

Bundesarbeitsgericht
Vierter Senat

Urteil vom 24. Januar 2024
- 4 AZR 362/22 -
ECLI:DE:BAG:2024:240124.U.4AZR362.22.0

I. Arbeitsgericht Leipzig

Urteil vom 28. Januar 2021
- 7 Ca 1744/20 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 27. Juni 2022
- 4 Sa 103/21 -

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung einer Lehrkraft - Anforderungen an eine Revisionsbegründung - arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 362/22
4 Sa 103/21
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Januar 2024

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 2024 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Treber, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Betz sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Wolff für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 27. Juni 2022 - 4 Sa 103/21 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin, 1
hilfsweise über einen ihr zustehenden Schadensersatzanspruch.

Die Klägerin studierte in der Deutschen Demokratischen Republik Theo- 2
logie und legte im Jahr 1983 das zweite theologische Staatsexamen ab. Im Jahr
1990 begann sie ein Weiterbildungsstudium im Fach Latein mit dem Ziel der
Lehrbefähigung für Gymnasien. Sie bestand im Februar 1992 im Fach Erzie-
hungswissenschaften ein „Pädagogik-Staatsexamen“. Von August 1992 bis No-
vember 2020 war sie beim beklagten Freistaat (Beklagter) als Lehrerin an Gym-
nasien beschäftigt. Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 5. November 1992 ent-
hält ua. folgende Regelungen:

„§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.

...

§ 4

Für die Eingruppierung gilt Abschnitt E der Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) über die Eingruppierung der nicht von der Anlage 1a zum BAT-O erfaßten Angestellten vom 24.06.1991 in der jeweiligen Fassung.

Danach ist die Lehrkraft in die Vergütungsgruppe III eingruppiert.“

Am 13. Februar 1995 erwarb die Klägerin das zweite Staatsexamen im Fach Latein. 3

Der Beklagte leitete die Klägerin, die zuvor nach Vergütungsgruppe III des Tarifvertrags zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) vergütet worden war, zum 1. November 2006 in Entgeltgruppe 11 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) über und vergütete sie seither entsprechend. 4

Die Klägerin nahm im September 2019 Einsicht in ihre Personalakte. Dabei fand sie nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ein Schreiben des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus vom 12. Oktober 1993 an das Oberschulamt Leipzig vor. Darin wurde ausgeführt, dass die Abschlüsse der Klägerin in ihrer Gesamtheit einer abgeschlossenen pädagogischen Hochschulausbildung als Diplomlehrerin iSd. Vergütungsgruppe III, Fallgruppen 1 bzw. 2 der Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder über die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte (TdL-Richtlinien) vom 24. Juni 1991 (in der Fassung vom 16. Juli 1993) gleichgestellt werden. 5

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr habe bereits ab dem Erwerb des zweiten Staatsexamens im Fach Latein eine Vergütung nach Vergütungsgruppe IIa BAT-O gemäß den Richtlinien des Freistaates Sachsen zur Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (Sächsische LehrerRL) zugestanden. Die danach geforderte Lehrbefähigung in zwei Fächern habe seither vorgelegen. Nach Überleitung in den TV-L mit Wirkung zum 1. November 2006 hätte sie nach dessen Entgeltgruppe 14 vergütet werden müssen. Der Anspruch auf die begehrte Vergütung ergebe sich auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, da die anderen Lehrer, die mit derselben Qualifikation eine identische Lehrtätigkeit ausgeübt hätten, in die Vergütungsgruppe IIa BAT-O eingruppiert worden seien. Hilfsweise habe sie infolge der Erteilung einer falschen Auskunft des Beklagten über ihre Eingruppierung einen Anspruch auf Schadensersatz. 6

Die Klägerin hat zuletzt beantragt:

7

1. Festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin mit Wirkung ab dem 14. Februar 1995 bis zum 31. Oktober 2006 eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe IIa BAT-O nebst Sondervergütung zzgl. 4 % Zinsen über dem jeweiligen monatlich fällig werdenden Bruttodifferenzbetrag zwischen der Vergütungsgruppe IIa und der Vergütungsgruppe III 1 + 2 BAT-O bis zum 30. April 2000 sowie zzgl. Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 1 DÜG vom 9. Juni 1998 aus dem jeweiligen monatlich fällig werdenden Bruttodifferenzbetrag zwischen der Vergütungsgruppe IIa und der Vergütungsgruppe III 1 + 2 BAT-O seit dem 1. Mai 2000 zu zahlen.
2. Festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin mit Wirkung ab dem 1. November 2006 eine Vergütung nach EG 14 TV-L zzgl. Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus dem jeweiligen monatlich fällig werdenden Bruttodifferenzbetrag zwischen der EG 11 TV-L und der EG 14 TV-L seit dem 1. November 2006 zu zahlen.
3. Hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1. und/oder zu 2. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin den Schaden zu ersetzen, der ihr dadurch entstanden ist, dass der Beklagte die Klägerin mit Wirkung ab dem 14. Februar 1995 falsch eingruppiert hat, einschließlich lebenslang monatlich mit Wirkung ab dem 1. Dezember 2020 zum Ende des jeweiligen Monats den Differenzbetrag der von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder tatsächlich gezahlten Rente und der Rente, welche der Klägerin zustehen würde, wenn sie seit dem 14. Februar 1995 zutreffend eingruppiert worden wäre, zzgl. Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem ersten Tag des jeweiligen Folgemonats.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Klägerin verfüge nur im Fach Latein über eine Lehrbefähigung, nicht jedoch im Fach Religion. Die im Schreiben des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus vom 12. Oktober 1993 an das Oberschulamt Leipzig mitgeteilte Rechtsauffassung ändere hieran nichts.

8

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist teilweise unzulässig, im Übrigen ist sie unbegründet. 10

I. Die Revision ist mangels ausreichender Begründung unzulässig, soweit die Klägerin ihren Anspruch auf die maßgeblichen Eingruppierungsbestimmungen stützt und sie hilfsweise Schadensersatz begehrt. 11

1. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision müssen gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO die Revisionsgründe angegeben werden. Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO). Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung. Die Revisionsführerin muss darlegen, warum sie die Begründung des Berufungsgerichts für unrichtig hält. Allein die Darstellung anderer Rechtsansichten ohne jede Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung ebenso wenig wie die Wiedergabe des bisherigen Vorbringens. Es reicht auch nicht aus, wenn die Revisionsführerin die tatsächlichen und/oder rechtlichen Würdigungen des Berufungsgerichts lediglich mit formelhaften Wendungen rügt. Hat das Berufungsgericht seine Entscheidung auf mehrere voneinander unabhängige, selbstständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Revisionsbegründung jede tragende Erwägung angreifen. Andernfalls ist das Rechtsmittel insgesamt unzulässig (*st. Rspr., vgl.* 12

etwa BAG 21. Dezember 2022 - 7 AZR 489/21 - Rn. 44; 17. November 2021 - 4 AZR 77/21 - Rn. 13; jew. mwN).

2. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung hinsichtlich der beiden genannten Streitgegenstände nicht gerecht. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung insoweit auf mehrere - jeweils für sich tragende - Begründungen gestützt. 13

a) Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung hinsichtlich des Feststellungsbegehrens für die von der Klägerin geforderte Eingruppierung zunächst darauf gestützt, sie verfüge nicht über die nach den Sächsischen LehrerRL für die Vergütungsgruppe IIa BAT-O geforderte Lehrbefähigung in zwei Fächern. Weiter hat es angenommen, dass der Klägerin der geltend gemachte Anspruch nicht zustehe, weil sie keinen Vortrag zum Vorliegen einer freien Planstelle geleistet habe. Schließlich hat das Berufungsgericht die Zurückweisung dieses Anspruchs zusätzlich damit begründet, die Klägerin habe keinen hinreichenden Sachvortrag dazu geleistet, dass die erforderlichen laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Beförderung bei einer hypothetisch nachgezeichneten Beamtenlaufbahn vorgelegen hätten. 14

b) Die Revisionsbegründung enthält zwar eine hinreichende Auseinandersetzung mit der Argumentation des Landesarbeitsgerichts bezüglich des Fehlens einer Lehrbefähigung in zwei Fächern; für die weiteren tragenden Erwägungen fehlt es hieran aber. 15

aa) Auf die Begründung des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin habe nicht dargetan, dass die erforderlichen laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Beförderung bei einer hypothetisch nachgezeichneten Beamtenlaufbahn vorgelegen hätten, ist die Klägerin innerhalb der Revisionsbegründungsfrist nicht eingegangen. 16

bb) Darüber hinaus hat sich die Klägerin nicht mit der weiteren tragenden Begründung des Landesarbeitsgerichts auseinandergesetzt, sie habe keinen Vortrag zum Vorliegen einer freien Planstelle geleistet. 17

- (1) Soweit die Klägerin in der Revisionsbegründung auf die begrenzte Aussagekraft eines Schreibens des Beklagten abstellt, in welchem ein Höhergruppierungsbegehren der Klägerin aus dem Jahr 2012 abgelehnt worden sein soll, stellt dies keine hinreichende Auseinandersetzung mit der Begründung des Berufungsgerichts dar. Dieses hat sich weder ausdrücklich auf ein solches Schreiben gestützt noch geht aus der Urteilsbegründung hervor, dass es seiner Entscheidung wenigstens gedanklich das betreffende Schreiben zu Grunde gelegt hat. Der Verweis des Landesarbeitsgerichts auf den Vortrag des Beklagten, dieser habe bereits in der Klageerwiderung das Bestehen freier Planstellen in Abrede gestellt, geschah ohne Bezugnahme auf ein vermeintliches Schreiben betreffend einen Höhergruppierungsantrag. 18
- (2) Bei dem Vorbringen der Klägerin, sie habe entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts zum Vorliegen einer freien Planstelle vorgetragen, handelt es sich um eine Verfahrensrüge. Diese hat keinen Erfolg. Der Senat hat diese geprüft, erachtet sie jedoch nicht für durchgreifend und sieht gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 564 Satz 1 ZPO von einer Begründung ab. 19
- c) Ebenfalls unzureichend ist die Revisionsbegründung, soweit sich die Klägerin gegen die Abweisung des hilfsweise geltend gemachten Schadensersatzanspruchs wendet. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang auf seine Ausführungen zu dem ersten Eingruppierungsfeststellungsantrag verwiesen und schlussfolgert, hieraus ergebe sich, dass die Klägerin richtigerweise in die Vergütungsgruppe III BAT-O eingruppiert gewesen sei. Deshalb scheidet ein Schadensersatzanspruch aus. Die Revisionsbegründung hätte sich daher auch hinsichtlich des geltend gemachten Schadensersatzanspruchs mit sämtlichen selbstständig tragenden Erwägungen auseinandersetzen müssen, mit denen das Berufungsgericht den Eingruppierungsfeststellungsantrag abgelehnt hat. Daran fehlt es. Die Ausführungen beschränken sich - neben Erläuterungen zur rechtzeitigen Geltendmachung des behaupteten Anspruchs - darauf, das Landesarbeitsgericht hätte den Schadensersatzanspruch nicht mit der von ihm gegebenen Begründung ablehnen dürfen. 20

- II. Soweit die Klägerin ihre beiden Feststellungsbegehren hinsichtlich der geltend gemachten höheren Vergütung auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützt, ist die zulässige Revision unbegründet. 21
1. Der Antrag zu 1. ist insgesamt, der Antrag zu 2. ist nur teilweise zulässig. 22
- a) Bei den Feststellungsanträgen handelt es sich um allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsanträge, die im Grundsatz zulässig sind (*vgl. dazu etwa BAG 5. Mai 2021 - 4 AZR 666/19 - Rn. 12*). 23
- b) Der Antrag zu 2. ist - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - unzulässig, soweit er sich auf einen Zeitraum nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30. November 2020 bezieht. In diesem Umfang fehlt es am nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse (*vgl. ausf. BAG 23. Januar 2019 - 4 AZR 541/17 - Rn. 15*). Der Klägerin steht nach ihrem eigenen Vortrag ab dem 1. Dezember 2020 kein Vergütungsanspruch (mehr) zu. 24
- c) Im Übrigen sind die Anträge zulässig. Das Feststellungsinteresse ist nicht deshalb entfallen, weil sich die Anträge auf einen in der Vergangenheit liegenden Zeitraum beziehen. Der erforderliche Gegenwartsbezug besteht in der Geltendmachung einer (zukünftigen) Erfüllung einer höheren, konkret bezeichneten Vergütung aus dem in der Vergangenheit liegenden Zeitraum (*vgl. BAG 16. August 2023 - 4 AZR 339/22 - Rn. 12*). Durch die Entscheidung über den Antrag wird der Streit der Parteien insgesamt bereinigt. Über weitere Vergütungselemente, insbesondere die Stufenzuordnung, besteht kein Streit (*zum andernfalls bestehenden Erfordernis der Benennung der Stufe im Feststellungsantrag vgl. BAG 27. August 2014 - 4 AZR 518/12 - Rn. 15; 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - Rn. 15, BAGE 124, 240*). Schließlich besteht ein Feststellungsinteresse im Grundsatz auch für die zu den Hauptforderungen akzessorischen Zinsforderungen (*BAG 13. Mai 2015 - 4 AZR 355/13 - Rn. 9 mwN*). 25

2. Soweit die Anträge zulässig sind, sind sie unbegründet. Der Klägerin hat keinen Anspruch auf die begehrte höhere Vergütung auf Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Ein Anspruch auf die begehrten Zinsen besteht daher ebenfalls nicht. 26
- a) Nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hat ein Arbeitgeber, der Teilen seiner Arbeitnehmer nach einem bestimmten erkennbaren generalisierenden Prinzip Leistungen gewährt, Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in gleicher oder vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Untersagt ist ihm danach sowohl eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe als auch eine sachfremde Gruppenbildung. Trotz des Grundsatzes der Vertragsfreiheit gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz auch im Bereich der Entgeltzahlung, sofern die Vergütung aufgrund eines bestimmten erkennbaren und generalisierenden Prinzips erfolgt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist verletzt, wenn sich ein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder sonstiger sachlich einleuchtender Grund für eine Differenzierung nicht finden lässt (*BAG 19. November 2014 - 4 AZR 845/12 - Rn. 25 mwN*). 27
- b) Die Klägerin hat bereits nicht dargetan, dass der Beklagte Leistungen nach einem anderen Vergütungssystem gewährt als nach den von ihm geschaffenen Eingruppierungsrichtlinien (*vgl. zu deren Überprüfung anhand des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes BAG 19. November 2014 - 4 AZR 845/12 - Rn. 26 ff.*). Sie vergleicht sich mit anderen Lehrkräften, die über eine Lehrbefähigung in zwei Fächern verfügen. Dabei übersieht die Klägerin, dass sie nach Auffassung des Beklagten gerade keine solche Lehrbefähigung hat. Deshalb ist auch nicht ersichtlich, dass der Beklagte durch eine weitere gestaltende Entscheidung ein neben den Sächsischen LehrerRL stehendes Vergütungssystem etabliert hat. Einen Verstoß der vom Beklagten angewandten Bestimmungen der Eingruppierungsrichtlinien selbst gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz macht die Klägerin nicht geltend. 28

III. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision (§ 97 Abs. 1 ZPO). 29

Treber

M. Rennferdt

Betz

Peter Thieß

T. Wolff