Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 2 AZR 575/97

Bundesarbeitsgericht 2. Senat	Urteil vom 11. März 1998 - 2 AZR 575/97 -
I. Arbeitsgericht Stuttgart	Urteil vom 16. April 1996 - 14 Ca 6710/95 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg	Urteil vom 07. August 1997 - 8 Sa 81/96 -

---

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

Entscheidungsstichwort:

Vorsorgliche Änderungskündigung zur Korrektur der Eingruppierung nach tariflich zulässiger Änderung des Arbeitsbewertungsystems im Wege der Betriebsvereinbarung

Gesetz:

KSchG §§ 1, 2; ZPO § 256; BGB §§ 133, 157; Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 11. Februar 1988 §§ 4, 9, 10

Leitsätze:

K e i n e

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2 AZR 575/97
---
8 Sa 81/96 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. März 1998

U r t e i l

Backes,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Februar 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Dr. Fischermeier sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und die ehrenamtliche Richterin Nielebock für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 7. August 1997 - 8 Sa 81/96 - aufgehoben.

2. Die Sache wird zur anderweiten 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 :

Der Kläger ist seit 2. November 1981 mit in Einzelheiten umstrittenen Tätigkeiten als Maschinenarbeiter bei der Firma L GmbH beschäftigt, über deren Vermögen am 31. März 1994 das Konkursverfahren eröffnet wurde. Im Betrieb der Gemeinschuldnerin wurden die zwischen der IG Metall und dem Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V. für den Bereich Nordwürttemberg/Nordbaden geschlossenen Tarifverträge angewendet. Von den im Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I vom 11. Februar 1988 (im folgenden: RTV I) für den Bereich der Arbeiter vorgesehenen Arbeitsbewertungssystemen - analytisch oder summarisch - wurde im Einvernehmen mit dem Betriebsrat das analytische System praktiziert; eine Festlegung durch eine Betriebsvereinbarung wurde nicht getroffen. Der Kläger erhielt Lohn nach der Lohngruppe 0700.

Am 5. April 1995 schlossen der beklagte Konkursverwalter und der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, die u.a. die Einführung des Systems der summarischen Arbeitsbewertung vorsieht. In

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

einer weiteren Betriebsvereinbarung vom selben Tage wurde festgelegt, wie die summarische Arbeitsbewertung ab 1. Juli 1995 im einzelnen durchgeführt werden sollte. Die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit ist nach Ansicht des Beklagten der Lohngruppe 4 zugeordnet. Von der Umstellung des Arbeitsbewertungssystems waren insgesamt 158 Arbeiter(innen) betroffen. Der größte Teil von ihnen wurde per 1. Juli 1995 niedriger als zuvor eingruppiert.

Der Beklagte wandte sich mit Schreiben vom 23. Juni 1995 an den Betriebsrat und teilte mit, er beabsichtige vorsorglich für den Fall, daß die seit 1. Juli 1995 geltende neue Eingruppierung und die damit verbundene Lohnberechnung nicht bereits von der Betriebsvereinbarung gedeckt sei, sondern eine Änderungskündigung im Einzelfall erforderlich sein sollte, dem Kläger eine entsprechende Änderungskündigung zum 31. Dezember 1995 auszusprechen.

Der Betriebsrat widersprach der vorgesehenen Änderungskündigung mit Schreiben vom 30. Juni 1995.

Mit Schreiben vom 29. Juni 1995, dem Kläger nach ordnungsgemäßem Abschluß der Betriebsratsanhörung am 30. Juni 1995 übergeben, kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis "vorsorglich" zum 31. Dezember 1995. Er bot dem Kläger gleichzeitig an, das Arbeitsverhältnis ab 1. Januar 1996 zu den bisherigen Bedingungen fortzusetzen, jedoch mit folgender Ausnahme: "Die Eingruppierung aufgrund des neu erstellten betrieblichen Beispielkataloges führt für die von Ihnen auszuübende Tätigkeit zu einer Eingruppierung in die Stammlohngruppe 0400 ...".

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Kläger nahm das Angebot auf Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen fristgerecht unter Vorbehalt an.

Er hat geltend gemacht, ihm sei Vergütung nach der früheren Lohngruppe zugesichert gewesen. Davon abgesehen sei die frühere Eingruppierung zutreffend. Die Änderungskündigung sei sozial ungerechtfertigt.

Mit seiner am 21. Juli 1995 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat er beantragt

> festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 29. Juni 1995 unwirksam ist.

Der Beklagte hat beantragt,

> die Klage abzuweisen.

Er hat die Ansicht vertreten, die Änderung der Arbeitsbedingungen ergebe sich unmittelbar aus den abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen vom 5. April 1995 in Verbindung mit dem Tarifvertrag. Eine Abgruppierung liege nicht vor. Der Kläger sei vor dem 1. Juli 1995 falsch eingruppiert gewesen. Gehe man davon aus, der Ausspruch einer Änderungskündigung sei notwendig gewesen, dann sei die Änderungskündigung vom 29. Juni 1995 wirksam. Die irrtümlich unrichtige Eingruppierung in die zu hohe Vergütungsgruppe stelle ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Änderungskündigung zum Zweck der Rückführung in die richtige Vergütungsgruppe dar. Gehe man fehlerhaft davon aus, zusätzlich müßten

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

dringende betriebliche Erfordernisse in Bezug auf den Arbeitsplatz des Klägers gegeben sein, dann sei auch diese Voraussetzung erfüllt. Die unzutreffenden Eingruppierungen hätten das Unternehmen jährlich mit ca. 1 Million DM belastet. Zusätzlich seien erhebliche Umsatzverluste abzusehen gewesen. Wenn die mit der Änderung der Eingruppierungen erreichten Kosteneinsparungseffekte nicht erzielt worden wären, hätte der Beklagte 20 Arbeitnehmer entlassen müssen. Der Arbeitsplatz des Klägers wäre konkret betroffen gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Beklagten ist begründet und führt zur Zurückverweisung der Sache gem. § 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das erforderliche Feststellungsinteresse für die Änderungsschutzklage folge bereits aus § 7 KSchG. Die zulässige Klage sei auch begründet. Wegen des Zusatzes "vorsorglich" genüge die angegriffene Änderungskündigung nicht dem Bestimmtheitsgrundsatz; eine Änderung der Arbeitsbedingungen habe sie deshalb nicht bewirken können.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

II. Dem folgt der Senat überwiegend nicht.

1. Zuzustimmen ist dem Landesarbeitsgericht allerdings darin, daß dem Änderungsschutzantrag des Klägers nicht schon ein fehlendes Feststellungsinteresse i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO entgegensteht. Der Kläger geht von einem vertraglichen Anspruch auf die frühere Lohngruppe aus. Wäre dies zutreffend, würde die Rechtswirksamkeit der Änderungskündigung hinsichtlich §§ 1, 2 KSchG gemäß § 7 KSchG fingiert, wenn der Kläger die Änderungsschutzklage nicht innerhalb der Frist des § 4 KSchG erhoben hätte oder seine Klage nicht gemäß § 5 KSchG nachträglich zugelassen würde; dies macht den Nachweis der Voraussetzungen des § 256 ZPO entbehrlich (vgl. BAG Urteil vom 11. Februar 1981 - 7 AZR 12/79 - AP Nr. 8 zu § 4 KSchG 1969; KR-Friedrich, 4. Aufl., § 4 KSchG Rz 26, m.w.N.). Daß zwischen den Parteien im Fall des Obsiegens des Klägers ungeklärt bliebe, welche Eingruppierung ohne die günstigere arbeitsvertragliche Vereinbarung zutreffend wäre, ist für die Zulässigkeit der Änderungsschutzklage ohne Bedeutung.

2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts scheitert die Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen vorliegend aber nicht schon an der fehlenden Bestimmtheit der Änderungskündigung. Insoweit kann offenbleiben, ob der Senat die streitige Kündigungserklärung im Hinblick auf die Vielzahl gleichartiger Änderungskündigungen gegenüber anderen Arbeitnehmern durch den Beklagten ohne Bindung an die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung selbst gemäß §§ 133, 157 BGB auslegen kann (vgl. etwa BAG Urteil vom 9. Mai 1996 - 2 AZR 438/95 - BAGE 83, 127, 137 =

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

AP Nr. 79 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung, zu B I 2 c aa der Gründe; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 73 Rz 15, m.w.N.). Auch wenn es sich vorliegend um eine nicht typische Willenserklärung handeln würde, wäre revisionsrechtlich jedenfalls zu überprüfen, ob das Landesarbeitsgericht bei der Auslegung der Änderungskündigung gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen oder den Auslegungsstoff nicht vollständig verwertet hat (ständige Rechtsprechung, vgl. zuletzt BAG Urteil vom 29. Januar 1997 - 2 AZR 292/96 - AP Nr. 131 zu § 626 BGB, zu II 1 a aa der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; Germelmann/Matthes/Prütting, aaO, Rz 16).

Unter einer "vorsorglichen" Kündigung wird im Arbeitsleben gewöhnlich eine Kündigung verstanden, die für den Fall ausgesprochen wird, daß die mit ihr erstrebte Rechtsfolge nicht schon zuvor oder zeitgleich durch einen anderen Auflösungstatbestand bewirkt wird. Eine solche Rechtsbedingung ist zulässig (BAG Urteil vom 27. März 1987 - 7 AZR 527/85 - AP Nr. 29 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; KR-Etzel, 4. Aufl., § 1 KSchG Rz 172, m.w.N.). Bei einer Änderungskündigung, bei der in erster Linie nicnt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, sondern eine Änderung der Arbeitsbedingungen erstrebt wird, bedeutet die "vorsorgliche" Erklärung typischerweise, daß sie nur für den Fall Rechtswirkungen entfalten soll, daß die erstrebte Änderung nicht schon aus anderen Rechtsgründen folgt (BAG, aaO). So durfte und mußte auch im vorliegenden Fall ein sorgfältiger Erklärungsempfänger nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte die streitige "vorsorgliche" Änderungskündigung verstehen, zumal der Beklagte in dem Kündigungsschreiben seinen Rechtsstandpunkt

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

zum Ausdruck gebracht hatte, "die Eingruppierung aufgrund des neu erstellten betrieblichen Beispielkataloges" führe zu der geänderten Eingruppierung und daraus ergebe sich der Lohn-/Akkordrichtsatz. Damit hat der Beklagte ausreichend deutlich gemacht, daß er die vorgesehene Entlohnung bereits als durch übergeordnete Normen geregelt ansieht, denn der betriebliche Beispielkatalog ist eine Anlage zu der Betriebsvereinbarung vom 5. April 1995 über die neue Eingruppierung im summarischen System, welche ihrerseits wiederum in Ziff. 2 auf die einschlägigen Normen des RTV I verweist. Letzteres hat das Landesarbeitsgericht bei seiner abweichenden Auslegung nicht ausreichend berücksichtigt. Der Senat kann die vorstehende Auslegung selbst vornehmen, denn besondere Umstände des Einzelfalles, die zu einer anderen Auslegung bzw. zur Unbestimmtheit der Willenserklärung des Beklagten führen könnten, sind nicht ersichtlich. Trotz der von dem Beklagten im Laufe des Rechtsstreits geäußerten Zweifel an seiner Tarifbindung wurde dem Kläger mit der Änderungskündigung nicht angesonnen, auf seine tarifgerechte Eingruppierung und/oder sonstige Rechte aus dem Tarifvertrag zu verzichten, eben weil die Änderungskündigung in dem dargelegten Sinne nur vorsorglich erfolgte, d.h. in erster Linie sollte der Tarifvertrag i.V.m. der Betriebsvereinbarung aus sich heraus wirken und nur notfalls - bei günstigeren vertraglichen Ansprüchen - sollte dasselbe Ergebnis durch die Änderungskündigung bewirkt werden.

3. Bislang hat der insoweit darlegungs- und beweispflichtige Kläger nicht substantiiert vorgetragen, ein Anspruch auf übertarifliche Vergütung sei Inhalt seines Arbeitsvertrages. Allein die faktische Eingruppierung nach dem analytischen System begründet

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

noch keinen vertraglichen Anspruch auf die Beibehaltung der eventuell tarifwidrigen bisherigen Lohngruppe, wenn der Kläger nach den arbeitsvertraglichen Abreden lediglich Anspruch auf tarifgerechte Vergütung haben sollte. Nur wenn nach einem Vertragsinhalt gewordenen Willen der Parteien - auf Beklagtenseite gegebenenfalls auch nach dem Willen der Gemeinschuldnerin - die frühere Eingruppierung unabhängig von den Vorgaben des Tarifvertrages Geltung haben sollte, käme es auf die soziale Rechtfertigung der streitigen Änderungskündigung gem. §§ 1, 2 KSchG an.

Sonstige Unwirksamkeitsgründe i.S.v. § 13 Abs. 3 KSchG sind weder hinreichend vorgetragen noch sonst ersichtlich. Insbesondere führt die fehlende Zustimmung des Betriebsrats hinsichtlich der Änderung der Eingruppierung gemäß § 99 BetrVG nicht dazu, daß dem Kläger weiterhin der Lohn entsprechend der früheren Eingruppierung zu zahlen wäre (BAG Urteil vom 29. Januar 1986 - 4 AZR 279/84 - AP Nr. 17 zu § 75 BPersVG; Urteil vom 30. Mai 1990 - 4 AZR 74/90 - AP Nr. 31 zu § 75 BPersVG; Urteil vom 26. August 1992 - 4 AZR 210/92 - BAGE 71, 139 = AP Nr. 37 zu § 75 BPersVG; Urteil vom 8. August 1996 - 6 AZR 1013/94 - AP Nr. 46 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 99 Rz 65, m.w.N.).

4. War dem Kläger vertraglich keine übertarifliche Vergütung zugesagt, sondern sollte er, wie der Beklagte vorträgt, nach den arbeitsvertraglichen Abreden tarifgerecht vergütet werden, so wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob der Kläger nunmehr zutreffend eingruppiert ist. Sollte dies nicht der Fall sein, wäre der Klage schon deshalb stattzugeben, weil die Ände-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

rung der Arbeitsbedingungen gegen höherrangiges Recht (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) verstieße.

Sollte dagegen die in der Änderungskündigung vorgesehene Eingruppierung tarifgerecht sein, käme es auf die bloß vorsorgliche Änderungskündigung nicht mehr an und die Klage wäre abzuweisen (BAG Urteil vom 27. März 1987 - 7 AZR 527/85 - AP Nr. 29 zu § 242 BGB Betriebliche Übung). Daran, daß die Betriebspartner mit den Betriebsvereinbarungen vom 5. April 1995 von dem bislang einverständlich praktizierten analytischen System abgingen und das System der summarischen Arbeitsbewertung einführten, kann die Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen nicht scheitern. Es geht hier nicht um verschlechternde Betriebsvereinbarungen, bei denen gegebenenfalls ein kollektiver Günstigkeitsvergleich anzustellen wäre (vgl. BAG GS Beschluß vom 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42 = AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972). Vielmehr sieht der Tarifvertrag beide Bewertungssysteme als gleichwertig an (§ 4 RTV I) und überläßt die Wahl in § 9.1 RTV I den Betriebspartnern, wobei die Festlegung durch eine Betriebsvereinbarung zwingend vorgeschrieben wird. Mit der erstmaligen Festlegung des Arbeitsbewertungssystems durch Betriebsvereinbarung entsprachen der Beklagte und der Betriebsrat lediglich der bindenden Vorgabe des Tarifvertrags, der - wie das Arbeitsgericht zutreffend angenommen hat - auf den Betrieb und das Arbeitsverhältnis der Parteien jedenfalls gemäß § 3 Abs. 3 TVG Anwendung findet.

Auch daß hier eine korrigierende Rückgruppierung von mehr als zwei Tarifgruppen angestrebt wurde, führt zu keinem anderen

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Ergebnis. Es geht gerade nicht um eine Abgruppierung i.S.v. § 10.3.3 RTV I, denn der Beklagte hat keine Maßnahmen i.S.v. § 10.1.1 RTV I getroffen, die zu einer Abgruppierung führen, sondern er behauptet nur, der Kläger sei bisher irrtümlich nicht entsprechend seiner zutreffenden tariflichen Eingruppierung vergütet worden.

Etzel Bitter Fischermeier
Dr. Bächle Nielebock

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS