

Aktenzeichen: 8 AZR 499/01  
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 20. Juni 2002  
- 8 AZR 499/01 -

I. Arbeitsgericht  
Halle

Urteil vom 31. Mai 2000  
- 4 Ca 5452/99 E -

II. Landesarbeitsgericht  
Sachsen-Anhalt

Urteil vom 29. Juni 2001  
- 2 Sa 510/00 E -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein  
Für die Fachpresse: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung einer Sprachlehrerin an einer Hochschule, Bewährungsaufstieg

Gesetze:

BAT-O §§ 22, 23 Lehrer, § 23 a; Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum BAT-O vom 8. Mai 1991 § 2; GG Art. 72, 74 a; BBesG Anl. I Vorbem. Nr. 16 b; Landesbesoldungsgesetz Sachsen-Anhalt vom 27. Juni 1991 idF vom 27. Juli 1995

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDEsarBEITSGERICHT



8 AZR 499/01  
2 Sa 510/00 E  
Landesarbeitsgericht  
Sachsen-Anhalt

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
20. Juni 2002

## 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 20. Juni 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux, die ehrenamtlichen Richter Brückmann und Dr. Haible für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 29. Juni 2001 - 2 Sa 510/00 E - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Eingruppierung der Klägerin in die VergGr. I b BAT-O auf Grund eines Bewährungsaufstiegs aus der VergGr. II a BAT-O.

Die Klägerin studierte von 1964 bis 1969 an der pädagogischen Hochschule Potsdam und schloß das Studium als Diplom-Lehrerin für die Fächer Russisch und Englisch ab. Von 1969 bis 1979 war sie an verschiedenen Schulen in Halle beschäftigt. Seit dem 1. Februar 1979 ist die Klägerin mit einer Unterbrechung vom 1. Oktober 1980 bis 15. Juli 1982 an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg im Institut für Fremdsprachenvermittlung, Abteilung englische Sprache, als Lehrerin im Hochschuldienst für den Rechtsvorgänger und seit dem Beitritt für das beklagte Land tätig. Dort erteilt sie sprachpraktischen Unterricht.

Unter dem Datum des 2. Dezember 1992 erließ das damalige Ministerium für Wissenschaft und Forschung des beklagten Landes eine Regelung "zur einheitlichen Verfahrensweise bei der Eingruppierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals". Dort heißt es ua.:

"...

Lehrkräfte für besondere Aufgaben gehören zum Kreis der Lehrkräfte, für die die Anlage 1 a zum BAT-O nach Nr. 5 der Vorbemerkung zu allen Vergütungsgruppen nicht gilt. Sie sind daher außertariflich einzugruppieren.

Nach meinen Feststellungen kommt für die o.a. Angestellten aufgrund der von ihnen ausgeübten/auszuübenden Tätigkeiten folgende Eingruppierung in Betracht:

...

5. Lehrkräfte für besondere Aufgaben (§ 58 Abs. 1 HEG LSA) in VergGr. II a Fallgruppe 1 a.

...

Sprachlehrer sind Lehrkräfte für besondere Aufgaben, soweit für ihre Lehrtätigkeit eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung erforderlich ist."



Die Klägerin wurde in der Folgezeit gem. der VergGr. II a BAT-O entlohnt. Im übrigen haben sich beide Parteien im Verlauf des Arbeitsverhältnisses und des Rechtsstreits auf einzelne Normen des BAT-O berufen, ohne daß die jeweils andere Partei dem mit dem Hinweis entgegengetreten wäre, die Anwendung dieser Tarifnormen sei ausgeschlossen.

Unter dem 20. August 1993 teilte die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg der Klägerin folgendes mit:

"Ihr Antrag wurde bearbeitet.

Als Zeitpunkt für einen möglichen Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe bzw. Lohngruppe wurde der 1. September 1997 festgestellt."

Durch Schnellbrief des beklagten Landes vom 20. Juli 1994 sind ab 1. Januar 1994 die Richtlinien der Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL) in der Fassung vom 13. April 1994 in Kraft gesetzt worden. Nach deren Abschnitt G werden Lehrkräfte für besondere Aufgaben an wissenschaftlichen Hochschulen und an Fachhochschulen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung bei Lehrveranstaltungen dieser Grundlage nach VergGr. II a BAT-O vergütet.

Am 1. Juli 1995 traten die Eingruppierungsrichtlinien des Landes Sachsen-Anhalt über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte in Kraft. Dort ist ua. folgendes geregelt:

"II.

...

Hat die Lehrkraft im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinien Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten als aus der Vergütungsgruppe, in die sie nach diesen Richtlinien eingruppiert ist, wird diese Vergütung für die Dauer des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses durch das Inkrafttreten dieser Richtlinie nicht berührt.

...

V.

...

- c) Lehrkräfte für besondere Aufgaben an wissenschaftlichen Hochschulen und an Fachhochschulen
  - 1. Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung bei Lehrveranstaltungen auf dieser Grundlage



a) an wissenschaftlichen Hochschulen VergGr. II a

..."

Unter dem 5. August 1997 teilte das beklagte Land der Klägerin mit, daß ein Bewährungsaufstieg nicht anzuerkennen sei. Dagegen erhob die Klägerin mit Schreiben vom 15. Dezember 1997 "Widerspruch".

Im Rahmen der Einleitung von Stufenverfahren richtete das Kultusministerium des beklagten Landes am 16. Januar 2001 an den Vorsitzenden des Allgemeinen Hauptpersonalrats ein Schreiben, welches auszugsweise wie folgt lautet:

"Nachstehende 37 Lehrkräfte werden in ihren Vergütungsgruppen belassen. Grundlage für diese Entscheidung ist, daß der Erlaß des damaligen Ministeriums für Wissenschaft und Forschung vom 2.12.1992 korrekt vorgenommen worden ist, da es für diesen Beschäftigtenkreis keine tariflichen Regelungen im Land Sachsen-Anhalt gegeben hatte. Sie waren daher außertariflich in die VergGr. II a BAT-O einzugruppieren und nahmen nach Erfüllung einer 15-jährigen Bewährungszeit am Bewährungsaufstieg in die VergGr. I b BAT-O teil. Nach Inkrafttreten neuer landeseinheitlicher Regelungen (Lehrereingruppierungsrichtlinien LSA) vom 1. 7.1995, die einen solchen Bewährungsaufstieg nicht vorsahen, war die Gewährung eines Bewährungsaufstiegs nicht mehr möglich. Daher konnten nach diesem Zeitpunkt auch keine Lehrkräfte für besondere Aufgaben den Bewährungsaufstieg in die VergGr. I b BAT-O erfahren."

Im Mai 2001 hat die Personalabteilung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg einigen Lehrkräften im Hochschuldienst einen Arbeitsvertrag zur Unterzeichnung übersandt. Dieser enthielt folgende Nebenabrede:

"Die Eingruppierung erfolgt außertariflich nach VergGr. II a BAT-O mit Bewährungsaufstieg nach 15 Jahren in VergGr. I b BAT-O."

Unter den Adressaten waren auch Lehrkräfte, die eine Bewährungszeit erst nach dem 1. Juli 1995 abgeschlossen hatten.

Mit ihrer bei Gericht am 23. Dezember 1999 eingegangenen Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, daß das beklagte Land verpflichtet ist, sie gem. VergGr. I b BAT-O zu vergüten.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, daß auf ihr Arbeitsverhältnis der BAT-O und die ihn ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der



jeweiligen Fassung Anwendung finden. Zwar gelte die Anl. 1 a zum BAT-O für sie als Lehrkraft nicht. Durch den Erlaß vom 2. Dezember 1992 sei sie aber außertariflich nach Maßgabe der VergGr. II a Fallgr. 1 a BAT-O eingruppiert worden. Durch die Angabe der Fallgruppe seien die Tätigkeitsmerkmale bestimmt worden, die für die Vergütungsgruppeneinstufung konstitutiv sein sollten. Dies beinhalte die Kennzeichnung als Fallgruppe, aus der sie im Wege der Bewährung in die nächst höhere Vergütungsgruppe aufsteigen könne. Bei der im Erlaß geregelten Eingruppierung handele es sich ferner um die übliche Vergütung im Sinne des § 612 Abs. 2 BGB bzw. um eine einseitige statische Leistungsbestimmung des öffentlichen Arbeitgebers. Es sei auch mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbaren, daß sie nicht mit denjenigen Lehrern gleichgestellt werde, die als Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach 15-jähriger Bewährungszeit bis zum Inkrafttreten der Lehrereingruppierungsrichtlinien in die VergGr. I b BAT-O höhergruppiert worden seien. Außerdem hätten 14 Lehrkräfte noch nach dem 1. Juli 1995 am Bewährungsaufstieg in die VergGr. I b BAT-O teilgenommen. Bei ihnen sei - entgegen der Behauptung des beklagten Landes - keine Herabgruppierung vorgesehen. Vielmehr seien sie die Adressaten der Änderungsangebote vom Mai 2001, durch die die Eingruppierung vertraglich fixiert werden sollte. Wenigstens eine Lehrkraft für besondere Aufgaben habe den Vertrag unterschrieben und an das Personalamt der Martin-Luther-Universität zurückgesandt. Höchstwahrscheinlich habe das Personalamt auch mit Billigung des Kultusministeriums gehandelt.

#### Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, an die Klägerin ab dem 1. September 1997 Vergütung nach VergGr. I b BAT-O zu zahlen und die sich hiernach ergebenden Nettodifferenzbeträge zur VergGr. II a BAT-O unter Einschluß der Unterschiedsbeträge in den Sonderzuwendungen ab Rechtshängigkeit bis zum 30. April 2000, für die Zeit ab dem 1. Mai 2000 mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 1 DÜG zu verzinsen.

#### Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat die Rechtsansicht vertreten, der Erlaß vom 2. Dezember 1992 sei zwischen den Parteien arbeitsvertraglich nicht vereinbart worden und auch nicht an die Klägerin gerichtet gewesen. Soweit Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach ihrem Bewährungsaufstieg in der VergGr. I b BAT-O belassen worden seien, beruhe dies lediglich auf der Besitzstandsregelung der Lehrereingruppierungsrichtlinien. Soweit nach dem 1. Juli 1995 ein Bewährungsaufstieg zugestanden worden sei, seien Herab-



gruppierungen und Änderungskündigungen eingeleitet worden. Die vereinzelt Vertragsangebote im Mai 2000 seien weder auf Veranlassung noch mit Billigung des Kultusministeriums abgegeben worden. Nachdem diese Verfahrensweise bemerkt worden sei, seien die Vertragsmuster auf Weisung des Kanzlers der Martin-Luther-Universität sofort wieder zurückgezogen worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter.

### Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Klägerin kann die Höhergruppierung in die VergGr. I b im Wege des Bewährungsaufstiegs nicht verlangen. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß der Klägerin ein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. I b BAT-O im Wege des Bewährungsaufstiegs nicht zustehe. Zwar sei der BAT-O auf Grund einzelvertraglicher Bezugnahme grundsätzlich anzuwenden, § 23 a BAT-O in Verbindung mit der Anl. 1 a zum BAT-O gelte für Lehrkräfte aber nicht. Arbeitsvertraglich sei die Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs iSd. Anl. 1 a ebensowenig vereinbart, wie die Geltung des Runderlasses vom 2. Dezember 1992. Dieser erstrecke sich im übrigen nicht auf den Bewährungsaufstieg. Auch durch die Mitteilung vom 20. August 1993 sei ein übertariflicher Bewährungsaufstieg nicht zugesagt worden. Der Anspruch folge schließlich nicht aus der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Eine Gleichbehandlung im Unrecht komme nicht in Betracht. Soweit der Bewährungsaufstieg von Lehrkräften für besondere Aufgaben auf Grund besonderer konkreter einzelvertraglicher Vereinbarungen erfolgt sei, könne sich die Klägerin mit diesen Lehrkräften nicht vergleichen.

B. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

I. Die Klage ist zulässig.



Es handelt sich um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die im öffentlichen Dienst allgemein üblich ist und gegen deren Zulässigkeit nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken bestehen (*zB BAG 26. April 2001 - 8 AZR 472/00 - nv.*). Der Feststellungsantrag ist auch insoweit zulässig, als er Zinsforderungen zum Gegenstand hat (*zB BAG 15. November 1995 - 4 AZR 489/94 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 44, zu I der Gründe*).

II. Die Klage ist jedoch nicht begründet.

Für das Klagebegehren der Klägerin gibt es keine Anspruchsgrundlage.

1. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Teilnahme am Bewährungsaufstieg gem. § 23 a BAT-O iVm. der Anl. 1 a zum BAT-O.

a) Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, daß die Parteien die Anwendung des BAT-O in seiner jeweiligen Fassung einzelvertraglich vereinbart haben. Eine ausdrückliche Regelung über die Anwendung des Tarifvertrages liegt zwar nicht vor. Mit dem Landesarbeitsgericht ist aber von einer konkludenten Vereinbarung des BAT-O auszugehen. Das Landesarbeitsgericht hat dies zutreffend mit dem unstreitigen Sachvortrag begründet, wonach sich die Parteien im Verlauf des Arbeitsverhältnisses sowie des Rechtsstreits auf einzelne Normen des BAT-O berufen hätten, ohne daß dem die jeweils andere Partei mit dem Hinweis entgegengetreten wäre, die Anwendung dieser Tarifnorm sei ausgeschlossen. Diese rechtliche Würdigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden; beide Parteien haben in der Revisionsinstanz hiergegen keine Einwendungen erhoben. Es handelt sich um die Auslegung einer individuellen vertraglichen Vereinbarung durch schlüssiges Verhalten, die in der Revisionsinstanz nur darauf überprüft werden kann, ob sie rechtlich möglich, mit den allgemeinen Auslegungsgrundsätzen vereinbar und frei von Verstößen gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungsgrundsätze ist sowie ob alle Umstände berücksichtigt wurden (*BAG 21. Juli 1993 - 4 AZR 489/92 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 64, zu B I 1 b der Gründe*). Auslegungsfehler des Landesarbeitsgerichts sind nicht ersichtlich.

b) Die Geltung des Bundes-Angestelltentarifvertrages führt jedoch nicht zur Annahme eines Bewährungsaufstiegs der Klägerin ab 1. September 1997 nach § 23 a BAT-O. § 23 a BAT-O ist nicht einschlägig, weil für die Klägerin die Anl. 1 a zum BAT-O nicht gilt.



Mangels gegenteiliger Anhaltspunkte ist davon auszugehen, daß mit der stillschweigenden Bezugnahme auf den BAT-O eine dynamische Verweisung gewollt ist (*BAG 20. März 1991 - 4 AZR 455/90 - BAGE 67, 330, 335; 14. November 2001 - 10 AZR 698/00 - nv., zu II B 1 b bb der Gründe*). Ist ein Arbeitgeber tarifgebunden, so soll die einzelvertragliche Verweisung auf Tarifverträge regelmäßig zur Gleichstellung der Außenseiter mit den Gewerkschaftsmitgliedern führen. Da tarifliche Regelungen von den Tarifvertragsparteien häufig neu gefaßt werden, ist auch den Außenseitern objektiv erkennbar, daß mit der Gleichstellungsabrede eine Gleichbehandlung auch für den Fall einer Tarifänderung gewollt ist (*BAG 14. November 2001 - 10 AZR 698/00 - aaO mwN*). Es gilt mithin auch der 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 gleichlautend seit 1991). Dieser enthält folgende Regelung:

"Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 8. Mai 1991 zum Ersten Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O)

## § 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. ..."

Die Klägerin ist 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 Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, rechnen



auch die Hochschulen (*BAG 11. November 1987 - 4 AZR 339/87 - BAGE 56, 326, 331; 11. Februar 1987 - 4 AZR 145/86 - BAGE 55, 53 = AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 131; 21. Oktober 1992 - 4 AZR 28/92 - AP BAT § 23 a Nr. 26, zu II 1 b der Gründe*). Die Klägerin ist als Dozentin an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg als Lehrerin im Hochschuldienst beschäftigt und erteilt sprachpraktischen Unterricht. Da ein besonderes Tätigkeitsmerkmal für Sprachlehrer an Hochschulen in der Anl. 1 a zum BAT-O nicht enthalten ist, findet die Anl. 1 a auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien keine Anwendung.

Damit findet § 23 a BAT-O ebenfalls keine Anwendung. § 23 a BAT-O setzt als Tatbestandsmerkmal nämlich die Geltung der Anl. 1 a zum BAT-O voraus. Für den Bewährungsaufstieg nach § 23 a Satz 2 Nr. 1 BAT-O kommen nur Tätigkeiten in Betracht, die einer konkreten Vergütungsgruppe der Vergütungsordnung des BAT zugeordnet sind. Die Tätigkeit des Angestellten muß danach überhaupt vom BAT und seiner Vergütungsordnung erfaßt sein. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des § 23 a Satz 2 Nr. 2 BAT-O, wonach für den Bewährungsaufstieg die Tätigkeit maßgebend ist, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist. Dieselbe Rechtsfolge läßt sich aus § 23 a Satz 2 Nr. 3 BAT-O entnehmen. Danach sind Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern für den Bewährungsaufstieg nur dann anzurechnen, wenn diese den BAT-O oder einen Tarifvertrag "wesentlich gleichen Inhalts" anwenden. Die Tarifvertragsparteien haben damit klargestellt, daß nach ihrem Willen aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit für die Bewährungszeit nur auf solche Angestelltentätigkeiten abzustellen ist, die vom BAT erfaßt werden (*BAG 21. Oktober 1992 - 4 AZR 28/92 - AP BAT § 23 a Nr. 26, zu II 1 c der Gründe; 18. Mai 1994 - 4 AZR 524/93 - BAGE 77, 23 = AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 34, zu B II der Gründe*).

2. Ein Anspruch der Klägerin ergibt sich ferner nicht aus § 2 Nr. 3 Satz 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O.

Die Klägerin wäre weder in die VergGr. I b BAT-O - Besoldungsgruppe A 14 - eingruppiert, wenn sie in einem Beamtenverhältnis stünde (a), noch läßt sich die begehrte Vergütungsgruppe aus Richtlinien herleiten (b).

a) Wenn die Klägerin in einem Beamtenverhältnis stünde, wäre im Klagezeitraum für die Eingruppierung zunächst das Besoldungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt maßgebend.



Grundsätzlich regelt zwar das Bundesbesoldungsgesetz auch die Besoldung der Beamten der Länder, wie § 1 Abs. 1 Nr. 1 BBesG in Ausführung von Art. 74 a Abs. 1 und Art. 72 Abs. 1 GG bestimmt. Wirksame (Art. 31 GG) besoldungsrechtliche Vorschriften können die Länder nur erlassen, soweit dies bundesgesetzlich ausdrücklich geregelt ist (§ 1 Abs. 4 BBesG). Gem. der Vorbemerkung Nr. 16 b zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B, eingefügt durch Art. 1 des Gesetzes zur Änderung von Vorschriften zur Lehrerbefähigung vom 23. August 1994 (BGBl. I S 2186) werden Lehrer mit einer Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen DDR aber landesrechtlich unter Berücksichtigung der Ämter für Lehrer, die in der Bundesbesoldungsordnung A und den Landesbesoldungsordnungen A ausgewiesen sind, eingruppiert. Ist die Lehrbefähigung dagegen nach bundesdeutschem Recht erworben worden, so gelten das Bundesbesoldungsgesetz und die Bundesbesoldungsordnung A.

Die Besoldung der Lehrkräfte, die ihre Lehrbefähigung nach dem Recht der ehemaligen DDR erworben haben, hat das beklagte Land ab dem 1. Juli 1995 durch das Landesbesoldungsgesetz Sachsen-Anhalt nebst den Landesbesoldungsordnungen A und B vom 27. Juni 1991 (- GVBl. LSA S 123 - idF des Lehrerinnen- und Lehrergleichstellungsgesetzes LSA vom 27. Juli 1995 - GVBl. LSA S 217 -) geregelt.

Die Besoldungsgruppe A 14 der Landesbesoldungsordnung A erfaßt die von der Klägerin ausgeübte Funktion einer Sprachlehrerin an einer Hochschule indessen nicht.

b) Im Streitfall führt auch die Anwendung von Richtlinien nicht zu einem Anspruch der Klägerin auf Vergütung nach VergGr. I b BAT-O ab 1. September 1997.

aa) Nach der 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 bis zum 30. Juni 1995 geltende Zweite Besoldungs-Übergangsverordnung keine abschließenden Regelungen enthielt, das Recht zu, einseitig gesetzte generelle Regelwerke auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden (24. November 1993 - 4 AZR 16/93 - AP BAT-O § 2 Nr. 1; 28. September 1994 - 4 AZR 717/93 - AP § 11 BAT-O Nr. 2; 30. November 1994 - 4 AZR 899/93 - AP § 11 BAT-O 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. Der Zehnte und Sech-

ste Senat des Bundesarbeitsgerichts haben dagegen trotz der Formulierung des § 2 Nr. 3 Satz 2 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O eine Anwendung einseitiger Lehrereingruppierungsrichtlinien nur dann in Betracht gezogen, wenn eine ausdrückliche Prüfung ergab, daß sie von den Arbeitsvertragsparteien zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gemacht worden sind (BAG 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-O §§ 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).

bb) Im Streitfall haben die Arbeitsvertragsparteien die Anwendung ministerieller Vergütungserlasse, die nur behördeninterne Verwaltungsmaßnahmen darstellen, nicht vereinbart. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Runderlaß vom 2. Dezember 1992 nicht Gegenstand einer einzelvertraglichen Vereinbarung der Parteien gewesen ist. Nach den Maßstäben, die für die Überprüfung der Auslegung einer individuellen vertraglichen Vereinbarung gelten, ist die Feststellung des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden. Insbesondere steht ihr nicht die Mitteilung des beklagten Landes vom 20. August 1993 entgegen. Zwar ist nach dem Wortlaut dieses Schreibens auf Antrag der Klägerin "als Zeitpunkt für einen möglichen Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe der 1. September 1997 festgestellt" worden. Das Landesarbeitsgericht hat dies aber nicht als Zusage, sondern als bloßen Hinweis auf einen beabsichtigten Normenvollzug bewertet. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Auslegung ist rechtlich möglich, sie verstößt nicht gegen die allgemeinen Auslegungsgrundsätze der §§ 133, 157 BGB und auch nicht gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze. Bei dem Schreiben vom 20. August 1993 handelt es sich lediglich um eine auf Grund eines Antrags der Klägerin erteilte Auskunft. Nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände konnte die Klägerin nicht davon ausgehen, daß sich das an Verwaltungsrichtlinien, Verordnungen und gesetzliche Regelungen sowie Festlegungen des Haushalts gebundene Land für einen rund vier Jahre später gelegenen Zeitpunkt binden und verpflichten wollte, eine Höhergruppierung ohne Rücksicht auf die Rechtslage sowie die dann zur Verfügung stehenden Planstellen vorzunehmen. Vereinbart sind auch nicht die TdL-Richtlinien sowie der Runderlaß des Ministeriums für Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt vom 17. Oktober 1995 (Lehrereingruppierungsrichtlinien LSA).



cc) Es kann im Streitfall dahinstehen, ob die in § 2 Nr. 3 Satz 2 des Änderungsstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O enthaltene Verweisung auf Richtlinien dazu führt, daß diese für die Eingruppierung der Klägerin auch ohne vertragliche Vereinbarung maßgeblich sind. Es kann auch dahinstehen, ob sich eine solchermaßen bejahte Verweisung auch auf Eingruppierungshinweise oder -richtlinien einer Dienststelle eines Mitglieds der TdL oder nur auf Richtlinien, die die TdL selbst verabschiedet hat, bezieht (vgl. aber BAG 30. November 1994 - 4 AZR 899/93 - AP BAT-O § 11 Nr. 3, zu II 1 b bb der Gründe). Ebenso kann dahinstehen, ob eine solche Geltung des Erlasses vom 2. Dezember 1992 schon auf Grund einer Vertragslücke und einem daraus folgenden einseitigen Leistungsbestimmungsrecht des beklagten Landes nach § 315 BGB, wie die Klägerin meint, in Betracht kommt.

Denn selbst wenn man die Geltung von Richtlinien oder anderer Erlasse annähme, folgt hieraus kein Anspruch der Klägerin im Wege des Bewährungsaufstiegs in die VergGr. I b höhergruppiert zu werden.

Zunächst kann die Klägerin ihr Begehren nicht auf die TdL-Richtlinien stützen. In der Änderungsfassung der Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Eingruppierung der nicht von der Anl. 1 a zum BAT-O erfaßten Angestellten vom 30. Dezember 1994, die nach dem Schnellbrief des beklagten Landes vom 20. Juli 1994 mit Wirkung ab 1. Januar 1994 in Kraft gesetzt wurden, wurde erstmalig der Abschnitt G "Lehrkräfte an Hochschulen" aufgenommen. Er ist seit dem unverändert geblieben. Danach sind Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit einer abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulausbildung bei Lehrveranstaltungen auf dieser Grundlage an wissenschaftlichen Hochschulen nach VergGr. II a zu vergüten. Ein Bewährungsaufstieg ist nicht vorgesehen.

Gleiches gilt für die ab dem 1. Juli 1995 gültigen Arbeitgeberrichtlinien des beklagten Landes.

Des weiteren enthält der Erlaß vom 2. Dezember 1992 keinen hinreichenden Hinweis auf einen Bewährungsaufstieg. Die Rechtsauffassung der Klägerin, daß sich die Regelung eines Bewährungsaufstiegs aus der Angabe der konkreten Fallgr. 1 a zur VergGr. II a BAT-O ergebe, weil aus der Fallgr. 1 a zur VergGr. II a BAT-O bei Geltung der Anl. 1 a zum BAT-O ein solcher in die VergGr. I b BAT-O möglich ist, ist unzutreffend. Dies folgt schon daraus, daß für andere in dem Erlaß vom 2. Dezember 1992 genannten Arbeitnehmergruppen ebenfalls Vergütungsgruppen mit konkreten Fallgruppen bezeichnet sind, aus denen heraus - auch bei Anwendung der Anl. 1 a zum



BAT-O - kein Bewährungsaufstieg in Betracht kommt. Entgegen der Ansicht der Klägerin hatte die Angabe von Fallgruppen damit nicht gerade den Sinn, die Möglichkeit eines Bewährungsaufstiegs einzuräumen, sondern lediglich deklaratorische Bedeutung.

Selbst wenn man zugunsten der Klägerin annähme, daß mit dem Erlaß vom 2. Dezember 1992 für bestimmte Lehrkräfte an Hochschulen ein Bewährungsaufstieg eröffnet werden sollte, wofür die frühere Handhabung des beklagten Landes spricht, wie sie aus dem Schreiben des Kultusministeriums an den Hauptpersonalrat vom 16. Januar 2001 erkennbar wird, blieb es dem Richtliniengeber unbenommen, diese Möglichkeit später wieder zu beschränken oder zu beseitigen. Tatsächlich ist das jedenfalls durch die Inkraftsetzung der TdL-Richtlinien ab 1. Januar 1994 oder durch die Arbeitgeberrichtlinien des beklagten Landes geschehen, denn beide Richtlinien sehen einen Bewährungsaufstieg nicht vor. Daß durch Tarifvertrag oder Erlaß ein Bewährungs- oder Zeitaufstieg vor seinem Ablauf abgeschafft oder beschränkt werden kann, entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (27. August 1986 - 4 AZR 286/85 - nv.; 26. August 1987 - 4 AZR 137/87 - BAGE 56, 59 = AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 137; 21. Oktober 1992 - 4 AZR 28/92 - AP BAT § 23 a Nr. 26; 21. Oktober 1992 - 4 AZR 156/92 - AP BAT § 23 a Nr. 27; 20. März 1996 - 4 AZR 906/94 - AP BAT § 23 a Nr. 36; 14. Juni 1995 - 4 AZR 225/94 - AP TVG § 1 Rückwirkung Nr. 13; 5. November 1997 - 4 AZR 178/96 - AP BAT § 23 a Nr. 39). Die Teilnahme am Bewährungsaufstieg hängt von der kumulativen Erfüllung aller Anspruchsvoraussetzungen ab und begründet bis zur vollen Erfüllung der Erfordernisse kein Anwartschaftsrecht oder eine vergleichbare Rechtsposition. Es stellt deshalb auch keine willkürliche Differenzierung dar, wenn aus finanzpolitischen Gründen Regelungen darauf abstellen, ob eine Person bis zu einem bestimmten Stichtag die ihr gebotene Rechtsposition bereits realisiert hat oder nicht (BVerfG 16. Oktober 1968 - 1 BvL 7/62 - BVerfGE 24, 220, 228; BAG 6. März 1996 - 4 AZR 770/94 - nv.; 6. Februar 1980 - 4 AZR 158/78 - AP TVG § 1 Rückwirkung Nr. 7).

Eine solche - nachträgliche - Veränderung wäre auch nicht ausgeschlossen, wenn man mit der Klägerin hinsichtlich der Vergütungsfrage ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht des beklagten Landes bejaht. Denn das beklagte Land hat gegenüber der Klägerin keine (statische) Leistungsbestimmung nach dem Inhalt des behördeninternen Erlasses vom 2. Dezember 1992 vorgenommen, sondern an die Klägerin schlicht Vergütung nach der VergGr. II a BAT-O gezahlt. Eine Leistungsbestimmung erstreckt sich somit allenfalls hierauf und nicht auf die Einräumung eines Bewährungsaufstiegs.



3. Entgegen der Auffassung der Klägerin ergibt sich aus § 612 Abs. 2 BGB iVm. dem Vergütungserlaß vom 2. Dezember 1992 ebenfalls keine Anspruchsgrundlage für ihr Klagebegehren, ab dem 1. September 1997 nach VergGr. I b BAT-O vergütet zu werden. Spätestens ab Inkrafttreten der Eingruppierungsrichtlinien des beklagten Landes ab 1. Juli 1995 und damit lange vor Ablauf einer eventuellen Bewährungszeit der Klägerin war eine Vergütung von Lehrkräften für besondere Aufgaben mit abgeschlossenem wissenschaftlichem Hochschuldienst nach VergGr. I b BAT-O nach 15-jähriger Bewährung nicht mehr "üblich" iSd. § 612 Abs. 2 BGB.

4. Der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch ergibt sich ferner nicht aus einer betrieblichen Übung.

a) Unter einer betrieblichen Übung versteht man die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen seine Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Aus dem Verhalten des Arbeitgebers, das als seine Willenserklärung zu werten ist, die von den Arbeitnehmern stillschweigend (§ 151 BGB) angenommen wird, erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordene Leistung oder Vergünstigung. Dabei kommt es für die Begründung eines solchen Anspruchs durch betriebliche Übung nicht darauf an, ob der Arbeitgeber mit Verpflichtungswillen gehandelt hat oder ob ihm ein solcher Wille fehlte. Denn die Wirkung einer Willenserklärung oder eines bestimmten Verhaltens tritt im Rechtsverkehr nicht lediglich deshalb ein, weil der Erklärende einen bestimmten Willen gehabt, sondern weil er einen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen gegenüber dem Erklärungsempfänger geäußert hat. Ob sich der Arbeitgeber binden wollte oder nicht, ist danach zu beurteilen, inwieweit die Arbeitnehmer dies aus dem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben (§ 242 BGB) sowie aller Begleitumstände gem. §§ 133, 157 BGB schließen dürfen (*BAG 16. Januar 1985 - 7 AZR 190/82 - nv., zu III 3 der Gründe; 20. Mai 1999 - 6 AZR 602/97 - nv., zu II 3 der Gründe*).

b) Das beklagte Land hat zwar bis zum Inkrafttreten der Lehrereingruppierungsrichtlinien am 1. Juli 1995 Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach 15-jähriger Bewährungszeit höhergruppiert und damit ein wiederholtes und gleichförmiges Verhalten gezeigt. Einen vertraglichen Anspruch auf Teilnahme am Bewährungsaufstieg konnte die Klägerin bis zu diesem Zeitpunkt allerdings nicht erwerben. Wie bereits ausgeführt,



besteht vor der Erfüllung sämtlicher Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg allenfalls die tatsächliche Aussicht, in Zukunft einmal höhergruppiert zu werden.

Gemessen daran hätte ein Anspruch auf Höhergruppierung frühestens am 16. Juli 1997 entstehen können, da die Klägerin erst zu diesem Zeitpunkt 15 Jahre ununterbrochen tätig war. Spätestens für die Zeit nach dem 1. Juli 1995 hat das beklagte Land aber die Entscheidung getroffen, das gleichförmige Höhergruppierungsverhalten einzustellen. Soweit es dennoch vereinzelt zu Höhergruppierungen gekommen ist, handelte es sich um Ausnahmen von der Regel, Höhergruppierungen im Wege des Bewährungsaufstiegs zu unterlassen, aber nicht um eine neue betriebliche Übung. Zudem muß im öffentlichen Dienst ein Arbeitnehmer regelmäßig davon ausgehen, sein Arbeitgeber wolle nur die Leistungen gewähren, zu denen er rechtlich verpflichtet ist. Deshalb darf ein solcher Arbeitnehmer auch bei Gewährung von langjährigen Vergünstigungen, die den Rahmen rechtlicher Verpflichtungen überschreiten, idR nicht darauf vertrauen, daß eine Übung Vertragsinhalt geworden ist und deshalb auf unbestimmte Zeit weiterbesteht. Im Zweifel gilt Normenvollzug. Dementsprechend genügt es für die Annahme einer betrieblichen Übung nicht, wenn nach dem 1. Juni 1995 im Wege des Bewährungsaufstiegs Höhergruppierungen vorgenommen werden. Da ab dem Inkrafttreten der TdL-Richtlinien für die Lehrkräfte für besondere Aufgaben an Hochschulen deren Höhergruppierung im Wege des Bewährungsaufstiegs richtlinienwidrig war, mußte die Klägerin jederzeit mit einer Korrektur der fehlerhaften Handhabung rechnen. Es fehlen mithin die notwendigen zusätzlichen objektiven Anhaltspunkte, die nach Treu und Glauben das Vertrauen des Arbeitnehmers auf das Vorliegen eines Bindungswillens des Arbeitgebers rechtfertigen.

5. Schließlich läßt sich ein Anspruch der Klägerin nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz herleiten.

a) Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hat ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Ihm ist es verwehrt, einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen von einer allgemeinen begünstigenden Regelung ohne vorliegen sachlicher Gründe auszunehmen (*BAG 26. November 1998 - 6 AZR 335/97 - BAGE 90, 219, 225 f.; 23. August 1995 - 5 AZR 293/94 - BAGE 80, 354, 359 f.; 12. Januar 2000 - 10 AZR 741/98 - nv., zu II 3 a der Gründe; 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - zur Veröffentlichung vorgesehen <zVv.>*). Grundsätzlich findet der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz auch hinsichtlich der Arbeitsvergütung Anwendung. Zwar



hat bei der Festlegung der Vergütung der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang vor dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dies gilt aber nur für individuell vereinbarte Arbeitsentgelte, nicht jedoch dann, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip festlegt, indem er bestimmte Voraussetzungen oder bestimmte Zwecke festlegt.

b) Mit der Gruppe der Arbeitnehmer, die die 15 Jahre Bewährungszeit bereits vor dem 1. Juli 1995 vollendet hatten und an die das beklagte Land Vergütung nach VergGr. I b BAT-O zahlt, ist die Klägerin nicht vergleichbar. Es handelt sich insoweit um eine zulässige Differenzierung. Die Wahrung eines arbeitsvertraglichen Besitzstandes kann als Grund für eine unterschiedliche Behandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen in Betracht kommen (*BAG 8. August 2000 - 9 AZR 517/99 - nv.; 25. August 1976 - 5 AZR 788/75 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 41*). Es kann dabei dahinstehen, ob die Beachtung dieses Besitzstandes auf der Regelung in Abschnitt II Abs. 3 der LSA-Richtlinien beruhte und ob eine hierauf beruhende Besitzstandswahrung nur für zutreffende Eingruppierungen gilt (*vgl. BAG 13. Mai 1998 - 10 AZR 421/97 - AP BAT §§ 22, 23 Lehrer Nr. 66, zu einer entsprechenden Besitzstandsklausel*). Denn auch dann, wenn die Höhergruppierung unzutreffend war, ist die vom beklagten Land getroffene Besitzstandswahrung für unzutreffend vorgenommene Eingruppierungen nicht willkürlich.

c) Soweit in vereinzelten Fällen noch nach dem 1. Juli 1995 zurückgelegte Bewährungszeiten zur Höhergruppierung geführt haben sollten, führt dies ebenfalls zu keinem Anspruch der Klägerin, dementsprechend höhergruppiert zu werden.

aa) Zum einen erlaubt die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer noch nicht den Schluß, daß der Arbeitgeber hier einer bestimmten Gruppe eine Leistung nach einem allgemeinen Prinzip gewährt. Bei Zusagen auf Leistungen in besonderen Einzelfällen können sich andere Arbeitnehmer zur Begründung gleichartiger Ansprüche auf diese Einzelfälle nicht berufen (*vgl. BAG st. Rspr. 17. Februar 1998 - 3 AZR 783/96 - DB 1998, 1139, 1140; 28. Juli 1992 - 3 AZR 173/92 - AP BetrAVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 18; 19. August 1992 - 5 AZR 513/91 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 102; 23. August 1995 - 5 AZR 293/94 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 134; 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - zVv., wonach die Begünstigung von weniger als 5 % der Arbeitnehmer gegen die Annahme einer Gruppenbildung spricht*). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Besserstellung der Arbeitnehmer im



Streitfall kein System zugrunde gelegen. Diese Feststellungen binden mangels einer Verfahrensrüge der Klägerin den Senat gem. § 561 Abs. 2 ZPO.

bb) Zum anderen besteht kein Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht oder bei einem Rechtsirrtum des Arbeitgebers. Ein Arbeitnehmer kann sich nicht darauf berufen, daß ein ihm vergleichbarer Arbeitnehmer zu Unrecht in eine höhere Vergütungsgruppe eingestuft und nach dieser vergütet wird. Auch bei einer rechtsirrtümlich falsch angewandten Rechtsnorm kann niemand aus Gründen der Gleichbehandlung für sich die gleiche Falschanwendung verlangen. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz greift nur bei einem gestaltenden Verhalten des Arbeitgebers, nicht jedoch bei einem irrtümlichen Normenvollzug ein (*BAG 12. Januar 2000 - 10 AZR 741/98 - nv., zu II 3 a der Gründe*). In Anbetracht dessen geht das Landesarbeitsgericht zutreffend davon aus, daß im Streitfall der Grundsatz "keine Gleichheit im Unrecht" eingreift.

C. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 ZPO.

Hauck

Dr. Wittek

Laux

Brückmann

Dr. Haible



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



**[JLaw – für Android](#)**



**[JLaw – für iOS](#)**