

Aktenzeichen: 10 AZR 383/95
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 28. Mai 1997
- 10 AZR 383/95 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 05. Mai 1994
- 5d Ca 491/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 17. März 1995
- 13 Sa 1247/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Korrigierende Rückgruppierung

Gesetz:

MTB II Lohngruppe 8 a Änderungsstarifvertrag (ÄndTV) Nr. 14
vom 22. März 1991

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 383/95

13 Sa 1247/94 Köln

Verkündet am
28. Mai 1997

Susdorf,
Reg.-Obersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 28. Mai 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Prof. Dr. Jobs und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Brose für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 17. März 1995 - 13 Sa 1247/94 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Kläger, insbesondere darüber, ob eine korrigierende Rückgruppierung in eine niedrigere Vergütungsgruppe ohne Änderungskündigung möglich ist.

Die fünf Kläger werden seit dem Jahre 1978 bei der Beklagten in der Instandsetzungsstaffel des geschwaders in
N als Mechaniker für Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten an Bodengeräten (Luftfahrzeug-Bodengeräte-Mechaniker C) beschäftigt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Arbeitsverhältnisse finden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung und kraft Tarifbindung der Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) und die diesen ändernden und ergänzenden Tarifverträge Anwendung. Damit gilt auch der Änderungstarifvertrag Nr. 14 vom 22. März 1991 zum Lohngruppenverzeichnis zum MTB II, mit dem rückwirkend zum 1. Oktober 1990 die Lohngruppen geändert wurden.

In den formularmäßigen Arbeitsverträgen der Kläger heißt es nach der Inbezugnahme auf den MTB II:

"Danach wird der Arbeiter in die Lohngruppe ... eingereiht.

bzw.

Herr ... wird nach Maßgabe des Manteltarifvertrages für Arbeiter des Bundes ... unter Einreihung in die Lohngruppe ... eingestellt."

Die Kläger wurden im Laufe der Zeit alle in die Lohngruppe II des Sonderverzeichnisses (SV) 2 a MTB II eingereiht. Aufgrund einer von der Beklagten im Jahre 1987 erstellten Tätigkeitsdarstellung erhielten die Kläger ab 1. Januar 1988 Lohn nach der Lohngruppe I Fallgruppe 1 SV 2 a MTB II. Dies wurde ihnen mit Schreiben vom 4. Dezember 1987 mitgeteilt. Im Zuge der Umsetzung des vorgenannten Änderungstarifvertrages folgte ab Oktober 1990 eine Überleitung in die Lohngruppe 8 a ÄndTV MTB II.

Im Jahre 1990 kam die Beklagte anhand einer neuen Tätigkeitsdarstellung zu dem Ergebnis, daß die Kläger richtigerweise nur in die Lohngruppe 7 a ÄndTV MTB II einzugruppieren seien.



Mit Schreiben vom 27. April 1993 teilte sie den Klägern dieses Ergebnis mit und kündigte die Herabreihung von Lohngruppe 8 a in Lohngruppe 7 a ÄndTV MTB II rückwirkend ab 1. Oktober 1990 an. Ein personalvertretungsrechtliches Beteiligungsverfahren hinsichtlich der korrigierenden Rückgruppierung ist nicht durchgeführt worden.

Die Kläger sind der Auffassung, ihnen stehe auch weiterhin ein Anspruch auf Lohn nach der Lohngruppe 8 a ÄndTV MTB II zu. Aufgrund der unverändert gebliebenen Tätigkeit sei die Tätigkeitsdarstellung aus dem Jahre 1987 auch hinsichtlich der Bewertung der einzelnen Tätigkeiten zutreffend. Im übrigen bedürfe eine korrigierende Rückgruppierung der Mitwirkung des Personalrates und könne nur aufgrund einer Änderungskündigung erfolgen.

Die Kläger haben beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die Tätigkeit der Kläger auch weiterhin nach der Lohngruppe 8 a ÄndTV MTB II zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, die Tätigkeit der Kläger erfülle lediglich die tariflichen Anforderungen der Lohngruppe 7 a ÄndTV MTB II. Die Einreihung ihrer Tätigkeit in die Lohngruppe 8 a ÄndTV MTB II sei, wie die Tätigkeitsdarstellung aus dem Jahre 1990 zeige, irrtümlich erfolgt und könne daher einseitig korrigiert werden.



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



Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Klagen stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte den Klagabweisungsantrag weiter. Die Kläger bitten um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt unter Aufhebung der Entscheidung der Vorinstanz zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Klärung der Sach- und Rechtslage.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte sei zur Vergütung nach Lohngruppe 8 a ÄndTV MTB II verpflichtet. Eine korrigierende Rückgruppierung könne im vorliegenden Falle nur durch eine Änderungskündigung erfolgen. In den Arbeitsverträgen der Kläger werde eine konkrete Vergütungsgruppe genannt. Damit sei ein arbeitsvertraglicher Anspruch entstanden, von dem sich die Beklagte nicht einseitig lösen könne.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts überzeugen aus Rechtsgründen nicht.

II. Die Kläger haben keinen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Vergütung nach der Lohngruppe 8 a ÄndTV MTB II. Für eine korrigierende Rückgruppierung bedarf es daher keiner Änderungskündigung der Beklagten. Die Vergütung nach der bisherigen Lohngruppe kann damit einseitig von der Beklagten eingestellt werden, wenn



sich ergibt, daß die Kläger unzutreffend eingruppiert waren. Dies wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben.

1. Die Parteien haben in den Arbeitsverträgen vereinbart, daß sich das Arbeitsverhältnis nach dem MTB II und den diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträgen bestimmt und die Kläger danach in eine bestimmte Lohngruppe eingereiht werden. Diese für einen Arbeitsvertrag im öffentlichen Dienst typische Vereinbarung kann grundsätzlich nicht dahin ausgelegt werden, daß den Klägern ein eigenständiger, von den tariflichen Bestimmungen unabhängiger arbeitsvertraglicher Anspruch auf eine bestimmte Vergütung zustehen soll. Vielmehr wird damit nur wiedergegeben, welche Vergütungsgruppe der Arbeitgeber bei Anwendung der maßgeblichen Eingruppierungsbestimmungen als zutreffend ansieht, ohne daß daraus eine eigenständige Vergütungsvereinbarung mit dem Inhalt entnommen werden kann, die angegebene Vergütung solle unabhängig von den tariflichen Bestimmungen, ggf. als übertarifliche Vergütung gezahlt werden. Ohne Hinzutreten weiterer Umstände kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes eine solche Bedeutung der Angabe der Vergütungsgruppe schon deshalb nicht entnehmen, weil der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich keine übertarifliche Vergütung, sondern grundsätzlich nur das gewähren will, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zusteht (BAG Urteil vom 23. August 1995 - 4 AZR 352/94 - ZTR 1996, 169 ff., m.w.N.; BAG Urteil vom 8. August 1996 - 6 AZR 1013/94 - AP Nr. 46 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer).

Im vorliegenden Falle liegen keine Umstände vor, die darauf schließen lassen, daß die Beklagte mit den Klägern einen arbeits-



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



vertraglichen Anspruch auf Vergütung nach einer bestimmten Lohngruppe vereinbart hat. Insbesondere kann auch das Schreiben der Beklagten vom 4. Dezember 1987, mit dem sie den Klägern die Höhergruppierung in die Lohngruppe I a.F. mitgeteilt hat auch im Zusammenhang mit der arbeitsvertraglichen Regelung nicht dahin ausgelegt werden, daß die Beklagte sich unabhängig von den tariflichen Bestimmungen arbeitsvertraglich habe binden wollen. Die Verwendung des Wortes "danach" bzw. "nach Maßgabe" im Arbeitsvertrag läßt erkennen, daß es sich bei der im Vertrag vorgenommenen Eingruppierung um eine Schlußfolgerung handelt, nämlich das Ergebnis der Bewertung der Aufgabenbereiche der Kläger nach der Tätigkeitsbeschreibung im Jahre 1987. Auch die Formulierung im Arbeitsvertrag, daß die Kläger in die Lohngruppe ... eingruppiert sowie die Formulierung im Schreiben vom 4. Dezember 1987, der Kläger werde in die Lohngruppe ... eingereiht, da er die tariflichen Voraussetzungen erfülle, sprechen dafür, daß nur wiedergegeben werden sollte, welcher Lohngruppe die Tätigkeit der Kläger nach Auffassung der Beklagten zuzuordnen war. Ein darüber hinausgehender vertraglicher Bindungswille der Beklagten läßt sich solchen Erklärungen nicht entnehmen (so auch BAG Urteil vom 27. Februar 1980 - 4 AZR 237/78 - AP Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAG Urteil vom 30. Mai 1990 - 4 AZR 74/90 - BAGE 65, 163 = AP Nr. 31 zu § 75 BPersVG).

2. Auch die fehlende Beteiligung des Personalrats bei der Rückgruppierung der Kläger führt nicht dazu, daß die Beklagte die bisherige Vergütung weiter zahlen muß. Die korrigierende Rückgruppierung unterliegt zwar der Mitbestimmung des Personalrates (vgl. BAG Urteil vom 30. Mai 1990 - 4 AZR 74/90 -, aaO und BAG



Urteil vom 8. August 1996 - 6 AZR 1013/94 -, aaO). Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts bei der korrigierenden Rückgruppierung ist jedoch für den Vergütungsanspruch unerheblich. Der Vergütungsanspruch richtet sich vielmehr nach den vertraglichen oder tariflichen Bestimmungen einer zutreffenden Eingruppierung. Dies folgt daraus, daß das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Ein-, Um-, Höher- und Rückgruppierungen, die in bezug auf eine unveränderte Tätigkeit erfolgen, nur in Form eines Mitbeurteilungsrechts der Eingruppierungsentscheidung des Arbeitgebers besteht. Von dieser Funktion sind die individualrechtlichen Rechtsfolgen zu unterscheiden. Ein nach den vertraglichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen nicht gegebener Vergütungsanspruch kann durch eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nicht begründet werden.

3. Damit ist ein arbeitsvertraglicher Anspruch der Kläger auf eine Vergütung nach der Lohngruppe 8 a ÄndTV MTB II nicht entstanden, so daß es zur Korrektur der Eingruppierung keiner Änderungskündigung bedarf. Eine Änderungskündigung ist nur zur Beseitigung arbeitsvertraglicher Ansprüche erforderlich. Wird eine zu hohe tarifliche Vergütung grundlos gezahlt, so kann die Zahlung einseitig vom Arbeitgeber eingestellt werden (vgl. BAG Urteil vom 8. August 1996 - 6 AZR 1013/94 -, aaO). Da das Landesarbeitsgericht eine gegenteilige Rechtsauffassung vertreten hat, war seine Entscheidung aus diesem Grunde aufzuheben.

III. Ob die Kläger einen tariflichen Anspruch auf eine Vergütung nach der Lohngruppe 8 a ÄndTV MTB II haben, kann der Senat nicht



entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat zur tariflichen Eingruppierung keine Feststellungen getroffen. Deshalb war der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

* Dabei wird das Landesarbeitsgericht folgendes zu berücksichtigen haben:

Die Eingruppierungsfeststellungsklage setzt einen schlüssigen Sachvortrag der Kläger voraus, der die Tatbestandsmerkmale der Lohngruppe 8 a ÄndTV MTB II, nämlich die selbständige Ausführung "besonders schwierige Instandsetzungen und Spezialarbeiten an hochempfindlichen und komplizierten Geräten" enthält. Im vorliegenden Fall ist die Beklagte aufgrund ihrer eigenen Tätigkeitsbeschreibung aus dem Jahre 1987 davon ausgegangen, daß durch die Instandsetzung, Prüfungs- und Einstellungsarbeiten an den Hydrauliktestständen mit einem Anteil von 52,5 % diese Voraussetzungen erfüllt sind. Berufen sich die Kläger nunmehr auf diese Tätigkeitsbeschreibung und behaupten sie, der Tätigkeitsumfang habe sich nicht geändert, so muß die Beklagte nunmehr im einzelnen vortragen, warum und inwieweit diese Tätigkeitsdarstellung und die Bewertung der einzelnen Tätigkeiten fehlerhaft war und die tarifliche Eingruppierung deshalb korrigiert werden muß. Dazu genügt nicht allein der Hinweis auf die neue Tätigkeitsdarstellung aus dem Jahre 1990, wonach die Tätigkeiten an den Hydrauliktestständen nur noch 17,3 % ausmachen. Vielmehr muß die Beklagte für die gerichtliche Nachprüfung nachvollziehbar im einzelnen



aufzeigen, daß und inwieweit sie sich bei der ursprünglichen Tätigkeitsbeschreibung und deren Bewertung geirrt hat. Dazu bedarf es insbesondere genauer nachvollziehbarer Erläuterungen der Beklagten, warum sie in der Tätigkeitsdarstellung 1990 gegenüber der Tätigkeitsdarstellung 1987 die Tätigkeiten der Kläger um weitere Tätigkeiten ergänzt (vgl. Ziff. 6 - 11 der Aufgabenbeschreibung) und darüber hinaus diese in so viele Einzeltätigkeiten aufgespalten hat, daß z.B. der zeitliche Umfang der Tätigkeiten der Kläger an den verschiedenen Hydrauliktestständen rechnerisch von 52,5 auf 17,3 % gesunken ist.

Matthes

Dr. Jobs

Böck

Gnade

Brose



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)