

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: KSchG § 1 Abs. 2; TO.A Anlage 2 Vergütungsgruppen VIII und IX

- Leitsätze:
1. Ist ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in seinem Arbeitsvertrag irrtümlich in eine zu hohe Vergütungsgruppe der TO.A eingestuft worden, so kann die Vergütung gegen den Willen des Arbeitnehmers nur durch Änderungskündigung dem Tarif angepaßt werden.
 2. An einer solchen Änderungskündigung hat der Arbeitgeber ein dringendes betriebliches Interesse, wenn dem nicht dringendere Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen.
 3. Ist der Verwalter eines Kraftfahrzeuggerätelagers beim Bundesgrenzschutz in TO.A IX oder in TO.A VIII einzustufen?

Aktenzeichen: 2 AZR 457/60

Urteil des BAG vom 19. Oktober 1961

LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 457/60

Sa 170/60 N Bayern (Nürnberg)

108

erklärt
am 19. Oktober 1961

es Bann,
ngestellte
le Urkundsbeamtin
er Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 19. Oktober 1961 durch die
Bundesrichter Schilgen, Dr. Meier-Scherling und Dr. Joachim
sowie die Bundesarbeitsrichter von Lossau und Sickert für
Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Bayern, Kammer 6,
Sitz Nürnberg, vom 30. September 1960
- 6 Sa 170/60 N - aufgehoben.

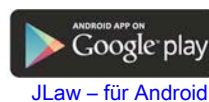
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und
Entscheidung, auch über die Kosten der Revision,
an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Der Kläger ist seit dem 1. Oktober 1955 beim Bundesgrenzschutz (Grenzschutzverwaltungsstelle II 2 in C) Verwalter eines Gerätelagers für Kraftfahrzeuge. Bis zum 30. September 1960 erhielt er die Bezüge eines Angestellten nach Vergütungsgruppe VIII der Anlage 1 zur TO.A. Am 21. Juni 1960 kündigte ihm die Beklagte mit Zustimmung des Personalsrats zum Zwecke der Herabstufung in die Vergütungsgruppe IX zum 30. September 1960 mit der Behauptung, daß die Tätigkeit des Klägers nur den Merkmalen der Gruppe IX, nicht aber denen der Gruppe VIII entspreche; die Eingruppierung in Gruppe VIII sei irrtümlich erfolgt; der Irrtum sei erst durch eine Beanstandung des Bundesrechnungshofes entdeckt worden.

Der Kläger hat gegen diese Änderungskündigung gemäß dem Kündigungsschutzgesetz Feststellungsklage erhoben. Er ist der Meinung, daß seine Tätigkeit unter die Gruppe VIII falle, und daß überdies die Beklagte, da sie ihn als unter Gruppe VIII fallend eingestellt habe, ihn nicht zurückstufen könne.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Feststellung, daß durch die Änderungskündigung vom 21. Juni 1960 das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Änderung erfahren habe, hilfsweise daß das Arbeitsverhältnis mit einer Entlohnung nach Gruppe VIII nicht aufgelöst werde.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß der Kläger nach seinen Tätigkeitsmerkmalen in die Gruppe IX gehöre und die Herabstufung des Klägers in die richtige Gruppe für die Beklagte ein dringendes betriebliches Erfordernis darstelle.



Die Revision greift diese Ausführungen in mehrfacher Beziehung an. Der Kläger habe allein dadurch, daß er bei seiner Anstellung in Gruppe VIII eingereiht worden sei, ein vertragliches Recht auf diese Eingruppierung – selbst wenn sie falsch gewesen sein sollte – erworben, das ihm nicht genommen werden könne. Die Herabstufung sei nicht im dringenden betrieblichen Interesse geboten. Auch fehle es an einer Abwägung der Belange der Parteien. Im übrigen sei auch der Kläger von vornherein richtig eingestuft gewesen.

I. Nach dem unstreitigen Inhalt des Arbeitsvertrages des Klägers vom 1. Oktober 1955 war dieser nach Gruppe VIII eingestellt und konnte Bezahlung nach Gruppe VIII verlangen. Von dieser vertraglich bedungenen Vergütung konnte sich die Beklagte, wenn sie den Kläger in ihren Diensten behalten wollte, ohne seine Zustimmung nur mit einer Änderungskündigung befreien. Eine solche hat sie ausgesprochen.

Wenn sie jetzt meint, das sei gar nicht nötig gewesen, sie habe vielmehr den Kläger ohne Änderung seines Vertrages in die nach ihrer Ansicht richtige, d.h. seiner Tätigkeit entsprechende Gruppe IX herabstufen können, so ist das nicht richtig und findet auch keine Stütze in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. In der von der Beklagten zitierten Entscheidung des Dritten Senats vom 30. Oktober 1956 (AP Nr. 15 zu § 3 TO.A) steht zwar, daß der Arbeitgeber das gleiche Recht wie der Arbeitnehmer haben müsse, eine falsche Eingruppierung jederzeit durch die richtige zu ersetzen. Das besagt aber nur, daß der Arbeitgeber dies auf dem für ihn gewiesenen Wege, nämlich der Änderungskündigung, erreichen kann, wie das auch der Arbeitgeber der genannten Entscheidung ausweislich des Tatbestandes getan hatte. Demgemäß heißt es auch im Urteil unmittelbar nach der von der Beklagten zitierten Stelle weiter, es sei deshalb "für die Zeit nach dem Ablauf der Kündigungsfrist" darüber zu entscheiden, in



welche Vergütungsgruppe der dortige Kläger einzureihen sei. Damit hat auch der Dritte Senat die Notwendigkeit einer Änderungskündigung anerkannt, sie jedenfalls nicht in Frage gestellt. Auch die in der Revisionsbeantwortung ebenfalls erwähnte Entscheidung des Vierten Senats vom 15. Dezember 1960 (4 AZR 13/59) gibt nichts für die Ansicht der Beklagten her. Eher ließe sich zu Gunsten der Beklagten auf das Urteil des Vierten Senats vom 2. April 1958 (BAG 6, 59) verweisen, in dem ausgeführt ist, daß die irrige Rechtsansicht der Parteien, nach einer Tarifordnung stehe dem Arbeitnehmer eine bestimmte zusätzliche Vergütung zu, trotz wiederholter Zahlung dieser Zulage keine vertragliche Verpflichtung begründe. Das hat der Vierte Senat jedoch nur für eine außerhalb des Vertragsgefüges stehende Sonderzulage ausgesprochen. Das läßt sich jedoch auf Gehalt und Lohn als das wesentliche Vertragselement nicht übertragen. Wesentliche Vertragselemente, wie das der zugewiesenen Tätigkeit und das des auf sie entfallenden Entgeltes, kann der Arbeitgeber, wie das Bundesarbeitsgericht wiederholt ausgesprochen hat, nicht einseitig, d.h. nicht ohne Änderungskündigung zum Nachteil des Arbeitnehmers verändern (vgl. AP Nr. 30, 68, 69, 73 zu § 3 TO.A). Es bedarf mithin hier, wenn die Beklagte den Kläger in eine ihm etwa zustehende niedrigere Vergütungsgruppe herabstufen will, der Änderungskündigung.

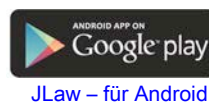
Hiernach braucht nicht entschieden zu werden, ob sich die Beklagte bei ihrer Rechtsverteidigung schon deshalb nur auf dem Geleise einer Änderungskündigung bewegen kann, weil sie selbst nun einmal eine solche ausgesprochen hat.

II Ob die Voraussetzungen für eine Änderungskündigung hier gegeben sind, vermochte der Senat nicht zu entscheiden. Jeder die Frage, ob der Kläger die Tätigkeitsmerkmale der Gruppe VIII oder der Gruppe IX erfüllt, läßt sich schon abschließend beurteilen, noch die Frage, ob im Falle, daß er die Tätigkeitsmerkmale der Gruppe IX erfüllt, die Änderungskündigung durchgreift.



Wohl aber konnte der Senat eine Reihe der aufgeworfenen Rechtsfragen entscheiden.

1. Eine Änderungskündigung ist nicht etwa vertraglich ausgeschlossen worden. Für eine solche Annahme fehlt es an jedem tatsächlichen Anhalt. In der Tatsache, daß die Beklagte. den Kläger bei seiner Anstellung nach Gruppe VIII eingestuft und ihn 5 Jahre lang nach dieser Gruppe bezahlt hat, liegt weder ein Verzicht auf geringere Einstufung noch ein vertraglicher Ausschluß der Änderungskündigung noch eine vertragliche Anerkennung der Tätigkeitsmerkmale der Gruppe VIII. Denn die Beklagte hat, wie im Tatbestand des angefochtenen Urteils festgestellt worden ist, den Kläger nicht bewußt höher eingestuft als ihm zukam, sondern ist von der - möglicherweise irrigen - Ansicht ausgegangen, daß der Kläger in Gruppe VIII gehöre.
2. Zuzustimmen ist dem angefochtenen Urteil darin, daß die Änderungskündigung, falls der Kläger nur die Tätigkeitsmerkmale der Gruppe IX erfüllt, im dringenden betrieblichen Interesse der Beklagten lag. Die Beklagte hat durchaus ein berechtigtes Interesse daran, daß die Vergütung des Klägers der TO.A angepaßt wird. Daß kein Arbeitgeber ohne besonderen Grund übertarifliche Vergütungen zahlt und der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes außerdem gehalten ist, mit Haushaltsmitteln sparsam zu wirtschaften (vgl. BAG 4, 1 /47), braucht dabei nicht einmal erwogen zu werden. Vielmehr ist das dringende betriebliche Interesse des Arbeitgebers schon deshalb zu bejahen, weil ein Arbeitgeber, der alle seine Arbeitnehmer grundsätzlich nach Tarif bezahlen will, eine Möglichkeit haben muß, um eine unbewußt und zu Unrecht erfolgte Höhergruppierung auf das tarifgerechte Maß zurückzuführen. Denn erfahrungsgemäß führt die ungerechtfertigte Höhergruppierung eines einzelnen Arbeitnehmers zu Mißstimmungen bei den anderen Arbeitnehmern, besonders denjenigen, die gleichwertige aber niedriger. bezahlte Arbeit zu verrichten haben. Jeder Arbeitgeber hat daher ein legitimes Interesse daran, eine solche Unruhe im Betriebe gar nicht erst aufkommen zu lassen.



Er darf deshalb eine einheitliche Ausrichtung aller Vergütungen nach dem Tarif anstreben, ohne damit den Grundsatz zu verletzen, daß Tariflöhne Mindestlöhne sind.

Die Änderungskündigung und die damit angestrebte Herabstufung des Klägers entspricht deshalb, wenn sie nach der Tätigkeit des Klägers gerechtfertigt ist, einem dringenden betrieblichen Erfordernis (vgl. Urteil des Senats vom 12. Januar 1961, 2 AZR 171/59).

Zu Unrecht beruft sich die Revision demgegenüber auf die Entscheidung des Großen Senats vom 28. November 1956 (BAG 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG). Diese Entscheidung bezieht sich nicht auf die hier zu entscheidende Frage, ob der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes einem Arbeitnehmer kündigen darf, um dessen Bezahlung dem Tarif anzupassen, sondern sie beschränkt sich auf die ganz andere Frage, ob und inwieweit die Einsparung von Stellen im Haushaltsplan Entlassungen rechtfertigen kann. Ein Rechtssatz des Inhalts, wie er anscheinend der Revision verschweigt, daß übertarifliche Löhne, die nicht einmal durch Haushaltsgesetz abgebaut werden können, erst recht nicht durch Änderungskündigung gemindert werden dürfen, ist in der Entscheidung des Großen Senats nicht enthalten.

3 Die Änderungskündigung ist freilich nur dann sozial gerechtfertigt, wenn das dringende betriebliche Interesse der Beklagten, das Gehalt des Klägers dem Tarif anzupassen, die Kündigung auch bedingt, d.h. wenn es dem Interesse des Klägers an der Beibehaltung der bisherigen Bezahlung standhält. Dem zum Tatbestand des § 1 Abs. 2 KSchG gehört eine umfassende Interessenabwägung (BAG 1, 117). Das gilt auch im Falle einer Änderungskündigung. In einer solchen Interessenabwägung hat es das Landesarbeitsgericht aber fehlen lassen. Es wird, sofern es nach den folgenden Ausführungen noch darauf ankommt, insbesondere noch klären müssen, wieviel Gehalt der Kläger durch die Herabstufung verliert, wie sehr sein Lebensstand dadurch gemindert werden würde, ob er im berechtigten Vertrauen auf die Weiterzahlung seines bisherigen Gehalts bereits Verpflichtungen eingegangen ist, und ob die durch eine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Herabstufung notwendigen Einschränkungen für ihn erträglich sind.

4. Sodann kommt es darauf an, ob der Kläger nach seiner Tätigkeit in die Gruppe VIII oder in die Gruppe IX der TO.A gehört. Das Landesarbeitsgericht hat ihn in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht in die Gruppe IX einge-reiht. Die dafür gegebene Begründung hält der Revision nicht stand.

a) Der Kläger ist Verwalter des Kraftfahrzeuggeräte-lagers der Grenzschutzverwaltungsstelle II/2 in C. Als solcher hat er unstreitig und nach der Feststellung im Tatbestand des angefochtenen Urteils folgende Tätig-keiten:

1. Verwalten, Lagern, Behandeln und Pflegen der Zubehör- und Ersatzteile, Werkzeuge, Verbrauchs-materialien, Bereifung, Farben, Sauerstoff und Azetylen,
2. Nachweis des Lagerbestandes durch ordnungsgemäße und gewissenhafte Führung der Lagerkarten,
3. Nachweis der verausgabten Ersatz- und Zubehör-teile, Werkzeuge usw. durch Anforderungszettel, Leihschein und Werkzeugmarken,
4. Anfordern und Ergänzen des Lagerbestandes für verausgabte und unbrauchbar gewordene Werkzeuge, Ersatzteile, Zubehör- und Vorratssachen und Ver-brauchsgegenstände,
5. Überwachen des Feuerschutzes innerhalb der ein-zelnen Lagerräume,
6. Sicherung des Lagerbestandes gegen Diebstahl,
7. Sammeln und Nachweis des anfallenden Alt-materials.

Weshalb das Arbeitsgericht trotzdem über die Tätigkeit des Klägers Beweis durch Augenscheinseinnahme, nämlich Be-sichtigung des vom Kläger verwalteten Lagers, erhoben hat, ist unklar, weil ein der Vorschrift des § 359 Ziff. 1 ZPO entsprechender Beweisbeschuß fehlt und das Ergebnis der Augenscheinseinnahme weder protokolliert (§ 160 Nr. 4 ZPO) noch in dem im angefochtenen Urteil in Bezug genommenen Urteil des Arbeitsgerichts festgestellt worden ist (vgl. § 161 ZPO, BGH in JZ 53, 184). Das Landesarbeitsgericht

hätte hiernach, wenn es ihm auf eine Augenscheinseinnahme wirklich ankam, was etwa hinsichtlich des Umfangs und der Schwierigkeit der Tätigkeiten des Klägers der Fall sein könnte, das vom Kläger verwaltete Lager selbst in Augenschein nehmen und das Ergebnis vorschriftsmäßig festhalten müssen.

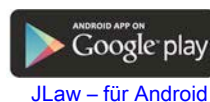
b) Um aber erkennen zu können, ob eine derartige Beweisaufnahme überhaupt nötig war und auf welche strittigen Fragen tatsächlicher Art sie sich gegebenenfalls zu erstrecken hatte, hätte das Berufungsgericht vorher die in der Anlage 1 zur TO.A verwandten einschlägigen Begriffe klären müssen. Statt dessen hat es sich damit begnügt, dem Arbeitsgericht darin zu folgen, daß die Tätigkeiten des Klägers nicht schwierig, sondern sehr einfach seien und deshalb nicht denen eines "Lagervorstehers" (TO.A VIII), sondern denen eines "Lagerverwalters" (TO.A IX) entsprächen. Darauf, worin der Unterschied zwischen einem Lagerverwalter und einem Lagervorsteher zu sehen ist, ob und inwieweit es dabei auf den Umfang oder die Schwierigkeit der Tätigkeit oder auf das Vorhandensein von nachgeordneten Mitarbeitern ankommt, oder was sonst entscheidend ist, ist das Landesarbeitsgericht nicht eingegangen. An und für sich wäre es nunmehr Sache des Senats als Revisionsgericht, diese in der Anlage zur TO.A genannten rechtlichen Begriffe zu klären. Es wäre dabei insbesondere zu berücksichtigen, daß der Begriff eines Lagerverwalters bei TO.A IX mit dem eines Magazinverwalters und eines Lagerhofverwalters und der entsprechende Begriff eines Lagervorstehers in TO.A VIII mit dem eines Magazinvorstehers und eines Lagerhofvorstehers gekoppelt ist, ferner, daß bereits bei TO.A X der Begriff eines "Angestellten im Magazindienst mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit", bei TO.A IX der Begriff eines "Angestellten im Magazindienst mit einfacheren Arbeiten, soweit nicht anderweit eingereicht" und bei TO.A VII der Begriff eines "Magazin- und Lagervorstehers mit besonderer Verantwortung in besonders wertvollen Lagern" vorkommt. Das alles braucht freilich nicht ausschlaggebend zu sein und genügt noch



nicht, zumal nach dem allgemeinen Sprachgebrauch zwischen einem Lager, einem Magazin und einem Lagerhof kein grundsätzlicher Unterschied besteht. Es wird deshalb entscheidend darauf ankommen, was die genannten Worte nach den Vorstellungen der beteiligten Wirtschafts- und Berufskreise, also in erster Linie der Sozialpartner, bedeuten, letztlich wodurch sich nach dieser Anschauung ein Lagervorsteher von einem Lagerverwalter abhebt. Gerade weil nach allgemeinem Sprachgebrauch die Worte "Lager", "Lagerhof" und "Magazin" etwa gleichwertig verwandt werden (vgl. Mackensen, Neues Deutsches Wörterbuch; Wehrle-Eggers, Deutscher Wortschatz; Perle, Das deutsche Wort), ergibt sich für die beteiligten Berufskreise die Möglichkeit, diese Worte mit einem jeweils sie vom Nachbarwort abgrenzenden speziellen Sinngehalt zu erfüllen. Die dazu notwendigen Feststellungen^{en} müssen dem Berufungsgericht überlassen werden.

c) Erst wenn die maßgeblichen Begriffe in dieser Weise geklärt sind, ist die Grundlage dafür vorhanden, die Tätigkeiten des Klägers danach zu bewerten und einzustufen. Bei dieser Bewertung wird das Landesarbeitsgericht auch zu prüfen haben, ob die unter Nr. 4 genannte Tätigkeit des Klägers, nämlich "Anfordern und Ergänzen des Lagerbestandes für verausgabte und unbrauchbar gewordene Werkzeuge, Ersatzteile, Zubehör- und Vorratssachen und Verbrauchsgegenstände" so umfangreich, schwierig und eigenverantwortlich ist, daß sie den Kläger zum Lagervorsteher im Sinne von TO.A VIII macht. Insoweit und auch zur Konkretisierung und Bewertung der Tätigkeit des Klägers im übrigen kommt erforderlichenfalls eine Beweisaufnahme, insbesondere durch Vernehmung des vom Kläger als Zeugen, sachverständigen Zeugen und Sachverständigen benannten Hauptmanns R in Betracht.

d) Als unter die Vergütungsgruppe VIII fallend nennt die Anlage zur TO.A auch "Aufseher für Depotanlagen der Wehrmacht nach mehrjähriger Tätigkeit". Darauf ist das angefochtene Urteil nicht eingegangen. Es wird dies nachholen



müssen und diesen Begriff ähnlich wie vorstehend dargelegt klären und zu der Tätigkeit des Klägers in Beziehung setzen müssen. Dabei wird zu erörtern sein, ob vielleicht eine entsprechende Anwendung des Begriffs auf Verwalter von Kraftfahrzeuggerätelagern beim Bundesgrenzschutz geboten ist.

e) Rechtlich nicht zu beanstanden ist die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, daß allein die Ausbildung von Schirrmeistern nach Art und Umfang dieser Tätigkeit dem Kläger nicht zur Gruppe VIII verhelpen kann.

gez. Schilgen

Dr. Meier-Scherling

Dr. Joachim

v. Lossau

Sickert



2 AZR 457/60

6 Sa 170/60 N Bayern (Nürnberg)

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts am 21.
Februar 1962 beschlossen:

Das Urteil vom 19. Oktober 1961 wird gem. § 319
ZPO dahin berichtigt, daß es auf Seite 9, Zeile
12 statt "Perkun" richtig "Pekrun" heißen muß.

gez. Dr. Müller

Dr. Meier-Scherling

Wichmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)