

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 18. Oktober 2018
- 6 AZR 246/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:181018.U.6AZR246.17.0

I. Arbeitsgericht Bayreuth
- Kammer Hof -

Endurteil vom 26. Juli 2016
- 3 Ca 889/15 -

II. Landesarbeitsgericht Nürnberg

Urteil vom 22. März 2017
- 4 Sa 438/16 -

Entscheidungsstichworte:

Hochschullehrkraft für besondere Aufgaben - konstitutive vertragliche
Eingruppierung

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 246/17
4 Sa 438/16
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. Oktober 2018

URTEIL

Schneider, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Oktober 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und Dr. Heinkel sowie die ehrenamtlichen Richter Klapproth und Steinbrück für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 22. März 2017 - 4 Sa 438/16 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über das Vorliegen einer konstitutiven vertraglichen Vergütungsvereinbarung. 1

Der Kläger ist seit dem 1. April 2013 bei dem beklagten Freistaat an dessen Hochschule H als Lehrkraft für besondere Aufgaben beschäftigt. Der Arbeitsvertrag vom 30. Januar 2013 hat auszugsweise folgenden Inhalt: 2

„§ 2 - Tarifvertrag

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), dem Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) und die diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden einschlägigen Tarifverträge Anwendung.

...

§ 4 - Eingruppierung

(1) Der Beschäftigte ist in Entgeltgruppe 12 TV-L eingruppiert (§ 12 Absatz 2 TV-L).

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Beschäftigten aus dienstlichen Gründen eine andere Tätigkeit im Rahmen der Entgeltgruppe zuzuweisen.“

Der Kläger erhielt Entgelt nach der Entgeltgruppe 12 Stufe 3 TV-L. Auf eine Beanstandung des Rechnungshofs hin erklärte der Beklagte gegenüber dem Kläger mit Schreiben vom 14. Juli 2015, er nehme eine korrigierende Rückgruppierung in die Entgeltgruppe 11 TV-L vor. Bei der Eingruppierung im Jahr 2013 sei die Verordnung über die Einstellungs Voraussetzungen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (ELbAV) nicht korrekt angewandt sowie statt der vom Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (StMWFK) bekannt gegebenen Eingruppierungsrichtlinie die in Anlage A zum TV-L enthaltene Entgeltordnung zugrunde gelegt worden. Zur Vermeidung unbilliger Härten werde dem Kläger ab August 2015 eine bei künftigen Entgelterhöhungen anrechenbare persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags gewährt. 3

Während des laufenden Rechtsstreits erklärte der Beklagte mit Schreiben vom 18. Mai 2016 vorsorglich für den Fall, dass die Angabe der Entgeltgruppe des TV-L in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags konstitutiv sei, er fechte diese Erklärung an. 4

Der Kläger hat erstmals in seinem Schriftsatz vom 29. März 2016 die Auffassung vertreten, die Angabe der Entgeltgruppe in § 4 Abs. 1 seines Arbeitsvertrags gewähre ihm einen vertraglichen Anspruch auf eine entsprechende Vergütung. Er hat angenommen, die Erklärung des Beklagten vom 18. Mai 2016 stelle eine unzulässige Teilanfechtung dar. Auch sei die Anfechtungsfrist nicht gewahrt, die jedenfalls mit Zugang des Schriftsatzes vom 29. März 2016 begonnen habe. 5

Der Kläger hat beantragt 6

1. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. April 2013 in der Entgeltgruppe 12 Entgeltstufe 3 des TV-L einzugruppieren und zu vergüten;
2. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, ihn ab dem 1. April 2016 in der Entgeltgruppe 12 Entgeltstufe 4 des TV-L einzugruppieren und zu vergüten.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hat geltend gemacht, § 4 des Arbeitsvertrags enthalte lediglich einen deklaratorischen Verweis auf die Entgeltgruppe 12 TV-L. Er habe keine konstitutive Regelung gewollt. Der Wortlaut der in § 4 des Arbeitsvertrags enthaltenen Regelung entspreche dem nach der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen zum Vollzug des TV-L zu verwendenden Muster. Gemäß Nr. 5.2 dieser Bekanntmachung stelle die Aufnahme der Entgeltgruppe in den Arbeitsvertrag lediglich eine eigenständige Vereinbarung über den Umfang des Direktionsrechts, nicht aber über die Vergütung dar. Auch der Kläger habe keine konstitutive Regelung gewollt, wie seine Ausführungen in der Klageschrift zeigten. Falls § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags entgegen der Annahme des Beklagten doch konstitutiv wirke, habe er die Vergütungsregelung wirksam angefochten. Er habe nur eine Wissenserklärung abgeben wollen. Kenntnis seines Irrtums habe er erst nach einer Recherche des Justitiars der Hochschule am 11. Mai 2016 und einem internen Abstimmungsprozess erlangt.

7

Der Beklagte hat die Ansicht vertreten, im Ergebnis fehle eine Vergütungsvereinbarung, so dass sich die Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB richte. Zur Höhe der üblichen Vergütung habe der Kläger aber nicht schlüssig vorgebracht.

8

Die Vorinstanzen haben der Klage auf der Grundlage einer konstitutiven Vergütungsvereinbarung in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

9

Entscheidungsgründe

Die Revision ist zurückzuweisen, weil sie unbegründet ist. Die Feststellungsanträge sind begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die Parteien in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags eine Vergütung nach Entgeltgruppe 12 TV-L konstitutiv vereinbart haben, die nicht aufgrund der Anfechtungserklärung des Beklagten als nichtig anzusehen ist. 10

I. Der Anspruch des Klägers folgt aus § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags. Die Parteien haben darin konstitutiv eine Eingruppierung und Vergütung nach der Entgeltgruppe 12 TV-L vereinbart. Das ergibt die Auslegung des Arbeitsvertrags. 11

1. § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags ist eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB. Darauf lässt schon das äußere Erscheinungsbild der formularmäßigen Vertragsgestaltung schließen. Zudem beruht der Arbeitsvertrag auf dem in der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen zum Vollzug des TV-L vom 27. Oktober 2006 (*FMBl. S. 194, StAnz Nr. 44*), die zuletzt durch die Bekanntmachung vom 5. Juli 2018 (*FMBl. S. 147*) geändert worden ist, enthaltenen Arbeitsvertragsmuster. Dieses ist nach dem Vorbringen des Beklagten in allen Arbeitsverträgen zu verwenden, die er mit Tarifbeschäftigten abschließt. Jedenfalls handelt es sich um eine sog. Einmalbedingung iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB. Sowohl Allgemeine Geschäftsbedingungen als auch sog. Einmalbedingungen können vom Senat als typische Erklärungen selbst ausgelegt werden (*BAG 24. Mai 2018 - 6 AZR 116/17 - Rn. 15 mwN; für Allgemeine Geschäftsbedingungen BAG 17. November 2016 - 6 AZR 487/15 - Rn. 20*). 12

2. Bei einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung ist grundsätzlich davon auszugehen, dass übereinstimmende Willenserklärungen vorliegen (*BAG 27. März 2018 - 4 AZR 151/15 - Rn. 32 mwN*). Soll der Nennung einer Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag daher keine rechtsgeschäftlich begründende Wirkung zukommen, sondern es sich nur um eine deklaratorische Angabe in Form einer 13

sog. Wissenserklärung (*dazu etwa BAG 29. September 2010 - 3 AZR 546/08 - Rn. 19 mwN; 28. Juli 2010 - 5 AZR 521/09 - Rn. 19 mwN, BAGE 135, 197*) handeln, muss dies im Arbeitsvertrag deutlich zum Ausdruck gebracht worden sein (*BAG 21. August 2013 - 4 AZR 656/11 - Rn. 12, BAGE 146, 29*). Allerdings kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes ohne das Hinzutreten weiterer Umstände regelmäßig nicht davon ausgehen, ihm solle allein aufgrund der Nennung einer Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag, wie sie von § 12 Abs. 2 TV-L (*ebenso von § 12 Abs. 3 TVöD-AT, zuvor schon § 22 Abs. 3 BAT*) vorgeschrieben ist, ein eigenständiger, von den tariflichen Eingruppierungsbestimmungen oder anderen in Bezug genommenen Eingruppierungsregelungen unabhängiger Anspruch auf eine Vergütung nach der genannten Entgeltgruppe zustehen. Voraussetzung für diese Ausnahme von dem allgemeinen Grundsatz, dass die Nennung einer Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag konstitutiv ist, ist jedoch, dass sich aus dem Inhalt des Arbeitsvertrags unmissverständlich ergibt, allein die bezeichneten (tariflichen) Eingruppierungsbestimmungen - und nicht die angegebene Entgeltgruppe - sollten für die Ermittlung der zutreffenden Entgelthöhe maßgebend sein (*BAG 21. August 2013 - 4 AZR 656/11 - Rn. 13 f. mwN, aaO*). Aus der Annahme, der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes wolle im Zweifel nur eine bestehende (tarifliche) Eingruppierungsregelung nachvollziehen (*vgl. etwa BAG 27. September 2000 - 10 AZR 146/00 - BAGE 96, 1; 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - BAGE 93, 340; 18. Februar 1998 - 4 AZR 581/96 - BAGE 88, 69; 28. Mai 1997 - 10 AZR 383/95 -; 8. August 1996 - 6 AZR 1013/94 -*), folgt nichts anderes. Der Arbeitgeber als Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen muss wegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht nur im Vertragswortlaut zum Ausdruck bringen, allein die in Bezug genommenen Regelungswerke sollen für die Ermittlung der zutreffenden Entgeltgruppe maßgebend sein, sondern er muss zugleich dafür Sorge tragen, dass sich diese hieraus auch ohne weiteres ermitteln lässt (*BAG 21. August 2013 - 4 AZR 656/11 - Rn. 22, aaO*). Das gilt auch für den Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes.

3. Nach den vorgenannten Voraussetzungen kann jedenfalls dann nicht von einer sog. deklaratorischen Nennung der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag

14

eines Arbeitgebers im öffentlichen Dienst ausgegangen werden, wenn zum Zeitpunkt der vertraglichen Vereinbarung die in Bezug genommenen (tariflichen) Regelungswerke keine Eingruppierungsbestimmungen für die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit enthalten, aus denen sich die zutreffende Vergütung ermitteln ließe. Dann fehlt es regelmäßig für den durchschnittlichen Arbeitnehmer als Erklärungsempfänger an den erforderlichen Anhaltspunkten, der Arbeitgeber wolle ihn nach einem Eingruppierungswerk vergüten, aus dem sich die zutreffende Entgeltgruppe allein aufgrund der vertraglich vereinbarten Tätigkeit ermitteln lässt und bei der genannten Entgeltgruppe handele es sich nicht um eine Willens-, sondern ausnahmsweise nur um eine sog. Wissenserklärung. Besteht kein Vergütungssystem mit abstrakten Tätigkeitsmerkmalen für die vom Arbeitnehmer auszuübende Tätigkeit oder ist es insoweit lückenhaft, kann der Arbeitnehmer die Nennung einer Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag grundsätzlich nur als ausdrückliches Angebot auch in Bezug auf die Ermittlung der maßgebenden Vergütungshöhe verstehen. Nimmt der Arbeitnehmer dieses Angebot an, ist die Entgeltgruppe damit vertraglich - „konstitutiv“ - festgelegt (*BAG 21. August 2013 - 4 AZR 656/11 - Rn. 15 f., BAGE 146, 29; 22. Juli 2004 - 8 AZR 203/03 - zu II 1 d der Gründe*).

In einem solchen Fall scheidet die vom Beklagten in Anspruch genommene korrigierende Rückgruppierung von vornherein aus. Diese beruht auf der Annahme, bei einer deklaratorischen Bezugnahme auf tarifliche Eingruppierungsbestimmungen und die darin enthaltene Tarifautomatik sei der Arbeitnehmer immer in die zutreffende Entgeltgruppe eingruppiert. Der Arbeitgeber komme mit der Angabe der Entgeltgruppe lediglich den Anforderungen des Tarifvertrags (*vgl. § 12 Abs. 2 TV-L, § 12 Abs. 3 TVöD-AT, zuvor schon § 22 Abs. 3 BAT*) nach. Mit einer korrigierenden Rückgruppierung vollziehe der Arbeitgeber nur einseitig die der Tätigkeit entsprechende, zutreffende tarifliche Bewertung nach (*vgl. BAG 1. Juni 2017 - 6 AZR 741/15 - Rn. 20, BAGE 159, 214; 22. Juli 2004 - 8 AZR 203/03 - zu II 1 c der Gründe*). Enthält der in Bezug genommene Tarifvertrag jedoch keine Eingruppierungsbestimmungen für die arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit, kann die Tarifautomatik nicht eingreifen. Dem öffentlichen Arbeitgeber verbleibt dann - wie jedem anderen Arbeitgeber auch - nur die

15

Möglichkeit, sich von der individualvertraglich konstitutiv festgelegten Vergütung einvernehmlich, durch Änderungskündigung oder durch Anfechtung des Arbeitsvertrags zu lösen.

4. Danach kann der Kläger ein Entgelt nach der Entgeltgruppe 12 TV-L aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags beanspruchen. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 16

a) Im Zeitpunkt des Vertragsschlusses konnte aus den in § 2 des Arbeitsvertrags genannten Regelwerken für die vertraglich vereinbarte Tätigkeit keine „zutreffende“ Eingruppierung, also eine Entgeltgruppe des TV-L ermittelt werden. Zwar sah die Eingruppierungsrichtlinie des Beklagten für Hochschullehrkräfte für besondere Aufgaben (*Bekanntmachung mit Schreiben des Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst [StMWFK] vom 21. März 2012 - C7-H3134-11/5279 -*) eine Vergütung in Anwendung der Entgeltgruppen des TV-L vor. Diese Richtlinie war mangels vertraglicher Inbezugnahme aber nicht anwendbar. Ebenso wenig war der Geltungsbereich der tariflichen Eingruppierungsregelungen des TV-L einschließlich seiner Anlage A für den als Lehrkraft iSd. Vorbemerkung Nr. 4 zu allen Teilen der Entgeltordnung tätigen Kläger eröffnet, da diese Lehrkräfte nicht erfassen. Der Kläger war auch kein Beschäftigter in der Forschung iSd. Teils II Nr. 6 der Anlage A zum TV-L. Er nahm keine Forschungsaufgaben iSd. Protokollerklärung Nr. 2 zu Teil II Nr. 6 der Anlage A zum TV-L war. Eine Eingruppierung nach dem TV EntgO-L, der erst am 1. August 2015 in Kraft trat, scheidet ungeachtet der Frage seiner vertraglichen Inbezugnahme gleichfalls aus. Deshalb gab es für den Kläger keinen Anlass, davon auszugehen, bei der vertraglichen Nennung der Entgeltgruppe 12 TV-L handele es sich um eine bloße Wissenserklärung, die lediglich diejenige Entgeltgruppe des TV-L - „deklaratorisch“ - bezeichne, die sich unter Heranziehung der in § 2 des Arbeitsvertrags in Bezug genommenen Bestimmungen ergibt. Vielmehr erfolgte die erforderliche Zuordnung zu einer Entgeltgruppe des TV-L erst durch die Angabe in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags, die daher als übereinstimmende vertragliche („konstitutive“) Vergütungsabrede zu 17

verstehen ist (vgl. BAG 21. August 2013 - 4 AZR 656/11 - Rn. 18, BAGE 146, 29).

b) Der Kläger war auch nicht gehalten, etwaigen Motiven des Beklagten hinsichtlich einer möglichen deklaratorischen Bedeutung des § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags nachzugehen. Solche waren nach dem Vertragstext nicht erkennbar. 18

aa) Der Inhalt von Allgemeinen Geschäftsbedingungen und sog. Einmalbedingungen wie der hier in Streit stehenden Vertragsbestimmung ist nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu ermitteln. Sie sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen (BAG 24. Mai 2018 - 6 AZR 116/17 - Rn. 15 mwN; für Allgemeine Geschäftsbedingungen BAG 17. November 2016 - 6 AZR 487/15 - Rn. 22). Dabei haben die Motive des Erklärenden, soweit sie nicht in dem Wortlaut der Erklärung oder in sonstiger, für die Gegenseite hinreichend deutlich erkennbarer Weise ihren Niederschlag finden, außer Betracht zu bleiben. Es besteht keine Verpflichtung des Erklärungsempfängers, den Inhalt oder den Hintergrund des ihm formularmäßig gemachten Antrags durch Nachfragen aufzuklären. Kommt der Wille des Erklärenden nicht oder nicht vollständig zum Ausdruck, gehört dies zu dessen Risikobereich (BAG 21. August 2013 - 4 AZR 656/11 - Rn. 19 f., BAGE 146, 29). 19

bb) Nach den Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders ist aus dem Arbeitsvertrag nicht ersichtlich, dass dieser auf dem in der Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen zum Vollzug des TV-L vom 27. Oktober 2006 (FMBl. S. 194, StAnz Nr. 44), die zuletzt durch die Bekanntmachung vom 5. Juli 2018 (FMBl. S. 147) geändert worden ist, enthaltenen Arbeitsvertragsmuster beruht. Auf diese Bekanntmachung ist im Arbeitsvertrag nicht Bezug genommen. Daher kann auch nicht, wie der Beklagte meint, aus dem Inhalt von Nr. 5.2 dieser Bekanntma- 20

chung geschlussfolgert werden, dass die Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag seitens des Beklagten als Klauselverwender nur deklaratorisch gemeint sei.

cc) Der Hinweis im Vertrag der Parteien, dass es sich um einen „Arbeitsvertrag für Lehrkräfte für besondere Aufgaben gemäß § 3 der Verordnung über die Einstellungsvoraussetzungen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben (ELbAV), die unbefristet eingestellt werden“, handelt, bietet keine hinreichenden Anhaltspunkte dafür, dass in §§ 2, 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags lediglich deklaratorisch auf eine Eingruppierungsregelung verwiesen wird. Die ELbAV beinhaltet, wie ihr Name bereits sagt, lediglich Regelungen zu den Einstellungsvoraussetzungen. Mit der Eingruppierung und Vergütung der Hochschullehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt sie sich nicht.

21

dd) Das Angebot des Beklagten, das nach dem anzuwendenden Auslegungsmaßstab ausschließlich die konstitutive Vereinbarung der Entgeltgruppe 12 TV-L beinhaltete, hat der Kläger angenommen. Ob der Kläger, wie der Beklagte vorgetragen hat, lediglich eine deklaratorische Vereinbarung wollte, kann dahinstehen. Auch der Beklagte behauptet nicht, dass der Kläger einen von der angebotenen konstitutiven Entgeltregelung abweichenden Vertragswillen in der von § 150 Abs. 2 BGB geforderten unzweideutigen Weise (*vgl. dazu BGH 11. Mai 2009 - VII ZR 11/08 - Rn. 35, BGHZ 181, 47*) bei Vertragsschluss zum Ausdruck gebracht und er selbst dieses modifizierte Angebot angenommen hat. Auf das in der Klageschrift und dem weiteren Prozessvorbringen aus Sicht des Beklagten zu einem späteren Zeitpunkt zum Ausdruck gebrachte Verständnis des Klägers vom Vorliegen einer deklaratorischen Entgeltvereinbarung kommt es daher nicht an. Im Übrigen ist für die Auslegung des Arbeitsvertrags auf die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders, nicht aber die subjektiven des Klägers abzustellen. Aus diesen Gründen ist die von der Revision auf Seite 7 ff. der Revisionsbegründung unter B I 2 erhobene Verfahrensrüge irrelevant.

22

c) Der Beklagte kann sich nicht darauf stützen, ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes wolle dem Arbeitnehmer nur dasjenige gewähren, was ihm tariflich oder nach in Bezug genommenen Richtlinien zustehe. Das setzt eine bestehende (tarifliche) Eingruppierungsregelung voraus, an der es vorliegend in Bezug auf die vereinbarte Tätigkeit fehlt. Der durchschnittliche Vertragspartner des Verwenders konnte den in §§ 2, 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags genannten Regelungen gerade keine einschlägige tarifliche Entgeltgruppe entnehmen. Der Beklagte als Verwender der Allgemeinen Geschäftsbedingung hat entgegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht in ausreichender Weise im Vertragswortlaut zum Ausdruck gebracht, allein die in Bezug genommenen Regelungswerke sollen für die Ermittlung der zutreffenden Entgeltgruppe maßgebend sein. Er hat ebenso wenig dafür Sorge getragen, dass sich diese hieraus auch ohne weiteres ermitteln lässt. 23

d) Es fehlt an Anhaltspunkten im Arbeitsvertrag oder sonstigen Umständen dafür, dass die Parteien sich der Regelungslücke im TV-L bei Vertragsabschluss bewusst gewesen sind und dennoch übereinstimmend lediglich die Tarifautomatik des § 12 TV-L und damit deklaratorisch die Entgeltgruppe 12 vereinbaren wollten. Dies folgt schon daraus, dass der Beklagte sich zur Anfechtung des § 4 des Arbeitsvertrags für berechtigt hält, weil ihm diese Lücke nicht bewusst gewesen sei. Auch geht das Landesarbeitsgericht zutreffend davon aus, dass hinreichende Anhaltspunkte für einen übereinstimmenden Parteiwillen, abweichend vom schriftlichen Vertragsinhalt sollen andere Eingruppierungsregelungen (welche?) für die Entgeltbestimmung maßgeblich sein, nicht bestehen. Dem entspricht das Vorbringen des Beklagten in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat, bei Abschluss des Arbeitsvertrags sei darüber nicht gesprochen worden. 24

e) Entgegen dem Vorbringen der Revision bringt der Klammerhinweis in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags auf § 12 Abs. 2 TV-L unter Berücksichtigung der vorstehenden Erwägungen nicht mit der hinreichenden Deutlichkeit zum Ausdruck, allein die in § 2 des Arbeitsvertrags bezeichneten (tariflichen) Eingruppierungsbestimmungen sollen für die Ermittlung der zutreffenden Entgelthöhe 25

maßgebend sein und nicht die angegebene Entgeltgruppe. Im Arbeitsvertrag der Parteien sind gerade keine (tariflichen) Eingruppierungsbestimmungen benannt, nach denen eine Eingruppierung des Klägers erfolgen könnte. Auch die von der Revision angeführte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Februar 2007 (- 4 AZR 187/06 -) steht dem Auslegungsergebnis nicht entgegen. Anders als in jenem Rechtsstreit, in dem die Parteien die Tätigkeit der Klägerin als die einer „wissenschaftlichen Assistentin“ verstanden hatten und deren Eingruppierung unter Heranziehung der für eine derartige Tätigkeit tatsächlich einschlägigen Vergütungsordnung zum BAT-O vollziehen wollten, ist der Kläger vorliegend in § 1 seines Arbeitsvertrags ausdrücklich als „Lehrkraft für besondere Aufgaben“ bezeichnet worden. Für die Eingruppierung dieses Personenkreises existiert aber kein in Bezug genommenes Regelwerk. Aus diesem Grund wäre auch irrelevant, falls die personalverwaltende Dienststelle den Kläger bei Vertragsabschluss als Beschäftigten in der Forschung angesehen haben sollte. Diese Annahme findet aus Sicht eines verständigen und redlichen Vertragspartners im Arbeitsvertrag keinen hinreichenden Anklang. Da es für Hochschullehrkräfte für besondere Aufgaben im TV-L bei Abschluss des Arbeitsvertrags keine Eingruppierungsmerkmale gab, ist nach den Verständnismöglichkeiten eines durchschnittlichen Vertragspartners von einer konstitutiven Vereinbarung auszugehen.

f) Die Entscheidungen des Senats vom 25. Juni 2015 (- 6 AZR 383/14 -), 17. November 2016 (- 6 AZR 487/15 -) und 26. Januar 2017 (- 6 AZR 671/15 -) zu Entgeltvereinbarungen in Arbeitsverträgen des öffentlichen Dienstes stehen der Annahme einer konstitutiven Regelung im vorliegenden Fall nicht entgegen. Den Entscheidungen lag jeweils ein Arbeitsvertrag zugrunde, in dem nicht nur eine bestimmte Entgeltgruppe genannt war, sondern zugleich die nicht normativ geltenden Eingruppierungsregelungen des beklagten Landes, die einschlägige Tätigkeitsmerkmale enthielten, in Bezug genommen waren. Dies bedingte ein Verständnis der Vertragsklausel, wonach dem genannten Erlass umfassend Geltung verschafft und dieser insgesamt angewendet werden solle sowie, dass die Angabe der sich „danach“ aus der Anwendung der in Bezug genommenen Erlasse ergebenden Entgeltgruppe deklaratorisch sei (*BAG 25. Juni 2015*

26

- 6 AZR 383/14 - Rn. 28, BAGE 152, 82; 17. November 2016 - 6 AZR 487/15 - Rn. 24 f.; 26. Januar 2017 - 6 AZR 671/15 - Rn. 17, BAGE 158, 81). Vorliegend wird im Arbeitsvertrag jedoch nicht auf bestimmte, nicht normativ geltende Eingruppierungsregelungen des Beklagten verwiesen.

5. Ausgehend von einer Vergütung nach Entgeltgruppe 12 TV-L und einer zwischen den Parteien nicht streitigen Stufe 3 ab dem 1. April 2013 erfolgte ab dem 1. April 2016 der Stufenaufstieg des Klägers in die Stufe 4 dieser Entgeltgruppe (§ 16 Abs. 3 Satz 1 TV-L). 27

II. Die vertragliche Entgeltvereinbarung in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags ist nicht als nichtig anzusehen (§ 142 Abs. 1 BGB). Der Beklagte hat diese Erklärung nicht wirksam angefochten. 28

1. Der Beklagte hat mit Schreiben vom 18. Mai 2016 erklärt, er habe § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags bei dessen Abschluss keine konstitutive Bedeutung beigemessen, sondern ihn als deklaratorischen Hinweis angesehen. Vorsorglich für den Fall, dass dem Abschluss des Arbeitsvertrags im Hinblick auf § 4 Abs. 1 konstitutive Wirkung zukommen sollte, fechte er seine „diesbezügliche ... Erklärung vom 30.01.2013“ an. 29

2. Diese Erklärung steht nicht unter einer unzulässigen Bedingung. Die Anfechtung als Gestaltungserklärung ist zwar bedingungsfeindlich. Hier liegt eine Bedingung im Rechtssinn aber nicht vor. Streiten die Parteien über die Auslegung eines Rechtsgeschäfts, will aber die eine Partei an den Vertrag nur gebunden sein, wenn er in ihrem Sinne ausgelegt wird und ficht sie anderenfalls das Rechtsgeschäft vorsorglich an (sog. Eventualanfechtung), so ist die Anfechtungserklärung nicht von einem zukünftigen ungewissen Ereignis, nämlich der Entscheidung des Gerichts, abhängig gemacht. Vielmehr soll die (unbedingte) Anfechtungserklärung nur für den Fall gelten, dass die Auslegung in einem der Auffassung des Anfechtenden widersprechenden Sinne erfolgt. Für diesen Fall will der Anfechtende an den Vertrag nicht gebunden sein. Die Wirkung der Anfechtung ergibt sich dann aus der künftigen gerichtlichen Feststellung eines 30

damals nur für die Parteien ungewissen, aber objektiv bereits bestehenden Rechtszustandes (*BGH 15. Mai 1968 - VIII ZR 29/66 - zu B III der Gründe*).

3. Bei der Erklärung vom 18. Mai 2016 handelt es sich jedoch entgegen der Annahme der Revision um eine unzulässige Teilanfechtung. 31

a) Dass der Beklagte den Arbeitsvertrag lediglich teilweise angefochten hat, ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des Anfechtungsschreibens. In diesem stellt er nach wörtlicher Wiedergabe von § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags sein Verständnis dieser Vertragsbestimmung dar. Im Anschluss erklärt er unter ausdrücklichem Bezug auf § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vorsorglich die Anfechtung der „diesbezüglichen“ Erklärung vom 30. Januar 2013. Dass auch der Beklagte selbst von einer Teilanfechtung ausgegangen ist, wird durch sein erst- und zweitinstanzliches Vorbringen bestätigt, wonach die nach Anfechtung der Vergütungsvereinbarung entstehende Vertragslücke durch die Anwendung des § 612 Abs. 2 BGB zu schließen sei. Das setzt voraus, dass der Vertrag mit Ausnahme der Entgeltregelung weiter Bestand haben sollte. Tatsächlich war der Kläger auch nach Zugang der Anfechtungserklärung mit Wissen und Billigung der zuständigen Stellen weiterhin entsprechend seines Arbeitsvertrags tätig. Soweit der Beklagte erstmals in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erklärt hat, er sei schon immer von einer Anfechtung des gesamten Arbeitsvertrags ausgegangen, scheidet ein solches Verständnis aus den genannten Gründen aus. 32

b) Die auf § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags beschränkte Teilanfechtung ist unzulässig. 33

aa) Eine Teilanfechtung ist nur möglich, wenn der nach Wegfall des angefochtenen Teils verbleibende Rest bei objektiver, vom Willen der Beteiligten absehender Betrachtung als selbstständiges, unabhängig von den anderen Teilen bestehendes Rechtsgeschäft denkbar ist. Dabei kommt es für die Frage, ob eine Teilanfechtung begrifflich möglich ist, nicht auf den Willen der am Rechtsgeschäft Beteiligten, sondern allein auf die objektive (gedankliche) Zerlegbarkeit des Rechtsgeschäfts an (*BAG 24. Februar 2011 - 6 AZR 626/09 - Rn. 50 mwN*); 34

dem folgend Hessisches LAG 28. November 2012 - 18 Sa 594/12 - zu II 2 a der Gründe). Die Vergütungsregelung kann nicht als selbstständiger Teil eines Rechtsgeschäfts angesehen werden (vgl. BAG 28. Januar 1987 - 5 AZR 163/86 - zu IV 2 der Gründe). Die Teilanfechtung bezöge sich auf einen Kernpunkt des Vertrags und störte das vereinbarte Ordnungs- und Äquivalenzgefüge, was unzulässig ist (vgl. BAG 22. Januar 1981 - 3 AZR 541/78 - zu II 2 a der Gründe; vgl. zur Unzulässigkeit einer Teilkündigung wegen der Störung des vereinbarten Ordnungs- und Äquivalenzgefüges BAG 18. Mai 2017 - 2 AZR 721/16 - Rn. 17 mwN, BAGE 159, 148).

bb) Danach ist vorliegend eine Teilanfechtung ausgeschlossen, da bei objektiver, vom Willen der Parteien absehender Betrachtung ein selbstständiges, unabhängig von der konstitutiven Vergütungsvereinbarung in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags bestehendes Rechtsgeschäft nicht denkbar ist. Ohne diese Vergütungsregelung, die eine im Synallagma stehende Hauptleistungspflicht des Beklagten betrifft und nicht als selbstständiger Teil des Rechtsgeschäfts angesehen werden kann, verbliebe keine in sich sinnvolle Regelung. Die Teilanfechtung bezöge sich auf einen Kernpunkt des Vertrags und störte das vereinbarte Ordnungs- und Äquivalenzgefüge. Soweit der Beklagte meint, die sich ergebende Lücke könne durch eine Anwendung des § 612 Abs. 2 BGB geschlossen werden, führt das nicht zur Zulässigkeit der auf die Vergütungsvereinbarung in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags beschränkten Anfechtung. Dies betrifft die bei Wirksamkeit der Teilanfechtung erst in einem zweiten Schritt zu prüfende Frage, welche Regelung an die Stelle der nichtigen Vertragsvereinbarung tritt.

35

4. Da die isolierte Anfechtung der Vergütungsvereinbarung in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags bereits aus den genannten Gründen ausscheidet, konnte dahinstehen, ob ein Anfechtungsgrund gemäß § 119 Abs. 1 BGB bestand. Weiter musste der Senat nicht entscheiden, ob die Anfechtung noch unverzüglich iSd. § 121 Abs. 1 BGB erklärt worden ist, obgleich der Kläger schon im Schriftsatz vom 29. März 2016 die Auslegung der im Arbeitsvertrag enthaltenen Vergütungsvereinbarung als konstitutiv für sich in Anspruch genommen hat, ohne je-

36

doch ausdrücklich auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21. August 2013 (- 4 AZR 656/11 -) hinzuweisen (*vgl. zur Frage des Beginns der Anfechtungsfrist und der damit im Zusammenhang stehenden Frage der Kenntnis des Anfechtungsgrundes bei einer Eventualanfechtung Staudinger/Singer (2017) § 121 Rn. 4 ff. mwN*). Auf die zu beiden Gesichtspunkten erhobenen Revisionsrügen kommt es daher nicht an.

III. Die Parteien haben die vertragliche Vergütungsvereinbarung in § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags nicht geändert. Eine einvernehmliche Änderung liegt ersichtlich nicht vor. Der Beklagte hat auch keine wirksame Änderungskündigung des § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertrags erklärt. Unabhängig von der Frage, unter welchen Voraussetzungen eine solche Kündigung zur Änderung der Vergütung möglich wäre, handelte es sich, da dem Beklagten kein Recht hierzu eingeräumt wurde, um eine unzulässige Teilkündigung (*vgl. dazu BAG 18. Mai 2017 - 2 AZR 721/16 - Rn. 17 mwN, BAGE 159, 148*). Darüber hinaus hat der Beklagte weder in dem Schreiben vom 14. Juli 2015 noch in demjenigen vom 18. Mai 2016 eine Kündigung verbunden mit dem Angebot einer geänderten Vergütungsvereinbarung erklärt. In dem Schreiben vom 14. Juli 2015 geht der Beklagte ersichtlich von einer Tarifautomatik aus, die ihn zu einer korrigierenden Rückgruppierung berechtige. Dann wäre eine Änderungskündigung nicht erforderlich. Das Anfechtungsschreiben vom 18. Mai 2016 ist auf die Beseitigung der ursprünglichen Willenserklärung gerichtet. In ihm bietet der Beklagte keine geänderten Vertragsbedingungen an.

37

IV. Der Beklagte hat die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

38

Spelge

Krumbiegel

Heinkel

Klapproth

Steinbrück