT/BAT-O zu zahlen,
2. festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, ihr ab dem 1. Oktober 1999 eine Vergütung nach VergGr. IV a BAT zu zahlen.



Das beklagte Land hat zuletzt beantragt,

die Klage abzuweisen,

widerklagend,

die Klägerin zu verurteilen, das mit Schriftsatz vom 7. Juni 2000 gemachte Angebot auf Regelung der Vergütung nach VergGr. IV b BAT/BAT-O für die Zeit vom 1. Januar 1997 bis zum 31. Januar 1999 anzunehmen.

Die Klägerin hat beantragt, die Widerklage abzuweisen.

Das beklagte Land hat die Auffassung vertreten, nach den Lehrerrichtlinien könne die Klägerin nicht höher als nach VergGr. IV b BAT eingruppiert werden; die im Arbeitsvertrag getroffene Angabe der Vergütungsgruppe sei rein deklaratorisch und gebe keinen über die Lehrerrichtlinien hinausgehenden Anspruch. Die Vergütung der Klägerin richte sich ausschließlich nach den durch Rundschreiben vom 20. September 1996 neu gefaßten Lehrerrichtlinien des Landes, nach denen eine höhere Eingruppierung als nach VergGr. IV b BAT nicht in Frage komme. Bei einer fehlerhaften Eingruppierung könne eine einseitige Rückgruppierung vorgenommen werden, gleichgültig, ob dies vor oder nach dem 31. Dezember 1992 in die Tat umgesetzt worden sei. Aus dem Schreiben des Bezirksamtes Pankow vom 31. Juli 1991 ergebe sich eine Bezugnahme auf die Lehrerrichtlinien, weil in dem Schreiben auf die TdL verwiesen worden sei. Seit dem 1. Februar 1999 (dh. seit der dauerhaften Umsetzung der Klägerin in den Westteil der Stadt) müsse ohnehin von einer konkludenten Vereinbarung der Lehrerrichtlinien ausgegangen werden. Die Klägerin könne allenfalls die übliche Vergütung verlangen, die seit dem 1. Juli 1995 in VergGr. IV b BAT-O bestehe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Mit der Revision begehrt das beklagte Land die Abweisung der Klage und die Verurteilung der Klägerin zur Annahme des Angebots des Beklagten.

Entscheidungsgründe

I. Die Revision ist insgesamt zulässig. Insbesondere ist sie auch hinsichtlich des Zeitraums ab dem 1. Februar 1999 ausreichend begründet (§ 554 Abs. 3 Ziffer 3 ZPO



aF). Das beklagte Land führt im einzelnen aus, daß die Klägerin entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht Vergütung nach VergGr. III BAT auf Grund einer konstitutiven Regelung des Arbeitsvertrages, sondern nur eine übliche Vergütung gem. § 612 Abs. 2 BGB iHd. VergGr. IV b BAT/BAT-O beanspruchen könne. Diese Begründung erstreckt sich auf den gesamten Klagezeitraum.

II. Die Revision des beklagten Landes ist hinsichtlich des Klageanspruchs der Klägerin für den Zeitraum vom 1. Januar 1997 bis 31. Januar 1999 unbegründet, im übrigen teilweise begründet.

Die Klägerin hat für den gesamten Zeitraum einen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. III BAT-O, und nicht für den Zeitraum ab 1. Februar 1999 einen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. III BAT (gültig für den Tarifbereich West).

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, daß ein Anspruch der Klägerin auf Vergütung nach VergGr. III oder IV a BAT-O nicht nach § 5 des Arbeitsvertrages iVm. den tariflichen Vorschriften begründet werden könne. Es hat dabei eine arbeitsvertragliche Vereinbarung bzgl. der Anwendbarkeit von Richtlinien verneint. Doch auch wenn die Eingruppierungsrichtlinien des Landes vom 20. September 1996 gelten würden, seien deren Voraussetzungen nicht erfüllt. Der Anspruch der Klägerin auf Vergütung nach VergGr. III BAT-O ergebe sich jedoch aus der Regelung des § 6 b des Arbeitsvertrages, die als konstitutiv zu bewerten sei. Letztlich scheitere eine korrigierende Rückgruppierung auch an der Besitzstandswahrungsklausel unter Teil II B des Rundschreibens der Senatsverwaltung für Inneres II Nr. 65/1996 vom 20. September 1996 und an der Eingruppierungsmittelteilung des Bezirksamts Pankow vom 31. Juli 1991, welches eine Korrektur nur bis zum 31. Dezember 1992 ermöglicht habe. Ab 1. Februar 1999 gelte der BAT-West, da das beklagte Land den Bundes-Angestelltentarifvertrag unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit anwende.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, daß sich der Anspruch der Klägerin auf Vergütung nach VergGr. III BAT-O aus der einzelvertraglichen Regelung in § 6 b des Arbeitsvertrages ergibt, wonach die Klägerin ab 1. August 1991 eingruppierungsmäßig nach der VergGr. III BAT-O behandelt wird.

a) Das Revisionsgericht kann uneingeschränkt überprüfen, ob das Landesarbeitsgericht den Arbeitsvertrag zutreffend ausgelegt hat. Die Auslegung von sog. atypischen Verträgen ist grundsätzlich Sache der Tatsachengerichte und durch das Revisi-



onsgericht 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 (*Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 4. Aufl. § 73 Rn. 16 mwN*). Anders verhält es sich bei typischen Verträgen und Vertragsbestimmungen (zB BAG 29. Januar 1992 - 5 AZR 266/90 - AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 104; 20. Juni 1985 - 2 AZR 427/84 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 33 = EzA KSchG § 4 Ausgleichsquittung Nr. 1). Typische Klauseln sind Bestimmungen, die nicht auf die besonderen Verhältnisse des einzelnen Falles zugeschnitten, sondern für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen bestimmt sind, also formularmäßig verwandt werden (vgl. BAG 22. Mai 1985 - 4 AZR 427/83 - BAGE 48, 351 = AP TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn Nr. 7). Um solche typischen Vertragsbestimmungen handelt es sich auch bei den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, die die Parteien des vorliegenden Rechtsstreits getroffen haben. Die Klägerin hat die Behauptung des Beklagten, bei dem Vertrag vom 15. April 1992 habe es sich um einen Standard-Arbeitsvertrag gehandelt, nicht in Abrede gestellt. Der Arbeitsvertrag der Parteien ist auf einem von der Schulverwaltung des beklagten Landes allgemein verwendeten Vordruck abgeschlossen worden, so daß ein "typischer Arbeitsvertrag" vorliegt, den der Senat unbeschränkt und selbständig auslegen kann.

Das Landesarbeitsgericht hat der Angabe der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag im Streitfall konstitutiven, also nicht lediglich deklaratorischen Charakter beigemessen. Eine einseitige Korrektur der Eingruppierung durch das beklagte Land sei deshalb nicht möglich. Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Vertragliche Ansprüche werden durch übereinstimmende Willenserklärungen der Vertragsparteien begründet. Ob eine bestimmte Äußerung eine Willenserklärung iSd. §§ 116 ff. BGB darstellt, richtet sich nach den Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB. Um eine Willenserklärung handelt es sich, wenn sich der Erklärung ein bestimmter Rechtsfolgewille entnehmen läßt, also der Wille, ein Recht zu begründen, inhaltlich zu ändern oder aufzuheben. Es muß zum Ausdruck gekommen sein, daß durch die Erklärung ein bisher nicht bestehendes Recht begründet bzw. ein bereits bestehendes Recht inhaltlich geändert oder aufgehoben werden soll. Bei der Auslegung einer empfangsbedürftigen Erklärung kommt es nach §§ 133, 157 BGB darauf an, wie der Erklärungsempfänger sie nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte verstehen mußte. Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut; sodann sind die Begleitumstände der Erklärung in die Auslegung einzubeziehen, soweit sie einen Schluß auf den



Sinngehalt der Erklärung zulassen. Bei einer empfangsbedürftigen Erklärung 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.

Von diesen Grundsätzen ausgehend kann die bloße Angabe einer Vergütungsgruppe in einem Arbeitsvertrag im öffentlichen Dienst in der Regel nicht dahingehend ausgelegt werden, daß dem Angestellten ein eigenständiger, von den tariflichen Bestimmungen unabhängiger Anspruch auf Vergütung nach der genannten Vergütungsgruppe zustehen soll. Bei dieser Vertragsklausel handelt es sich regelmäßig nur um die nach § 22 Abs. 3 BAT (O) erforderliche bloße Angabe der Vergütungsgruppe im schriftlichen Arbeitsvertrag. Sie gibt nur wieder, welche Vergütungsgruppe der Arbeitgeber bei Anwendung der maßgeblichen Eingruppierungsbestimmungen als die einschlägige ansieht. Ohne Hinzutreten weiterer Umstände kann der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes der Angabe der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag schon deswegen keine konstitutive Bedeutung beimessen, weil der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich keine übertarifliche Vergütung, sondern nur das gewähren will, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zusteht (*st. Rspr. vgl. BAG 27. September 2000 - 10 AZR 146/00 - BAGE 96, 1 = AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 15; 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340 = AP NachwG § 2 Nr. 3; 23. August 1995 - 4 AZR 352/94 - ZTR 1996, 169; 8. August 1996 - 6 AZR 1013/94 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 46; 24. Oktober 1996 - 6 AZR 410/95 - nv.; 13. Mai 1998 - 10 AZR 421/97 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 69 mwN; 28. Mai 1997 - 10 AZR 383/95 - ZTR 1997, 457; 9. Juli 1997 - 4 AZR 635/95 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 233 = EzA KSchG § 2 Nr. 27; 18. Februar 1998 - 4 AZR 581/96 - BAGE 88, 69 = AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 239*).

Dies gilt auch im Bereich der Eingruppierung von Lehrern unter Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrages-Ost. Für die Eingruppierung der Lehrkräfte gemäß der Verweisung der tariflichen Bestimmungen auf die beamtenrechtlichen Vorschriften und ggf. nach einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung der entsprechenden Richtlinien, ergeben sich keine Besonderheiten, die es rechtfertigen, der Angabe der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag eine weitergehende Bedeutung beizumessen, als in den Fällen, in denen sich die Eingruppierung nach §§ 22, 23 BAT-O unter Anwendung der Anlage 1 a zum BAT-O (sog. Tarifautomatik) ergibt. Soweit die tariflichen Bestimmungen auf die Beamtenbesoldung verweisen, bringt der öffentliche Arbeitgeber mit der Angabe der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag in gleicher Weise wie bei



Anwendung der Anlage 1 a zum BAT-O auf der Grundlage der §§ 22, 23 BAT-O in der Regel nur zum Ausdruck, welche Vergütungsgruppe er in Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften oder der Richtlinien für zutreffend hält, ohne darüber hinaus eine arbeitsvertragliche Zusage machen zu wollen (*BAG 8. August 1996 - 6 AZR 1013/94 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 46 zur Rechtslage bei Geltung der 2. BesÜV; 27. September 2000 - 10 AZR 146/00 - BAGE 96, 1 = AP BAT-O §§ 22, 23 Nr. 15*).

Ist somit kein vertraglicher Anspruch hinsichtlich der im Arbeitsvertrag genannten Vergütung entstanden, bedarf es zur Korrektur einer fehlerhaften Eingruppierung dementsprechend keiner Änderungskündigung. Der Arbeitgeber ist in solchen Fällen nicht durch den Arbeitsvertrag gehindert, einseitig eine irrtümlich festgesetzte, tarifwidrig zu hohe Vergütung zu korrigieren. Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes kann sich von einer rechtsfehlerhaften Tarifierung, die nicht zur Entstehung vertraglicher Rechtsansprüche geführt hat, einseitig lossagen (*BAG 23. April 1986 - 4 AZR 90/85 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 118; 23. August 1995 - 4 AZR 352/94 - ZTR 1996, 169*). In diesen Fällen muß der öffentliche Arbeitgeber darlegen, inwieweit und weshalb die von ihm ursprünglich mitgeteilte Eingruppierung unrichtig ist, wenn er sich an dieser nicht festhalten lassen will (*BAG 11. Juni 1997 - 10 AZR 724/95 - AP BMT-G II § 20 Nr. 6 = EzA TVG § 4 Eingruppierung Nr. 7; 18. Februar 1998 - 4 AZR 581/96 - BAGE 88, 69 = AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 239*). Die Fehlerhaftigkeit ist gegeben, wenn es auch an nur einer der tariflichen Voraussetzungen für die bisherige Eingruppierung fehlt (*BAG 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340 = AP NachwG § 2 Nr. 3*).

Diese Grundsätze können jedoch nur dann gelten, wenn hinsichtlich der Eingruppierung ein Regelwerk mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen existiert, das auf das Rechtsverhältnis der Vertragsparteien Anwendung findet, und wenn sich letztlich hieraus eine zutreffende Eingruppierung ermitteln läßt. Nur bei Vorliegen dieser Umstände kann der Arbeitnehmer als Erklärungsempfänger davon ausgehen, daß ihm der öffentliche Arbeitgeber lediglich das gewähren will, was sich aus dem Regelwerk ergibt. Die Angabe einer Vergütungsgruppe kann nur dann lediglich als "deklaratorisch" gewertet werden, wenn sich die Vergütungsgruppe anders ermitteln läßt und dies eben nur "deklariert" werden soll. Existiert dagegen gar kein System mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen oder ist es lückenhaft, kann die Nennung einer bestimmten Vergütungsgruppe vom Arbeitnehmer nach den §§ 133, 157 BGB nur als ausdrückliches Angebot, welches sich auch auf die Höhe der Vergütung erstreckt, verstanden werden. Nimmt der Arbeitnehmer dieses Angebot an, ist die Vergütung damit vertraglich und konstitutiv festgelegt.



Demgemäß hat das Bundesarbeitsgericht auch in Fällen angestellter Lehrer in den alten Bundesländern, für die die §§ 22, 23 BAT wegen des Ausschlusses in der Sonderregelung SR 2 I I BAT ebenfalls nicht gelten, bei fehlender - obwohl rechtlich möglicher und in manchen Bundesländern auch üblicher - Inbezugnahme der westdeutschen Lehrereingruppierungsrichtlinien in der Angabe der Vergütungsgruppe im Vertrag eine konstitutive Regelung bejaht. Nach den allgemeinen Grundsätzen des bürgerlichen und des Arbeitsrechts steht dem angestellten Lehrer in solchen Fällen die vertraglich vereinbarte Vergütung zu (18. Mai 1988 - 4 AZR 765/87 - BAGE 58, 283 = AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 24; 18. September 1985 - 4 AZR 170/84 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 16; vgl. auch 31. Januar 1973 - 4 AZR 258/72 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 4 und 30. April 1975 - 4 AZR 250/74 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 5).

Die Richtigkeit dieser Überlegung wird durch die Grundsätze der einseitigen "korrigierenden" Rückgruppierung bestätigt. Nur weil es ein anwendbares Regelwerk gibt, nach dem sich eine zutreffende Eingruppierung ermitteln läßt, ist die Angabe der Vergütungsgruppe im öffentlichen Dienst lediglich deklaratorisch und es kann eine falsche Eingruppierung einseitig korrigiert werden. Gibt es dieses nicht, fehlt es überhaupt an der Grundlage für eine Korrektur. Eine "zutreffende", also eine nach einem bestimmten System ermittelte korrekte Eingruppierung, existiert nicht. Der Arbeitnehmer kann in einem solchen Fall auch nicht davon ausgehen, daß die ihm in der Vergangenheit gewährte Vergütung "übertariflich" ist.

Von diesen Grundsätzen ist auch der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der vom beklagten Land angezogenen Entscheidung vom 8. August 1996 (- 6 AZR 1013/94 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 46) ausgegangen. Nach dieser Entscheidung folgt aus der Angabe der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag mit einer Lehrkraft, die nach § 2 Nr. 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O und Nr. 3 a SR 2 I I BAT-O einzugruppieren ist, damit entgegen der Ansicht des beklagten Landes nur, daß grundsätzlich kein von den entsprechenden Eingruppierungsbestimmungen unabhängiger vertraglicher Vergütungsanspruch besteht und daß der Arbeitgeber einseitig eine Rückgruppierung vornehmen kann, wenn sich die im Arbeitsvertrag angegebene Vergütungsgruppe bei Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften der 2. BesÜV bzw. der anzuwendenden Lehrerrichtlinien als unzutreffend erweist.

Der Sechste Senat ist insoweit für die Eingruppierung von Lehrern im Bereich des BAT-O nur der oa. Rechtsprechung gefolgt, wonach die Angabe der Vergütungsgruppe im Vertrag in der Regel auch bei Lehrern im Beitrittsgebiet bei der in diesem



Fall noch anwendbaren 2. Besoldungs-Übergangsverordnung keine konstitutive Bedeutung hat. Auch in diesen Fällen hat das Bundesarbeitsgericht insofern eine "Tarifautomatik" bejaht. Wenn der Sechste Senat im weiteren ausführt, daß die Vergütung auf der Grundlage der Richtlinien arbeitsvertraglich zu vereinbaren ist, falls sich wegen der Unvollständigkeit der für Beamte geltenden Regelung kein Amt in der 2. BesÜV ergibt, so wird hiermit gerade deutlich gemacht, daß bei Fehlen eines Bezugssystems eine konstitutive Vereinbarung nötig ist, sei es durch Vereinbarung eines anderen Bezugssystems mit den konkreten Fall erfassenden abstrakten Tätigkeitsmerkmalen, sei es durch eine konkrete, nur den Einzelfall betreffende Vereinbarung. Nichts anderes ergibt sich aus weiteren Urteilen des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Juni 1996 (- 6 AZR 972/94 - AP BAT-O § 11 Nr. 9 und - 6 AZR 858/94 - BAGE 83, 201 = AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 45), wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, eine den Richtlinien entsprechende Vergütungsvereinbarung anzubieten, wenn bisher eine solche arbeitsvertragliche Vereinbarung nicht vorliegt. Der Sechste Senat hat in diesen Urteilen insbesondere nicht festgestellt, daß die Angabe einer Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag auch dann nur deklaratorisch ist, wenn keine Richtlinien gelten oder es bei Anwendung der Richtlinien wegen Fehlens abstrakter Tätigkeitsmerkmale keine zutreffende Eingruppierung gibt.

b) Im Streitfall ergibt sich bei Anwendung eines abstrakten Regelwerks für die Klägerin keine "zutreffende" Eingruppierung. Hiernach besteht weder ein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. III BAT-O, wie die Klägerin meint, oder auf Vergütung nach VergGr. IV b BAT-O, wie das beklagte Land meint. Wie das Landesarbeitsgericht und das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt haben, läßt sich nämlich keine Eingruppierung aus § 5 des Arbeitsvertrages iVm. dem Bundes-Angestelltentarifvertrag ermitteln. Dies galt sowohl bei Abschluß des Vertrages als auch für den Klagezeitraum.

Nach § 5 des Arbeitsvertrages vom 15. April 1992 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Ersten 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 Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden nach der vertraglichen Regelung die mit dem Land Berlin bzw. dem Arbeitgeberverband, dem das Land Berlin angehört, bisher vereinbarten, noch geltenden und künftig abzuschließenden Tarifverträge über Arbeitsbedingungen der Angestellten, deren Arbeitsverhält-



nisse in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet sind, Anwendung.

Damit gelten für das Arbeitsverhältnis der Klägerin folgende Vorschriften:

Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Ersten Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) vom 8. Mai 1991, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 10 vom 30. Juni 2000 (insoweit ständig gleichlaufend seit 1991).

Dieser lautet:

§ 2

Übernahme der Vergütungsordnung des BAT

...

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 (aF)



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 Lehrkraft iSv. § 2 Nr. 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O vom 8. Mai 1991 und der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I I BAT-O), da sie im Rahmen eines Schulbetriebes Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt. Somit ist für ihre Eingruppierung nach § 2 Nr. 3 Satz 1 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 die Anlage 1 a zum BAT-O nicht anzuwenden. Die Klägerin wäre gem. § 2 Nr. 3 Satz 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vielmehr in der Vergütungsgruppe eingruppiert, die nach § 11 Satz 2 BAT-O der Besoldungsgruppe entspräche, in welcher sie eingruppiert wäre, wenn sie im Beamtenverhältnis stünde. Die in dieser Form im Tarifvertrag vorgenommene Verweisung auf beamtenrechtliche Besoldungsvorschriften begegnet keinen rechtlichen Bedenken (*st. Rspr. vgl. BAG 20. April 1994 - 4 AZR 312/93 - BAGE 76, 264 = AP BAT-O § 11 Nr. 1; 24. November 1993 - 4 AZR 16/93 - AP BAT-O § 2 Nr. 1*).

Die SR 2 I I verwiesen in Nr. 3 a Unterabs. 1 BAT-O aF auf die Vorschriften der 2. BesÜV. Im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages sah die 2. BesÜV idF vom 21. Juni 1991 (BGBl. I S 1345 ff.) jedoch keine Besoldungsgruppe vor, die für die Ausbildung und die Tätigkeit der Klägerin zutraf. Das ist zwischen den Parteien unstreitig und entspricht letztlich dem Inhalt des Schreibens des beklagten Landes an die Klägerin vom 14. Dezember 1994 anlässlich ihres Antrags auf Verbeamtung. Die Klägerin erhielt mit dem Abschluß Diplompädagogik insbesondere keine Lehrbefähigung für ein Fach an Berliner Schulen, auch nicht im Hinblick auf Art. 37 EV.

Eine Eingruppierung der Klägerin nach VergGr. III oder nur VergGr. IV b, IV a BAT-O ergab sich im Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages auch nicht auf der Grundlage der TdL-Richtlinien vom 24. Juni 1991 bzw. ergänzender Lehrerrichtlinien des beklagten Landes.

Fehlt eine beamtenbesoldungsrechtliche Regelung, so ist entsprechend der tariflichen Regelung in § 2 Nr. 3 Satz 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 nach näherer Maßgabe von Richtlinien einzugruppieren. Im Streitfall konnte die Klägerin jedoch nicht auf der Grundlage von Richtlinien eingruppiert werden.

Die Richtlinien für die Eingruppierung von Lehrern sind einseitig gesetzte Weisungen des Kultusministeriums an nachgeordnete Behörden und setzen kein Vertrags-



recht, sondern haben verwaltungsrechtliche Bedeutung. Ihre Geltung muß sich aus anderen Rechtssetzungsakten ergeben.

Nach der früheren Rechtsprechung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts billigten die Tarifvertragsparteien mit § 2 Nr. 3 Satz 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O mit der Formulierung: "nach näherer Maßgabe von Richtlinien" dem öffentlichen Arbeitgeber für den Fall, daß die Zweite Besoldungs-Übergangsverordnung keine abschließenden Regelungen enthielt, eine einseitige Regelung nach Maßgabe von Richtlinien zu (24. November 1993 - 4 AZR 16/93 - AP BAT-O § 2 Nr. 1; 28. September 1994 - 4 AZR 717/93 - AP BAT-O § 11 Nr. 2; 30. November 1994 - 4 AZR 899/93 - AP BAT-O § 11 Nr. 3; 26. April 1995 - 4 AZR 97/95 - BAGE 80, 61 = AP BAT-O § 11 Nr. 7). Danach sollten die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder auch dann anwendbar sein, wenn ihre Geltung nicht arbeitsvertraglich vereinbart war.

Nach der Rechtsprechung des Zehnten und Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts kommt die Anwendung einseitiger Lehrereingruppierungsrichtlinien nur dann in Betracht, wenn sie von den Arbeitsvertragsparteien zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gemacht worden sind (13. Dezember 2000 - 10 AZR 635/99 - nv.; 18. Oktober 2000 - 10 AZR 643/99 - AP BAT-O § 11 Nr. 24; 15. März 2000 - 10 AZR 119/99 - BAGE 94, 87 = AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 81; 7. Juni 2000 - 10 AZR 254/99 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 82; 25. November 1998 - 10 AZR 518/97 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 74; 20. November 1997 - 6 AZR 216/96 - nv.; 16. Oktober 1997 - 6 AZR 141/96 - nv.; 8. August 1996 - 6 AZR 1000/94 - nv.; 13. Juni 1996 - 6 AZR 858/94 - BAGE 83, 201 = AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 45).

Im Streitfall erfaßt die arbeitsvertragliche Bezugnahme in § 5 ausdrücklich nur tarifvertragliche Regelungen. Eine Bezugnahme auf Richtlinien liegt - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat - nicht vor. Die Parteien haben auch nicht auf Grund späteren Schriftwechsels die Anwendung der Erlasse konkludent vereinbart. Auch die Bewertung des Landesarbeitsgerichts, in der Mitteilung über die Vergütungsfestsetzung der Beklagten vom 31. Juli 1991 vor Abschluß des Arbeitsvertrages vom 15. April 1992 könne keine von der Klägerin konkludent angenommene Willenserklärung des Beklagten mit dem Inhalt gesehen werden, die Geltung von Richtlinien zu vereinbaren, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Sie stimmt mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts überein (18. August 1988 - 6 AZR 361/86 - BAGE 59, 224 = AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 3; 7. Juni 1990 - 6 AZR 423/88 - AP BAT



§§ 22, 23 Zulagen Nr. 6). Bei der diesbezüglichen Mitteilung des beklagten Landes vom 31. Juli 1991 handelt es sich um eine individuelle Willenserklärung, so daß deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht vom Senat nur daraufhin überprüft werden kann, ob die Auslegung rechtlich möglich, mit den allgemeinen Auslegungsgrundsätzen der §§ 133, 157 BGB vereinbar sowie frei von Verstößen gegen die Denkgesetze und allgemeinen Erfahrungssätze ist und alle wesentlichen Umstände berücksichtigt (vgl. zB BAG 20. September 1984 - 2 AZR 73/83 - BAGE 46, 386 = AP BGB § 28 Nr. 1). Durchgreifende Revisionsrügen werden insoweit auch nicht erhoben. Zudem ist im nachfolgenden Arbeitsvertrag vom 15. April 1992 in § 6 eine Bezugnahme auf "TdL" nicht mehr enthalten.

Es kann jedoch letztlich dahingestellt bleiben, ob im Hinblick auf § 2 Nr. 3 Satz 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O auch ohne arbeitsvertragliche Vereinbarung die jeweiligen Vergütungsrichtlinien des beklagten Landes auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, denn es besteht zwischen den Parteien Übereinstimmung darüber, daß eine konkrete Eingruppierung der Klägerin mangels Vorliegens abstrakter Tätigkeitsmerkmale auch nicht auf der Basis der TdL-Richtlinien oder ergänzender Lehrerrichtlinien des beklagten Landes in Betracht kommt. Dies gilt sowohl für den Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages als auch für den Klagezeitraum.

Unter Berücksichtigung des Fehlens einer abstrakten Eingruppierungsmöglichkeit hat das Landesarbeitsgericht die Angabe der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag damit zutreffend als konstitutive Vereinbarung der VergGr. III BAT-O ausgelegt. Dieser Auslegung steht auch nicht die Formulierung entgegen, daß die Klägerin "eingupeppierungsmäßig nach der Vergütungsgruppe III BAT-O behandelt" werden solle. Auch diese Formulierung konnte aus Sicht der Klägerin nur so verstanden werden, daß das beklagte Land ihr eine Vergütung nach VergGr. III BAT-O anbieten wollte. Da die Klägerin weder nach Besoldungsvorschriften für Beamte noch nach Richtlinien zutreffend in VergGr. IV a BAT-O eingruppiert wäre, kommt überdies keine "korrigierende" Rückgruppierung in Betracht.

c) Die Revision ist dagegen teilweise begründet, soweit das Landesarbeitsgericht der Klägerin für die Zeit ab dem 1. Februar 1999, dh. seit ihrer Versetzung in das Tarifgebiet West, Vergütung nach VergGr. III BAT zuerkannt hat. Auch nach ihrer Versetzung hat die Klägerin nur Anspruch auf Vergütung nach VergGr. III BAT-O.

Nach § 5 Satz 1 des Arbeitsvertrages bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Ersten Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vor-



schriften - (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Zudem finden die mit dem Land Berlin bzw. dem Arbeitgeberverband, dem das Land Berlin angehört, bisher vereinbarten, noch geltenden und künftig abzuschließenden Tarifverträge über Arbeitsbedingungen der Angestellten, deren Arbeitsverhältnisse in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet sind, Anwendung.

Das Landesarbeitsgericht hat diese auf die Anwendung des BAT-O gerichtete arbeitsvertragliche Vereinbarung in § 5 des Arbeitsvertrages dahin ausgelegt, daß nach dem Willen der Parteien das Tarifrecht gelten soll, das bei beiderseitiger Tarifbindung maßgebend wäre, somit ab dem 1. Februar 1999 der Bundes-Angestelltentarifvertrag (Tarfbereich West) und deshalb einen Anspruch nach VergGr. III BAT bejaht.

Dieser Auslegung kann hinsichtlich der Vergütung nicht gefolgt werden, da sie als wesentlichen Umstand außer Acht läßt, daß - auch nach der Auslegung des Landesarbeitsgerichts - die Vergütungsregelung in § 6 b des Vertrages eine konstitutive Regelung darstellt.

Das Landesarbeitsgericht hat sich zwar auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gestützt, wonach das im Beitrittsgebiet begründete Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers bei einem zeitlich nicht begrenzten Einsatz in den alten Bundesländern den Regeln des BAT West unterfällt (*sog. Posturteil vom 30. Juli 1992 - 6 AZR 11/92 - BAGE 71, 68 = AP TV Ang Bundespost § 1 Nr. 1; 6. Oktober 1994 - 6 AZR 324/94 - BAGE 78, 108 = AP BAT-O § 1 Nr. 2; 1. Juni 1995 - 6 AZR 922/94 - BAGE 80, 152 = AP BAT-O § 1 Nr. 5; 23. Februar 1995 - 6 AZR 329/94 - BAGE 79, 218 = AP TV Ang Bundespost § 1 Nr. 2; 23. Februar 1995 - 6 AZR 614/94 - BAGE 79, 215 = AP BMT-G II § 1 Nr. 1; 20. März 1997 - 6 AZR 10/96 - BAGE 85, 322, 329 = AP BAT-O § 1 Nr. 8; 29. Juni 2000 - 6 AZR 165/99 - ZTR 2001, 509*).

Das Bundesarbeitsgericht hat in dem sog. Posturteil die Anwendbarkeit des Tarifvertrags in der Fassung für die alten Bundesländer auf die dort tarifgebundene Klägerin darauf gestützt, daß die Anwendung des TVAng-Ost gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) verstoße; die Arbeitnehmerin würde andernfalls allein deshalb anders behandelt als die übrigen Arbeitnehmer, für die dieser Tarifvertrag gilt, weil ihr Arbeitsverhältnis im Beitrittsgebiet begründet ist. Dafür gebe es keinen sachlich einleuchtenden Grund. In der Entscheidung vom 6. Oktober 1994



(- 6 AZR 324/94 - aaO) ist es auf Grund restriktiver Auslegung des § 1 BAT-O zum gleichen Ergebnis gekommen. In der Entscheidung vom 1. Juni 1995 (- 6 AZR 922/94 - aaO), einen nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer betreffend, hat das Bundesarbeitsgericht eine vertraglich vereinbarte Verweisung auf den Geltungsbereich eines Tarifvertrags dahin ausgelegt, daß der Arbeitsvertrag nur das beinhalten solle, was nach den allgemeinen Grundsätzen des Tarifrechts auch für tarifgebundene Angestellte gilt (vgl. auch BAG 21. Oktober 1992 - 4 AZR 156/92 - AP BAT § 23 a Nr. 27; 1. Juni 1995 - 6 AZR 922/94 - BAGE 80, 152, 155 = AP BAT-O § 1 Nr. 5). Diese Grundsätze gelten jedoch nur bezüglich der in § 5 des Arbeitsvertrages getroffenen typischen Gleichstellungsabrede im oa. Sinn. Es bestehen deshalb keine Bedenken, den Bundes-Angestellentarifvertrag demgemäß im übrigen auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden.

Hiervon zu unterscheiden ist jedoch die - konstitutive - Vergütungsregelung in § 6 des Vertrages. Die Konstitutivität der Vergütungsvereinbarung kann nicht nur auf die Angabe der Vergütungsgruppe ("III BAT ") beschränkt werden, sondern bezieht sich auch auf das Bezugssystem ("Ost"). Der rechtsgeschäftliche Wille der Parteien läßt sich nicht in einen Teil, der sich auf die Vergütungsgruppe und in einen weiteren Teil, der sich auf das Bezugssystem bezieht, aufgespalten, das wäre lebensfremd. Bestandteil des Angebots des beklagten Landes war nach den Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB auch das Bezugssystem. Das Angebot ist in seiner Gesamtheit angenommen worden. Soweit dieser vertraglichen Bestimmung - ausnahmsweise - konstitutive Bedeutung zukommt, kann diese Regelung nur so verstanden werden, wie wenn die Vertragsparteien den sich konkret aus der Vergütungsgruppe des anzuwendenden Bezugssystems - hier des BAT-O - ergebenden Betrag ausdrücklich in den Wortlaut des Arbeitsvertrages aufgenommen hätten. Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts kann daher insoweit nicht gefolgt werden, da es seine eigene - insofern richtige - Argumentation zur Konstitutivität der Vereinbarung hinsichtlich der Vergütungsgruppe bei dem Bezugssystem außer Acht läßt und die zu der üblichen Gleichstellungsabrede (hier § 5) entwickelte Rechtsprechung anwendet.

Das Landesarbeitsgericht verkennt dabei, daß eine Gleichstellungsklausel wie die in § 5 des Vertrages vereinbarte, nur Nichttarifgebundene mit Tarifgebundenen gleichstellen soll. Im Streitfall führt die Anwendung tarifrechtlicher Normen oder Richtlinien aber gerade nicht zur VergGr. III BAT. Auch Tarifgebundene hätten demgemäß keinen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. III BAT. Damit gibt es schon kein Bezugsobjekt für eine tarifliche Gleichstellung der Klägerin.



d) Der von der Klägerin gestellte Hilfsantrag, der sich für die Zeit ab 1. Oktober 1999 auf Zahlung einer Vergütung nach VergGr. IV a BAT richtet und den die Klägerin, wie sie in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesarbeitsgericht erläutert hat, für den Fall des (teilweise) Unterliegens mit dem Hauptantrag gestellt hat, ist im Hinblick auf die teilweise Abweisung der Klage ab 1. Februar 1999 zwar angefallen, jedoch unbegründet. Denn ein Anspruch der Klägerin auf Vergütung nach VergGr. IV a BAT ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag nicht. Die Vertragsparteien haben eine konstitutive Vereinbarung hinsichtlich der Vergütung getroffen. Zudem läßt sich den tariflichen Regelungen kein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. IV a BAT entnehmen.

e) Aus dem gleichen Grund ist auch die Widerklage des beklagten Landes unbegründet. Da der Vertrag keine Lücke hinsichtlich der Vergütungsregelung aufweist, ist eine Vergütung nach VergGr. IV b BAT weder als übliche Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB gerechtfertigt noch hat das beklagte Land einen Anspruch darauf, daß die Klägerin eine Willenserklärung abgibt, mit dem sie sein Angebot hinsichtlich einer anderen als der vereinbarten Vergütung annimmt.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 91, 92 Abs. 2 ZPO. Das beklagte Land hat die gesamten Kosten zu tragen, da es sich bei dem für das dritte Jahr (§ 12 Abs. 7 Satz 2 ArbGG) geltend gemachten Anspruch auf Vergütung nach dem BAT und nicht dem BAT-O um eine geringfügige Zuvielforderung der Klägerin handelt.

Hauck

Dr. Wittek

Laux

Binder

Hennecke



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

