

Aktenzeichen: 2 AZR 582/90

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 15. März 1991

- 2 AZR 582/90 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 19. Januar 1990

- 8 Ca 5419/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 21. August 1990

- 6 (9) Sa 393/90 -

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

N

Entscheidungsstichwort:

Änderungskündigung zum Zwecke der Rückgruppierung bei über-
tariflicher Eingruppierung

Gesetz:

KSChG 1969 § 2; Anlage 2 zum TV Arb Bundespost (Lohngruppen-
verzeichnis) in der bis zum 31. Oktober 1986 geltenden Fas-
sung des Tarifvertrages Nr. 230 vom 1. Januar 1966 Abs. 12;
Tarifvertrag Nr. 382 über eine Neuordnung und Änderung der
Anlage 2 TV Arb Bundespost vom 8. Januar 1987 Abschnitt III
§ 4; Tarifvertrag Nr. 306 vom 2. Mai 1972 § 1

Leitsätze:

1. Die irrtümliche Eingruppierung eines einzelnen Arbeitneh-
mers in eine zu hohe Vergütungsgruppe der für den öffentli-
chen Dienst geltenden Vergütungsordnung kann zu einem drin-
genden betrieblichen Erfordernis für eine Änderungskündigung
zum Zwecke der Rückgruppierung in die tariflich richtige
Vergütungsgruppe führen (Bestätigung von BAG Urteil vom
13. Oktober 1961 - 2 AZR 457/60 - AP Nr. 13 zu § 1 KSChG
Betriebsbedingte Kündigung).

2. Das gilt auch für die irrtümliche tarifwidrige Eingrup-
pierung einer größeren Gruppe von Arbeitnehmern, bei der das
Gebot der sparsamen Haushaltsführung die richtige tarifliche
Vergütung grundsätzlich dringend erforderlich macht.



2 AZR 582/90

6 (9) Sa 393/90 Düsseldorf

Verkündet am
15. März 1991

Im Namen des Volkes!

Noll,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

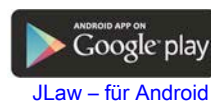
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. März 1991 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Bitter sowie die ehrenamtlichen Richter Schulze und Engelmann für Recht erkannt:



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



1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. August 1990 - 6 (9) Sa 393/90 - 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 :

Der Kläger ist bei der Beklagten seit mehr als zehn Jahren als Fernmeldehandwerker beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit und einzelvertraglicher Vereinbarungen die Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost Anwendung.

Die Eingruppierung und Vergütung des Klägers richtete sich bis zum 31. Oktober 1986 nach den "Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis" (Anl. 2 zum Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost - TV Arb - künftig: Vorbemerkungen). Sie enthielten, soweit hier von Bedeutung, folgende Bestimmungen:

"...

(Abs. 4)

Die Arbeiter sind bei der Einstellung nach den ihnen ständig übertragenen Arbeiten in die Lohngruppe einzugruppieren, für die sie die in den Tätigkeitsmerkmalen vorgeschriebenen sonstigen Voraussetzungen erfüllen....



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



(Abs. 5) Sind dem Arbeiter Tätigkeiten mehrerer Lohngruppen übertragen, so ist er nach der Lohngruppe zu entlohnen, deren Tätigkeiten mehr als 50 v.H. seiner Wochenarbeitszeit beanspruchen....

.....

(Abs. 12)
(Unterabs. 1)

Verrichten Arbeiter Tätigkeiten, die nach den Bewertungsrichtlinien, den Bewertungskatalogen und den hierzu ergangenen Verfügungen Beamtentätigkeiten sind, so gilt für die Entlohnung der Arbeiter nachstehende Gegenüberstellung:

Es gelten

Art der der Arbeiter	Beamtentätigkeiten der Regelbewertung	als Tätigkeiten der Lohngruppe

1. Handwerker oder gleichgestellte - Arbeiter	A 3/4	II
	nach Bewährung und fünfjähriger Postdienstzeit	II a
	A 5 und höher	I a
2. Dienstleistungs- fachkräfte		
...		

(Unterabs. 2) Arbeiter im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Lohngruppen I a bis IV sind bei ständiger Beschäftigung mit Beamtentätigkeiten in die nach Unterabsatz 1 entsprechende Lohngruppe einzugruppieren. Ist der Arbeiter hiernach höherzugruppieren, so erfolgt die Höherzugruppierung zum Ersten des Monats, in dem der Arbeiter die Beamtentätigkeit aufnimmt, sofern sie ihm in diesem Monat noch für mindestens 15 Kalendertage übertragen ist, anderenfalls zum Ersten des folgenden Monats.

.....



- (Unterabs. 6) Bei Schlüsselbewertungen ist für die Entlohnung des Arbeiters die unterste der nach Besoldungsgruppen bezeichneten Bewertung maßgebend. Abweichend hiervon ist die nächsthöhere der nach Besoldungsgruppen bezeichneten Bewertung maßgebend, wenn in einem Schlüssel
- a) drei oder mehr Bewertungen verschiedener Laufbahnen zusammengefaßt sind oder
 - b) der Anteil der höheren Bewertung oder Bewertungen gegenüber dem Anteil der untersten Bewertung mehr als 50 v.H. beträgt, der Arbeiter eine Postdienstzeit von 10 Jahren aufzuweisen hat und er insgesamt 5 Jahre nach der der untersten Bewertung entsprechenden Lohngruppe oder einer dieser vergleichbaren oder höheren Lohngruppe entlohnt wurde. ..."

Das für die Eingruppierung und Entlohnung der mit Beamtentätigkeiten beschäftigten Arbeiter geltende System war durch den Tarifvertrag Nr. 230 am 1. Januar 1966 eingeführt und ist durch den "Tarifvertrag Nr. 382 über eine Neuordnung und Änderung der Anl. 2 TV Arb" vom 8. Januar 1987 mit Wirkung vom 1. November 1986 abgelöst worden. Danach richtet sich die Eingruppierung und Entlohnung der Arbeiter jetzt nicht mehr nach der Regelbewertung der von ihnen ausgeführten Beamtentätigkeiten, sondern ausschließlich nach der Bewertung des Arbeitspostens für Beamte, auf dem sie beschäftigt werden.

Der Kläger war als "bauausführende Kraft" in einem Baubezirk des Fernmeldeamtes W eingesetzt und seit mehr als fünf Jahren in die Lohngruppe II a eingruppiert worden.

Für die Tätigkeit der bauausführenden Kräfte einschließlich der Meßhelfer faßte die Beklagte durch Verfügung des Bundesmini-



sters für das Post- und Fernmeldewesen vom 21. Mai 1985 die in den dem Fernmeldebereich umfassenden Bewertungskatalog F enthaltenen Aufgabenträgernummern (AtNr.) 44.228 und 44.229 unter der neuen AtNr. 44.229 zusammen und führte rückwirkend zum 1. Mai 1985 eine gemeinsame sog. Schlüsselbewertung ein. Der neue Aufgabenträger erhielt die Bewertung

$$A\ 5 : A\ 3/4 : Arb = 12:8:80.$$

Mit Verfügung vom 21. August 1985 wurde die Bewertung in

$$A\ 5 : A\ 3/4 : Arb = 13:15:72$$

geändert und der Bewertungskatalog F entsprechend berichtigt.

Noch im Jahre 1987 machte der Kläger - wie auch die übrigen von der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 betroffenen Arbeitnehmer - gegenüber der Beklagten gerichtlich die Höhergruppierung nach Lohngruppe I a ab 1. Mai 1985 geltend. Er vertrat die Ansicht, diese Lohngruppe stehe ihm nach Abs. 12 Unterabs. 6 Satz 2 Buchst. b der Vorbemerkungen zu. Nach dieser Vorschrift sei in Abweichung von der Grundregel des Satzes 1 die nächsthöhere der nach Besoldungsgruppen bezeichneten Bewertung maßgebend, wenn in einem Schlüssel der Anteil der höheren Bewertung gegenüber dem Anteil der untersten Bewertung mehr als 50 % betrage und der Arbeiter die weiteren persönlichen Voraussetzungen (Postdienstzeit von 10 Jahren, Entlohnung nach der der untersten Besoldungsgruppe entsprechenden Lohngruppe seit mindestens fünf Jahren) erfülle.



Entscheidend sei allein das Verhältnis der im Schlüssel nach Besoldungsgruppen bestimmten Bewertungen, nach der Verfügung vom 21. Mai 1985 mithin die Bewertungen nach Besoldungsgruppe A 5 und A 3/4 von 12 % bzw. 8 %. Die Bewertung nach Arbeitertätigkeiten ("Arb") von 80 % müsse insoweit außer Betracht bleiben. Da die im Schlüssel enthaltene Bewertung nach A 5 mehr als 50 % der untersten Bewertung nach A 3/4 betrage und er auch die weiter erforderlichen persönlichen Voraussetzungen der Tarifnorm erfülle, stehe ihm die Lohngruppe I a zu. Durch die mit Verfügung vom 21. August 1985 rückwirkend geänderte Schlüsselbewertung habe ihm dieser Anspruch nicht mehr einseitig entzogen werden können.

Die Beklagte war der Meinung, dem Kläger stehe bereits nach der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 nur die Lohngruppe II a zu. Für die Eingruppierung nach Abs. 12 Unterabs. 6 Satz 2 Buchst. b der Vorbemerkungen sei der mit "Arb" in der Schlüsselbewertung ausgewiesene Anteil der untersten der nach Besoldungsgruppen bezeichneten Bewertung hinzuzurechnen; maßgebend sei somit das Verhältnis dieser beiden Bewertungsanteile zu der nach Besoldungsgruppen bezeichneten höheren Bewertung. In der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 überwiege demnach der Anteil der höheren Bewertung (12 % nach A 5) nicht die Summe der Anteile der niedrigeren Bewertungen (8 % nach A 5, 80 % "Arb"). In jedem Falle stehe dem Kläger aber im Hinblick auf die in der Verfügung vom 21. August 1985 vorgenommene Schlüsselbewertung die Lohngruppe I a nicht mehr zu, nach der der nach Besoldungsgruppe A 5 bewertete Anteil bereits den nach Besoldungsgruppe A 3/4 bewerteten nicht mehr übersteige. Die sich aus der Änderung der Schlüsselbewertung ergebenden tarifrechtlichen Konsequenzen müsse der



Kläger hinnehmen, ohne daß es einer Änderungskündigung bedurft hätte.

In einem zwischen einem durch die Verfügung vom 21. Mai 1985 betroffenen Fernmeldehandwerker und der Beklagten geführten Eingruppierungsprozeß entschied der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts durch Urteil vom 14. Juni 1989 - 4 AZR 167/89 - (nicht veröffentlicht) im Sinne der vom Kläger vertretenen Auslegung von Abs. 12 Unterabs. 6 Satz 2 Buchst. b der Vorbemerkungen. Er gelangte zu dem Ergebnis, daß es für die Entlohnung des Arbeiters allein auf das Verhältnis der nach Besoldungsgruppen ausgewiesenen Anteile in der Schlüsselbewertung ankomme. Hierbei ging er entsprechend dem damaligen Parteivortrag davon aus, daß es sich bei den in den Schlüsselbewertungen angegebenen Anteilen um zeitliche Anteile der Gesamttätigkeit des Arbeiters mit unterschiedlicher Wertigkeit handele.

Habe dem Kläger damit ab 1. Mai 1985 aufgrund der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 ein tariflicher Mindestvergütungsanspruch nach Lohngruppe I a zugestanden, so sei dieser durch die Schlüsselbewertung vom 21. August 1985 rückwirkend zum 1. Mai 1985, nach der der Anteil der höheren nach Besoldungsgruppen bewerteten Tätigkeit gegenüber dem Anteil der niedrigeren nach Besoldungsgruppen bewerteten Tätigkeit ($A\ 5 : A\ 3/4 = 13:15$) nicht mehr überwiege, nicht berührt worden. Wie die Parteien in der mündlichen Revisionsverhandlung eingeräumt hätten, seien beide Schlüsselbewertungen zutreffend, da der Beklagten bei der Bewertung der Beamtentätigkeit ein Beurteilungsspielraum zukomme. Damit stelle die Schlüsselbewertung vom 21. August 1985 keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Korrektur einer zuvor getroffenen unrichtigen Bewertung der unverändert gebliebenen Tätigkeit dar, sondern enthalte eine Änderung der Bewertung im Rahmen des Beurteilungsermessens der Beklagten. Durch eine solche einseitige, rückwirkende Änderung sei der einmal begründete tarifliche Mindestvergütungsanspruch des Klägers nicht berührt worden.

Im Hinblick auf das vorbezeichnete Urteil des Vierten Senats sprach die Beklagte dem Kläger wie auch den übrigen von der Verfügung vom 21. Mai 1985 betroffenen Arbeitnehmern mit Schreiben vom 14. September 1989 eine "vorsorgliche Änderungskündigung zum Zwecke der korrigierenden Rückgruppierung" folgenden Inhalts aus:

"Sie haben gegen die Deutsche Bundespost den Anspruch geltend gemacht, daß Sie aufgrund der mit Verfügung 211-4 A 1464-4/BBZ vom 21.05.85 erfolgten Regelbewertung Ihrer Tätigkeit mit Wirkung vom 01.05.85 in die Lohngruppe I a eingruppiert sind. Da wir diese Rechtsauffassung nicht teilen, kündigen wir Ihnen vorsorglich Ihren Arbeitsvertrag vom 29.09.72 (Grundarbeitsvertrag) zum 31.03.1990 fristgemäß und bieten Ihnen an, das Arbeitsverhältnis in der Weise fortzusetzen, daß an die Stelle der Lohngruppe I a die Lohngruppe II a tritt.

Wir weisen darauf hin, daß nach der übereinstimmenden Rechtsauffassung der Tarifvertragsparteien aufgrund der mit Verfügung 211-4 A 1464.-4/BBZ vom 21.08.85 vorgenommenen Bewertungsänderung ein tarifvertraglicher Anspruch auf Eingruppierung nach Lohngruppe I a vom Zeitpunkt des Erlasses dieser Verfügung an nicht mehr besteht.

Die vorsorgliche Änderungskündigung zum Zwecke der Rückgruppierung wird gegenstandslos, wenn der von Ihnen geltend gemachte Anspruch mit Eingruppierung in die Lohngruppe I a rechtskräftig abgewiesen wird, Sie Ihre Klage bzw. Antrag zurücknehmen oder im Falle der außergerichtlichen Geltendmachung des Anspruchs die Musterprozesse zugunsten der Deutschen Bundespost entschieden werden.



Die erforderlichen personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsverfahren bezüglich der o. g. Maßnahme sind abgeschlossen."

Der Kläger hat diese Kündigung unter dem Vorbehalt angenommen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt sei, und mit der am 10. Oktober 1989 bei Gericht eingegangenen Klage geltend gemacht, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt sei. Er hat vorgetragen, die Änderungskündigung sei durch kein dringendes betriebliches Erfordernis bedingt. Die Beklagte hätte ihn jedenfalls auf einen anderen, der tariflichen Eingruppierung entsprechenden Arbeitsposten umsetzen können. Sie habe ihre Pflicht zur sozialen Auswahl verletzt, weil sie mehreren in Lohngruppe I a eingruppierten Arbeitnehmern nicht gekündigt habe.

Die Kündigung sei auch aus weiteren Gründen unwirksam. Sie verletze den Bestimmtheitsgrundsatz, weil sie an eine Bedingung, nämlich an eine für ihn, den Kläger, günstige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts geknüpft sei. Die Beklagte habe den Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt, weil sie trotz entsprechender Rüge die Ansicht vertreten habe, keine soziale Auswahl vornehmen zu müssen. Sie habe weiter gegen verschiedene Bestimmungen des Tarifvertrages Nr. 306 vom 2. Mai 1972 über den Schutz bei Rationalisierungsmaßnahmen und die Richtlinien für das Aufstellen von Sozialplänen vom 23. Oktober 1974 verstoßen, da die Zusammenführung der Aufgabenträger Nr. 44.228 und 44.229 eine Rationalisierungsmaßnahme darstelle. Schließlich habe die Beklagte die in Abschnitt III § 4 des Tarifvertrages Nr. 382 festgelegte Bestandsgarantie nicht beachtet. Nach dieser Vorschrift behielten



Arbeiter ihren am 31. Oktober 1986 bestehenden Anspruch auf Eingruppierung, wenn die sich aus dem Tarifvertrag Nr. 382 ergebende Eingruppierung für sie ungünstiger wäre. Diese Voraussetzung sei in seinem Fall erfüllt, da er, wie vom Bundesarbeitsgericht entschieden, an jenem Stichtag in der Lohngruppe I a eingruppiert gewesen sei.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 14. September 1989 unwirksam ist.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen:

Von der in der Verfügung vom 21. Mai 1985 vorgenommenen Schlüsselbewertung seien bundesweit etwa 10.000 Arbeiter betroffen. Sie habe im Dezember 1987 mit der Deutschen Postgewerkschaft eine Musterprozeßvereinbarung getroffen. Danach sollte der Ausgang von Eingruppierungsprozessen in den Bezirken München und Münster abgewartet werden. In zwei dieser Prozesse habe das Landesarbeitsgericht München durch Urteile vom 16. und 19. Oktober 1989 - 3 Sa 502/88 - und - 10 (9) Sa 264/88 - zugunsten der Arbeiter entschieden. Nach dem Urteil des Vierten Senats vom 14. Juni 1989, das in einem von einem bei einer anderen Gewerkschaft organisierten Arbeiter durchgeführten Prozeß ergangen sei, müsse sie auch mit einem für die Arbeitnehmerseite günstigen Ausgang der Musterprozesse rechnen.



Für diesen Fall habe sie zur Anpassung an die tariflichen Vorschriften die vorsorgliche Änderungskündigung ausgesprochen. Sei sie zur Lohnzahlung nach Lohngruppe I a verpflichtet, gehe nicht um die Korrektur einer irrtümlich ohne Rechtsgrund gewährten Lohnzahlung, die sie einseitig hätte einstellen können. Vielmehr könne sie sich einem solchen vertraglichen Anspruch nur Wege der Änderungskündigung wieder entziehen, um die Eingruppierung den tariflichen Bestimmungen anzupassen. Dies sei ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des KSchG, weil im öffentlichen Dienst das Arbeitsentgelt nur nach tariflichen Regelungen zu bemessen sei. Die nach der Schlüsselbewertung vom 21. August 1985 vom Kläger ausgeübte Tätigkeit entspreche nicht mehr der Lohngruppe I a. Durch diese Bewertung sei die Rechtslage vor dem 1. Mai 1985 wieder hergestellt worden. Die Arbeiter seien auf ihren bisherigen Arbeitsplätzen verblieben.

Der Kläger habe nicht auf einen anderen Arbeitsplatz der Lohngruppe I a umgesetzt werden können, da nur einige Arbeitsposten des mittleren Dienstes vorübergehend unbesetzt gewesen seien und der Kläger die hierfür erforderlichen Voraussetzungen nicht erfülle. Eine soziale Auswahl sei nicht in Betracht gekommen, weil allen von der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 betroffenen Arbeitern gekündigt worden sei, die die persönlichen Voraussetzungen nach Abs. 12 Unterabs. 6 Satz 2 Buchst. b der Vorbemerkungen erfüllt hätten. Deshalb habe sie auch den Personalrat nicht über eine soziale Auswahl unterrichten müssen.

Der Tarifvertrag Nr. 306 über den Rationalisierungsschutz sei nicht anwendbar, weil die durch die Verfügung vom 21. August



1985 vorgenommene Bewertungsänderung keine Rationalisierungsmaßnahme darstelle. Hierdurch sei der Arbeitsplatz des Klägers weder verlegt noch aufgelöst worden. Seine Tätigkeit sei nach Art und Umfang dieselbe geblieben. Der Kläger könne sich auch nicht auf die Besitzstandsgarantie nach dem Tarifvertrag Nr. 382 berufen. Sie gelte nur für Änderungen, die sich aus diesem Tarifvertrag ergäben. Die Eingruppierung des Klägers sei jedoch bereits durch die mit Verfügung vom 21. August 1985 durchgeführte Änderung der Schlüsselbewertung geändert worden.

Beide Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat nach Verkündung des angefochtenen Berufungsurteils und Einlegung der Revision durch Urteile vom 28. November 1990 - 4 AZR 108/90 - und - 4 AZR 289/90 - (nicht veröffentlicht) in den vorbezeichneten Musterprozessen ebenfalls zugunsten der Kläger entschieden. Er hat seine in dem Urteil vom 14. Juni 1989 vertretene Ansicht zur Auslegung des Abs. 12 Unterabs. 6 Satz 2 Buchst. b der Vorbemerkungen aufrechterhalten.

Hierbei ist er von einer anderen Deutung der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 als in dem Urteil vom 14. Juni 1989 ausgegangen. Die Parteien hätten abweichend von der Darstellung in dem durch dieses Urteil entschiedenen Rechtsstreit klargestellt, daß es sich bei den in der Schlüsselbewertung angegebenen Anteilen nicht um zeitliche Anteile an der Gesamttätigkeit des Arbeiters



mit unterschiedlicher Wertigkeit handele. Vielmehr gebe die Schlüsselbewertung an, daß in einem Fernmeldebaubezirk für die einem Aufgabenträger zugewiesene Aufgabe entsprechend dem Schlüssel Stellen für Beamte der Besoldungsgruppe A 5 und A 3/4 sowie für Arbeiter zur Verfügung stünden. Die Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 bedeute somit, daß die vom Aufgabenträger Nr. 44.229 in einem Fernmeldebezirk wahrzunehmende Aufgabe zu 12 % durch Beamte der Besoldungsgruppe A 5, zu 8 % durch Beamte der Besoldungsgruppe A 3/4 und zu 80 % von Arbeitern wahrzunehmen seien.

Der Vierte Senat ist ferner bei seiner Ansicht verblieben, daß der Anspruch des von der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 erfaßten Arbeiters durch die Schlüsselbewertung vom 21. August 1985 nicht berührt werde. Er hat hierfür jedoch eine von dem Urteil vom 14. Juni 1989 abweichende Begründung gegeben. Er hat angenommen, der tarifliche Anspruch des Arbeiters auf Lohn nach Lohngruppe I a sei aufgrund der Schlüsselbewertung vom 21. August 1985 entfallen. Danach habe der nach Besoldungsgruppe A 5 bewertete Anteil nicht mehr als 50 % gegenüber dem nach Besoldungsgruppe A 3/4 bewerteten Anteil betragen. Die Schlüsselbewertung erfülle deshalb nicht mehr die Anforderungen nach Abs. 12 Unterabs. 6 Satz 2 Buchst. b der Vorbemerkungen.

Gleichwohl stehe dem Arbeiter weiterhin Lohn nach Lohngruppe I a zu. Würden durch eine auf Dauer übertragene Tätigkeit die tariflichen Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten Lohngruppe erfüllt, so entstehe neben dem tariflichen Anspruch ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf den an die Tätigkeitsmerkmale geknüpften Lohn.



Dieser vertragliche Lohnanspruch könne nicht einseitig durch den Arbeitgeber, sondern nur durch Änderungskündigung oder Aufhebungsvertrag beseitigt werden, selbst wenn sich die tariflichen Tätigkeitsmerkmale später änderten und deshalb durch die Tätigkeit nicht mehr erfüllt würden. Gleiches gelte hinsichtlich der von der Beklagten einseitig im Rahmen ihres personalrechtlichen Gestaltungsspielraums vorgenommenen Schlüsselbewertung. Da durch die Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 neben dem tariflichen Lohnanspruch aufgrund der Erfüllung der tariflichen Voraussetzungen auch ein arbeitsvertraglicher Anspruch des Klägers auf Lohn nach Lohngruppe I a entstanden sei, sei dieser bestehen geblieben, obwohl die tariflichen Voraussetzungen aufgrund der Schlüsselbewertung vom 21. August 1989 nicht mehr gegeben gewesen seien.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht.

A. Das Berufungsgericht hat die Änderungskündigung der Beklagten für sozial ungerechtfertigt angesehen. Es hat angenommen, dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers bei der Beklagten zu unveränderten Vergütungsbedingungen entgegenstünden, seien dem Vorbringen der Beklagten nicht zu entnehmen.



Zu prüfen sei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in erster Linie, ob die von der Beklagten zur Rechtfertigung der Änderungskündigung vorgebrachten Gründe, nämlich das für den öffentlichen Dienst herangezogene Gebot einer ausschließlich tarifgerechten Vergütung sowie ihr Bestreben nach Kostenreduzierung, hinreichende betriebliche Erfordernisse darstellten, die die vorgeschlagene Änderung der Arbeitsbedingungen rechtfertigen könnten. Nach dem Urteil des Vierten Senats vom 14. Juni 1989 könne die Vergütung des Klägers nach Lohngruppe I a aufgrund der ursprünglichen Schlüsselbewertung der Beklagten vom 21. Mai 1985 nicht als tarifwidrig angesehen werden. Es verbleibe somit nur der Gesichtspunkt der Kostenreduzierung. Diese könne durch Änderung der vertraglichen Vergütung nur aus Gründen der Unrentabilität oder einer schlechten Ertragslage dann in Betracht kommen, wenn die Kosten durch andere Maßnahmen nicht zu senken seien und hierdurch die Stilllegung des Betriebes oder die Verringerung der Belegschaft verhindert werden könne und solle. Anhaltspunkte für eine akute Gefahr für die Arbeitsplätze oder für eine Existenzgefährdung der Beklagten bei Ausspruch der Kündigung ließen sich dem Vorbringen der Beklagten jedoch nicht entnehmen.

B. Diese Begründung vermag das angefochtene Urteil nicht zu tragen.

I. Gegenstand des Rechtsstreits ist eine Änderungsschutzklage nach § 4 Satz 2 KSchG. Nimmt der Arbeitnehmer, wie im vorliegenden Fall, das Änderungsangebot des Arbeitgebers rechtzeitig unter Vorbehalt an, so hängt die Wirksamkeit der Änderungskündigung von



der sozialen Rechtfertigung der angebotenen Vertragsänderung ab. Aus der Verweisung in § 2 Satz 1 KSchG auf § 1 Abs. 2 und 3 KSchG ergibt sich, daß für die Vertragsänderung ein Grund in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers oder ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegen muß. Eine betriebliche Änderungskündigung ist darüber hinaus nur dann wirksam, wenn sich der Arbeitgeber bei einem an sich anerkennenswerten Anlaß zur Änderungskündigung darauf beschränkt hat, nur solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muß (ständige Rechtsprechung; vgl. Senatsurteil vom 3. November 1977 - 2 AZR 277/76 - AP Nr. 1 zu § 75 BPersVG, zu IV 1 der Gründe; BAGE 47, 80, 88 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu B I der Gründe; Senatsurteil vom 20. März 1986 - 2 AZR 294/85 - AP Nr. 14 zu § 2 KSchG 1969, zu B IV 3 a der Gründe; jeweils m.w.N.).

II. Auf die Anwendung dieser Grundsätze, von denen auch das Berufungsgericht ausgegangen ist, kommt es für die Entscheidung des vorliegenden Falles an. Wie das Berufungsgericht ferner im Ergebnis zutreffend angenommen hat, konnte die Beklagte die erstrebte Änderung der Vergütung nach Lohngruppe II a nur im Wege der Änderungskündigung, nicht aber durch die Änderung der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 aufgrund der Änderungsverfügung vom 21. August 1985 erreichen. Seiner weiteren Würdigung hat das Berufungsgericht allerdings die in dem Grundsatzurteil des Vierten Senats vom 14. Juni 1989 vertretene Ansicht zugrunde gelegt, durch die zweite Schlüsselbewertung vom 21. August 1985 sei der tarifliche Anspruch auf die Lohngruppe I a, den der von ihr betroffene Ar-



beitnehmer aufgrund der vorausgegangenen Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 erworben habe, nicht berührt worden. Danach hätte die Änderungskündigung der Beklagten möglicherweise unter den vom Berufungsgericht angesprochenen Gesichtspunkten beurteilt werden müssen. Auszugehen ist jedoch von den beiden Grundsatzurteilen des Vierten Senats vom 28. November 1990, in denen die Rechtslage aufgrund der wirklichen Sachlage und nicht, wie in der früheren Entscheidung aufgrund eines unzutreffenden Parteivortrags, zutreffend beurteilt worden ist. Danach gilt folgendes:

1. Bei den in der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 angegebenen Anteilen an Beamten- und Arbeitertätigkeit handelt es sich nicht um zeitliche Anteile an der Gesamttätigkeit des Arbeiters mit unterschiedlicher Wertigkeit. Beamte und Arbeiter üben die gleiche Tätigkeit aus. Vielmehr gibt die Schlüsselbewertung an, daß in einem Fernmeldebaubezirk für die einem Aufgabenträger - hier den bauausführenden Kräften - zugewiesene Aufgabe entsprechend dem Schlüssel Stellen für Beamte der Besoldungsgruppen A 5 und A 3/4 sowie für Arbeiter zur Verfügung stehen. Die Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 bedeutet somit, daß die dem Aufgabenträger Nr. 44.229 in einem Fernmeldebaubezirk übertragene Aufgabe zu 12 % von Beamten der Besoldungsgruppe A 5, zu 8 % von Beamten der Besoldungsgruppe A 3/4 und zu 80 % von Arbeitern wahrzunehmen sind. Wie das Landesarbeitsgericht München in einem der in den beiden vom Vierten Senat am 28. November 1990 entschiedenen Musterprozessen ergangenen Urteile (Urteil vom 19. Oktober 1989 - 10 (9) Sa 264/88 -) zutreffend dargelegt hat, sollen durch die



Schlüsselbewertung in gewissem Rahmen die aus dem Besoldungsschlüssel zu entnehmenden Beförderungschancen der Beamten durch eine an eine zeitliche Komponente (10 Jahre Postdienstzeit, fünf Jahre Entlohnung nach der der untersten Bewertung entsprechenden Lohngruppe) geknüpfte Höhergruppierung der Arbeiter ausgeglichen werden. Ihnen wird eine zusätzliche Aufstiegsmöglichkeit eröffnet und damit ihre Rechtsstellung den Beförderungschancen der Beamten angenähert.

2. Aufgrund der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 hatte der tarifgebundene Arbeiter nach Abs. 12 Unterabs. 6 Satz 2 Buchst. b der Vorbemerkungen ab 1. Mai 1985 einen tariflichen Anspruch auf Vergütung nach Lohngruppe I a erworben. Nach dieser Tarifnorm kommt es für die Entlohnung des Arbeiters, der die persönlichen Voraussetzungen erfüllt, allein auf das Verhältnis der nach Besoldungsgruppen ausgewiesenen Anteile in der Schlüsselbewertung, hier demnach auf die nach A 5 und A 3/4 bewerteten Anteile an. Da von diesen der Anteil A 5 mit 12 % gegenüber dem Anteil A 3/4 mit 8 % überwiegt, ist der Anteil A 5 für die Entlohnung maßgebend.

Entscheidend ist die Auslegung der in Abs. 12 Unterabs. 6 Satz 2 Buchst. b der Vorbemerkungen verwendeten Begriffe "höhere" und "unterste Bewertung", denen im Gegensatz zu Satz 1 die Bezugnahme auf die Bewertung nach Besoldungsgruppen fehlt. Der Vierte Senat hat in beiden Grundsatzurteilen vom 28. November 1990 dargestellt, der Tarifwortlaut sei nicht eindeutig und lasse somit auch die von der Beklagten vertretene Auslegung zu, daß die Tarifvertragsparteien in dieser Bestimmung auch die Arbeitertätigkeit stets wie die unterste Bewertung nach Besoldungsgruppen be-



werten wollten und danach dem Anteil der untersten Bewertung stets die Arbeitertätigkeit hinzuzurechnen wäre. Mit eingehender und überzeugender Begründung, der sich der Senat anschließt, hat er jedoch dem tariflichen Gesamtzusammenhang entnommen, daß es allein auf das Verhältnis der Anteile der nach Besoldungsgruppen bewerteten Beamtenstellen ankommen soll.

3.a) Dieser tarifliche Anspruch des Arbeiters auf Vergütung nach Lohngruppe I a ist aufgrund der Schlüsselbewertung vom 21. August 1985 entfallen.

Nach dieser Bewertung beträgt der nach Besoldungsgruppe A 5 bewertete Anteil nicht mehr als 50 % gegenüber dem nach Besoldungsgruppe A 3/4 bewerteten Anteil. Insoweit ist der Vierte Senat von seiner in dem ersten Grundsatzurteil vom 14. Juni 1989 vertretenen Ansicht abgerückt, die neue Schlüsselbewertung habe den durch die frühere Schlüsselbewertung begründeten tariflichen Mindestvergütungsanspruch nicht berührt.

Diese Ansicht ist folgerichtig. Wenn sich die Beklagte, wovon der Vierte Senat in den Urteilen vom 28. November 1990 ausgeht, bei der ersten wie der späteren Schlüsselbewertung im Rahmen ihres personalrechtlichen Gestaltungsspielraums gehalten hat, so sind mit der zweiten Bewertung auch die tariflichen Voraussetzungen für die Lohngruppe I a nach Abs. 12 Unterabs. 6 Satz 2 Buchst. b der Vorbemerkungen jedenfalls für die Zukunft weggefallen. Die in dem Urteil vom 14. Juni 1989 vertretene Ansicht war wohl von der unrichtigen Auslegung des Begriffs der Schlüsselbe-



wertung im Sinne einer Bewertung der Gesamttätigkeit des Arbeiters nach Zeitanteilen mit unterschiedlicher Wertigkeit beeinflusst. Bei dieser Deutung handelte es sich bei den Schlüsselbewertungen um die unterschiedliche Bewertung von Teiltätigkeiten einer unverändert gebliebenen Gesamttätigkeit, bei der der Beklagten nur ein Beurteilungs-, nicht aber, wie bei dem richtigen Verständnis der Schlüsselbewertung, ein Gestaltungsermessen zusteht. Gestaltung bedeutet Veränderung und nicht nur eine andere Bewertung tariflicher Tätigkeitsmerkmale. Durch die Schlüsselbewertung wird nicht die Tätigkeit des Arbeiters nach unterschiedlichen Teiltätigkeiten bewertet, sondern für einen Aufgabenträger der Anteil der Beamtenstellen verschiedener Besoldungsgruppen sowie der Arbeiterstellen innerhalb eines bestimmten Amtsbezirks festgelegt und hieran die Eingruppierung der Arbeiter geknüpft. Damit bedeutet die Änderung der Schlüsselbewertung eine Änderung der tatbestandlichen Voraussetzungen einer Tarifnorm, die den tariflichen Anspruch berührt. Es wird keine gleichgebliebene Tätigkeit unterschiedlich bewertet, sondern es werden neue tatbestandliche Voraussetzungen geschaffen, indem das Verhältnis der Beamtenstellen unterschiedlicher Besoldungsgruppen und der Arbeiterstellen neu bestimmt wird.

b) Gilt die tarifliche Regelung, wie im vorliegenden Fall, jedoch auch kraft vertraglicher Vereinbarung, so hat der tarifgebundene Arbeiter darüber hinaus einen vertraglichen Anspruch auf Vergütung nach Lohngruppe I a erworben, der durch die Schlüsselbewertung vom 21. August 1985 nicht beseitigt werden konnte.



Der Vierte Senat hat in dem Urteil vom 28. November 1990 insoweit an seine bisherige Rechtsprechung angeknüpft. Nach dem Urteil vom 22. März 1978 - 4 AZR 612/76 - (AP Nr. 100 zu §§ 22, 23 BAT; ebenso BAGE 38, 291 = AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesbahn) erwirbt der Arbeitnehmer, der, wie im öffentlichen Dienst allgemein üblich, ungeachtet seiner Verbandszugehörigkeit einen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, nach dem für das Arbeitsverhältnis die einschlägigen Tarifverträge als Vertragsrecht gelten sollen, auch einen vertraglichen Anspruch auf Vergütung nach der Vergütungsgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale er durch die ihm auf Dauer übertragene Tätigkeit erfüllt. Dieser vertragliche Lohnanspruch kann nicht einseitig durch den Arbeitgeber, sondern nur durch Änderungskündigung oder Aufhebungsvertrag beseitigt werden. Der tarifgebundene Arbeiter hatte somit durch die Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 neben dem tariflichen Lohnanspruch aufgrund der Erfüllung der tariflichen Voraussetzungen auch einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Vergütung nach Lohngruppe I a erworben, der bestehen blieb, obwohl die tariflichen Voraussetzungen aufgrund der Schlüsselbewertung vom 21. August 1985 nicht mehr gegeben waren.

III. Der weiteren Würdigung des Berufungsgerichts, für die dem Kläger angebotene Vertragsänderung liege kein dringendes betriebliches Erfordernis gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG vor, kann mit der von ihm gegebenen Begründung nicht gefolgt werden.

1. Nach der Rechtsprechung des Senats kann jedenfalls die irrtümliche Eingruppierung eines einzelnen Arbeitnehmers in eine zu hohe Vergütungsgruppe der für den öffentlichen Dienst geltenden



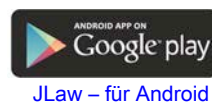
Vergütungsordnung an sich zu einem dringenden betrieblichen Erfordernis für eine Rückgruppierung in die tariflich richtige Vergütungsgruppe führen und damit geeignet sein, eine vom Arbeitgeber mit diesem Ziel ausgesprochene Änderungskündigung sozial zu rechtfertigen (Urteile vom 19. Oktober 1961 - 2 AZR 457/60 - AP Nr. 13 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung, zu II 2 der Gründe sowie vom 27. Mai 1981 - 2 AZR 69/79 - nicht veröffentlicht, zu B III 2 der Gründe). Nach der bisherigen Ansicht des Senats, an der festzuhalten ist, muß ein Arbeitgeber, der alle seine Arbeitnehmer grundsätzlich nach Tarif bezahlt, eine Möglichkeit haben, eine unbewußt und zu Unrecht erfolgte Höhergruppierung auf das tarifgerechte Maß zurückzuführen.

aa) Dies folgt nach den bisherigen Begründungen schon daraus, daß die ungerechtfertigte Höhergruppierung eines einzelnen Arbeitnehmers zu Mißstimmungen bei den anderen Arbeitnehmern, besonders denjenigen führt, die gleichwertige, aber niedriger bezahlte Arbeit zu verrichten haben. Jeder Arbeitgeber hat daher ein legitimes Interesse daran, eine solche Unruhe im Betrieb erst gar nicht 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.

Soweit diese Erwägungen eingreifen, braucht nicht weiter erwogen zu werden, daß kein Arbeitgeber ohne besonderen Grund übertarifliche Vergütungen zahlt und der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes außerdem gehalten ist, mit Haushaltsmitteln sparsam umzugehen.



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



bb) Anders liegt der Fall bei einer bewußt vereinbarten übertariflichen Eingruppierung. Hier will der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bewußt aus dem allgemeinen Lohngefüge herausheben und kann deshalb die Vergütung nicht ohne weiteres rückgängig machen (Senatsurteil vom 27. Mai 1981, aaO, zu III 1 c der Gründe; vgl. weiter BAG Urteil vom 24. Mai 1960 - 3 AZR 444/57 - AP Nr. 2 zu § 620 BGB Änderungskündigung).

2. Ein der irrtümlichen übertariflichen Eingruppierung hinsichtlich des dringenden betrieblichen Erfordernisses gleichzu behandelnder Sachverhalt ist im vorliegenden Fall gegeben.

a) Die Beklagte hat im Rahmen ihres Gestaltungsermessens im Zusammenhang mit der Einführung der neuen AtNr. 44.229 für den neuen Aufgabenträger mit der Verfügung vom 21. Mai 1985 eine neue Schlüsselbewertung eingeführt. Wie dargelegt, folgt hieraus, daß alle Arbeiter in der Funktion des neuen Aufgabenträgers, soweit sie die persönlichen Voraussetzungen des Abs. 12 Unterabs. 6 Satz 2 Buchst. b der Vorbemerkungen erfüllen, unter die Lohngruppe I a fallen.

b) Die Beklagte vertrat in den den Änderungskündigungen vorausgegangenen Eingruppierungsprozessen von Anfang an eine, bereits dargestellte, abweichende Auslegung, nach der den Arbeitern auch auf der Grundlage der neuen Schlüsselbewertung weiterhin nur die Lohngruppe I a zustand. Diese Auslegung ließ sich, wie der Vierte Senat hervorgehoben hat, jedenfalls vom Wortlaut der Tarifnorm her auch vertreten; in dem ersten vom Vierten Senat am 14. Juni



1989 entschiedenen Fall waren die Vorinstanzen ebenfalls dieser Ansicht. Hieraus ergibt sich, daß die Beklagte mit der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 in keinem Fall den davon betroffenen Arbeitern eine Vergütung nach der Lohngruppe I a ohne Rücksicht darauf zukommen lassen wollte, ob aufgrund dieser Neubewertung nach der einschlägigen Tarifnorm die Voraussetzungen dieser Lohngruppe erfüllt waren. Nach ihrem Verständnis der Tarifnorm verblieb es vielmehr bei der bisherigen Eingruppierung in die Lohngruppe II a.

c) Dieser Vorstellung der Beklagten entsprach die sich bei zutreffender Auslegung der Tarifnorm ergebende lohnrechtliche Folge nicht. Zwar wurden tarifrechtliche Ansprüche der Arbeiter auf die höhere Lohngruppe I a begründet. Diese wurden jedoch durch die - wie ausgeführt wirksame - zweite Schlüsselbewertung vom 21. August 1985 beseitigt. Tarifrechtlich hatten damit auch die von der ersten Bewertung begünstigten Arbeiter für die Zukunft nur noch Anspruch auf die niedrigere Lohngruppe II a. Dieser tariflichen Rechtslage entsprach die durch die zweite Schlüsselbewertung unberührt gebliebene vertragliche nicht mehr. Mit den Änderungskündigungen wollte die Beklagte deshalb einen tarifwidrigen Zustand beseitigen, den sie nicht bewußt herbeigeführt hatte. Hieran hat die Beklagte ebenso ein berechtigtes Interesse wie ein Arbeitgeber, der aufgrund einer unrichtigen Auslegung der Tatbestandsmerkmale einer tariflichen Vergütungsgruppe die Arbeitnehmer in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert. Beiden Fallgestaltungen ist gemeinsam, daß der Arbeitgeber, anders als bei einer bewußt vereinbarten übertariflichen Eingruppierung, seine Arbeitnehmer grundsätzlich nach Tarif bezahlen will.



3. Im Gegensatz zu den bisher vom Senat entschiedenen Fällen geht es vorliegend allerdings nicht um die tarifwidrige Vergütung eines einzelnen Arbeitnehmers. Vielmehr ist eine mit bestimmten Aufgaben betraute und im gesamten Unternehmen der Beklagten eingesetzte, nach Darstellung der Beklagten etwa 10.000 Arbeiter umfassende Gruppe von Arbeitnehmern betroffen.

a) Insoweit kommt dem Gesichtspunkt, daß der Arbeitgeber bei Beibehaltung der tarifwidrigen Vergütung mit Unruhe in seinem Unternehmen rechnen muß, nicht die ihm vom Senat für den Fall der tarifwidrigen Höhergruppierung eines einzelnen Arbeitnehmers beigemessene ausschlaggebende Bedeutung zu. Auszuschließen ist diese Besorgnis des Arbeitgebers allerdings auch in diesem Falle nicht. Denn alle Arbeiter, die nach der zweiten Schlüsselbewertung vom 21. August 1985 die persönlichen Voraussetzungen der umstrittenen Tarifnorm erfüllten, könnten nur die Lohngruppe II a beanspruchen. Die von der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 betroffenen Arbeiter erhielten dagegen bei gleicher Tätigkeit und Dienstzeit weiterhin die höhere Vergütung. Unter Umständen würden auch in derselben Dienststelle beschäftigte Arbeiter unterschiedlich vergütet.

b) Geht es um die tarifwidrige Höhergruppierung einer größeren Gruppe von Arbeitnehmern, so gewinnt folgende Erwägung Bedeutung, auf die der Senat in den bisherigen Entscheidungen noch nicht tragend abgestellt hat: Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes muß mit Haushaltsmitteln sparsam wirtschaften und darf schon deshalb grundsätzlich keine übertarifliche Vergütung zahlen



(Senatsurteil vom 19. Oktober 1961, aaO; Preis, HAS § 19 F Rz 27, 75). Dieser in § 7 Abs. 1 BRHO enthaltene Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit bei der Aufstellung und Durchführung des Haushaltsplans galt gem. § 113 BRHO auch für die Beklagte (vgl. dazu Eidenmüller, Post- und Fernmeldewesen, § 15 PostVwG Anm. 2). Durch das Gesetz über die Unternehmensverfassung der Deutschen Bundespost (Postverfassungsgesetz - PostVerfG, BGBl. I, S. 1026), das am 1. Juli 1989 in Kraft getreten ist (Art. 7 des Gesetzes zur Neustrukturierung des Post- und Fernmeldewesens und der Deutschen Bundespost - Poststrukturgesetz - PostStruktG - vom 8. Juni 1989, BGBl. I S. 1026) hat sich hieran nichts geändert. Nach § 39 Abs. 2 PostVerfG sind die Bestimmungen über die Wirtschaftsführung der Unternehmen sowie die Vorschriften über die Aufstellung des Jahresabschlusses nach Maßgabe der handelsrechtlichen Grundsätze und, soweit in diesem Gesetz nichts Abweichendes geregelt ist, entsprechend den Grundsätzen des Haushaltsrechts des Bundes (Teil I des Haushaltsgrundsätzegesetzes - HGrG - vom 19. August 1969, BGBl. I, S. 1273) unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Deutschen Bundespost aufzustellen. Damit gilt die mit § 7 Abs. 1 BRHO inhaltsgleiche Vorschrift des § 6 Abs. 1 HGrG. Nach § 39 Abs. 2 PostVerfG sind ferner die Bestimmungen der BRHO, die den Bundesrechnungshof betreffen, entsprechend anzuwenden (vgl. zur Bindung der Beklagten an den Grundsatz der sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung nach früherem Recht bei der Besetzung der in den Stellenplänen ausgewiesenen Beamtendienststellen mit Beamten auch BAGE 4, 1 = AP Nr. 23 zu § 1 KSchG; ferner zur Berücksichtigung dieses Grundsatzes bei der Anwendung einer tariflichen Bestimmungsklausel,



die tariflich festgelegte regelmäßige Arbeitszeit - bei voller Vergütung - für Arbeitnehmer mit erschwerten Arbeitsbedingungen zu verkürzen, BAGE 47, 238, 249 f. = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Bestimmungsrecht, zu II 2 der Gründe).

C. Die aus den vorstehend dargelegten Gründen unzutreffende Würdigung des Berufungsgerichts macht die Zurückverweisung des Rechtsstreits erforderlich (§ 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Der Senat kann über die Wirksamkeit der Änderungskündigung nicht abschließend entscheiden.

I. Bereits für die Beantwortung der Frage, ob für die Änderungskündigung der Beklagten ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegt, bedarf es noch weiterer Sachaufklärung.

1. Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf seinem bisherigen Arbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht, oder wie im Falle der Änderungskündigung, nicht mehr zu den bisherigen Bedingungen weiterbeschäftigen, so sind diese betrieblichen Erfordernisse nicht dringend im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 KSchG, wenn eine Beschäftigung des Arbeitnehmers auf einem anderen freien Arbeitsplatz zu den bisherigen Bedingungen möglich ist (vgl. BAGE 25, 278 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969). Die Darlegungslast dafür, daß auch keine andere Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer mehr besteht, trifft gemäß § 1 Abs. 2 letzter Satz KSchG den Arbeitgeber. Ihr Umfang ist jedoch davon abhängig, wie sich der Arbeitnehmer auf die Begründung der Kündigung einläßt. Bestreitet er nur den vom Arbeitgeber behaupteten betrieblichen Grund, so genügt der allgemeine Vortrag des Arbeitgebers, aus diesem Grunde



sei eine Weiterbeschäftigung zu gleichen Bedingungen nicht möglich. Es obliegt dann dem Arbeitnehmer darzulegen, wie er sich eine anderweitige Beschäftigung vorstellt, falls der betriebliche Grund tatsächlich vorliegt. Erst dann muß der Arbeitgeber eingehend erläutern, aus welchem Grund eine Umsetzung nicht möglich gewesen wäre (Senatsurteil vom 3. Februar 1977 - 2 AZR 476/75 - AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu II 2 der Gründe; BAGE 47, 26, 41 ff. = AP Nr. 8 zu § 2 KSchG 1969, zu B II 3 d bb der Gründe).

2. Bei Anwendung dieser Grundsätze ist im vorliegenden Verfahren noch aufzuklären, ob für den Kläger im Zeitpunkt der Kündigung eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit nach Lohngruppe I a bestand.

a) Der Kläger hat bereits in der ersten Instanz vorgetragen, in seinem Beschäftigungsamt und in den umliegenden Fernmeldeämtern seien eine Reihe von Arbeitsplätzen, die die Entlohnung nach Lohngruppe I a rechtfertigten, im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung unbesetzt gewesen, wie sich aus einer detaillierten Aufstellung (vgl. Bl. 36/43 VA) für das Fernmeldeamt (Bl. 42 VA) ergebe. Außerdem werde ein erheblicher Teil von Arbeiten von Fremdfirmen erledigt. Soweit sich die Beklagte darauf berufe, daß solche Arbeitsplätze dem mittleren fernmeldetechnischen Dienst zuzuordnen seien, stehe dies einer Besetzung mit Fernmeldehandwerkern nicht entgegen. Tatsächlich würden Fernmeldehandwerker auf solchen Posten beschäftigt.



Die Beklagte hat hierauf erwidert, ein befristeter Einsatz des Klägers auf Arbeitsposten des mittleren fernmeldetechnischen Dienstes könne nur in Betracht kommen, wenn solche Arbeitsposten frei seien, der Kläger die laufbahnmäßigen Voraussetzungen erfülle und den Grundlehrgang Ft 1 mindestens mit der Note "befriedigend" abgeschlossen habe und bereit sei, nach erfolgreicher Laufbahnprüfung Beamter des fernmeldetechnischen Dienstes zu werden.

b) Damit hat die Beklagte ihre abgestufte Darlegungslast erfüllt.

Der Hinweis des Klägers auf die Vergabe von Aufträgen an Fremdfirmen ist unerheblich, weil nur die Umsetzung auf einen freien Arbeitsplatz ein dringendes betriebliches Erfordernis auszuschließen vermag; die Beklagte ist nicht verpflichtet, durch Reduzierung von Fremdvergaben Beschäftigungsmöglichkeiten für ihre Arbeitnehmer erst zu schaffen.

Der Kläger hat jedoch mehrere Beschäftigungsmöglichkeiten aufgezeigt. Dem ist die Beklagte mit dem Vortrag begegnet, die Beschäftigung auf Arbeitsposten des mittleren fernmeldetechnischen Dienstes erfordere eine bestimmte Qualifikation, die der Kläger nicht aufweise. Der Kläger hat dem wiederum entgegengehalten, die Beklagte setze tatsächlich auch Fernmeldehandwerker auf solchen Posten ein. Diesem ausreichend substantiierten, schlüssigen, aber streitigen Parteivortrag muß nachgegangen werden.



II. Die abschließende Nachprüfung, ob für die Änderungskündigung ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegt, ist erforderlich, weil die Änderungskündigung nicht bereits aufgrund der vom Kläger angeführten tarifvertraglichen Bestimmungen unwirksam ist und sich das angefochtene Urteil deshalb auch nicht aus anderen Gründen als richtig darstellt (§ 563 ZPO).

1. Der Tarifvertrag Nr. 306 vom 2. Mai 1972 über den Schutz bei Rationalisierungsmaßnahmen findet auf Fälle der vorliegenden Art keine Anwendung.

Nach § 1 Abs. 1 dieses Tarifvertrages sind Rationalisierungsmaßnahmen

- a) Änderungen der Aufbauorganisation
- b) Änderungen der Ablauforganisation
- c) Maßnahmen zur Nutzung des technischen Fortschritts
- d) andere personalwirtschaftliche Maßnahmen die von der Deutschen Bundespost getroffen werden und ... dazu führen, daß der Arbeitsplatz des Arbeiters verlegt wird oder wegfällt oder sich die Tätigkeit des Arbeiters ihrem Umfang oder in ihrem Aufgabeninhalt ändert.

Diese Voraussetzungen erfüllt die von der Beklagten am 21. Mai 1985 vorgenommene Zusammenfassung der bisherigen AtNrn. 44.228 und 44.229 unter der neuen AtNr. 44.229 sowie die Einführung einer gemeinsamen Schlüsselbewertung schon deshalb nicht, weil hierdurch keine der in der Tarifnorm abschließend aufgeführten Folgen ausgelöst wurde. Wie in den vom Vierten Senat durch die Urteile vom 28. November 1990 entschiedenen Musterprozessen klargestellt wurde, sind Arbeitsplätze und Tätigkeit des



Klägers auch nach diesen Maßnahmen der Beklagten unverändert geblieben.

2. Der Kläger hat auch keinen Bestandsschutz nach dem Tarifvertrag Nr. 382 vom 8. Januar 1987 erworben.

Die hier in Betracht kommende Vorschrift des Abschnitts III § 4 dieses Tarifvertrages lautet:

§ 4

Übergangsregelung für Arbeiter

Für Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis am 31.10.86 bereits bestanden hat und am 1.3.1987 noch weiterhin besteht, gilt für die Zeit des Bestehens dieses Arbeitsverhältnisses folgende Übergangsregelung:

1. Eingruppierung

Ergibt der Vergleich

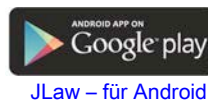
- der Eingruppierung des Arbeiters am 31.10.1986 mit
- dem Anspruch auf Eingruppierung ab 1.11.1986,

daß der Arbeiter ab 1.11.1986 nur noch Anspruch auf eine niedrigere Eingruppierung hätte, so verbleibt es für ihn bei der am 31.10.1986 maßgebenden Eingruppierung. Dies gilt soweit und solange der Arbeiter mit den bisherigen Tätigkeiten weiterhin beschäftigt wird; vorübergehende anderweitige Beschäftigungen bis zur Dauer von 3 Monaten führen nicht zum Verlust des Anspruchs.

Für den Vergleich sind maßgebend:

a) am Stichtag 31.10.1986

die Eingruppierung des Arbeiters, aufgrund der bis zum 31.10.1986 geltenden tarifvertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung der hierfür maßgebenden Regelbewertung der ausgeübten Tätigkeiten.



b) am Stichtag 1.11.1986

der Anspruch des Arbeiters auf Eingruppierung aufgrund der ab 1.11.1986 geltenden tarifvertraglichen Regelungen unter Berücksichtigung der Bewertung des Arbeitspostens, auf dem der Arbeiter am 31.10.1986 beschäftigt war, und zwar einschließlich der sich ggf. aus der BPMVfg 325 a A 1621-6 vom 4.12.1986 ab 1.11.1986 ergebenden Bewertungsänderungen.

Wie sich aus dieser Vorschrift ergibt, greift diese Besitzstandsregelung nur ein, wenn die bis zum 31. Oktober 1985 geltende tarifvertragliche Regelung für den Arbeiter günstiger ist als die Änderung der Eingruppierung durch den TV Nr. 382. Der Arbeiter muß somit durch die Neuregelung schlechter gestellt werden als nach dem bisherigen Rechtszustand. Der tarifliche Anspruch des Klägers auf die Lohngruppe I a war jedoch, wie ausgeführt, aufgrund der zweiten Schlüsselbewertung vom 21. August 1985 und damit vor dem Stichtag des 31. Oktober 1986 bereits wieder entfallen. Auf dieser Maßnahme der Beklagten und nicht auf der Neuregelung der Eingruppierung durch den TV Nr. 382 beruhte somit der Wegfall des Anspruchs auf diese Lohngruppe. Es kommt insoweit nur auf den tariflichen und nicht auf den arbeitsvertraglichen Anspruch des Arbeiters auf die höhere Lohngruppe an. Denn nach der vorbezeichneten Tarifvorschrift muß die frühere tarifvertragliche Regelung für den Arbeiter günstiger als die Neuregelung sein.

D. Für das erneute Berufungsverfahren gibt der Senat folgende Hinweise:



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



I. Sollte sich herausstellen, daß für den Kläger im Zeitpunkt des Ausspruchs der Änderungskündigung keine Beschäftigungsmöglichkeit auf einen freien Arbeitsplatz bestand und deshalb ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Kündigung vorlag, so müßte nach dem bisherigen Sachvortrag davon ausgegangen werden, daß die weitere Voraussetzung für die soziale Rechtfertigung einer betrieblichen Änderungskündigung, ein Änderungsvorschlag des Arbeitgebers, den der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muß (vgl. die vorstehend unter B I zitierten Entscheidungen), erfüllt ist.

Die Beklagte hat dem Kläger die seiner Beschäftigung entsprechende tarifliche Vergütung angeboten. Dies entspricht, wie ausgeführt, den im öffentlichen Dienst geltenden Grundsätzen. Der Kläger kann auch nicht geltend machen, auf die sich aus der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 ergebende Höhergruppierung in die Lohngruppe I a vertraut und seinen Lebensstandard darauf eingerichtet zu haben. Denn die Höhergruppierung war bereits drei Monate später nach der zweiten Schlüsselbewertung im Hinblick auf die sich daran anschließende kontroverse Auslegung der einschlägigen Tarifnorm umstritten.

II.1. Zu der auch bei einer Änderungskündigung vorzunehmenden sozialen Auswahl (§ 2 Satz 1, § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG) hat der Kläger vorgetragen, allein in seinem Beschäftigungsamt (Liste Bl. 28 d. VA), aber auch in den umliegenden Fernmeldeämtern seien vergleichbaren, in Lohngruppe I a eingruppierten Fernmeldehandwerkern keine Änderungskündigungen ausgesprochen worden. Zu Unrecht berufe sich die Beklagte darauf, einem ganzen Dienstzweig



sei gekündigt worden. Im Bezirk der Oberpostdirektion Düsseldorf würden zur Zeit etwa 1.800 Fernmeldehandwerker beschäftigt, während die Kündigungen nur etwa 1.000 Fernmeldehandwerker betreffen. Eine soziale Auswahl sei also möglich und geboten gewesen.

2. Zu diesem beim Vorliegen eines dringenden betrieblichen Erfordernisses erheblichen Vortrag fehlen die erforderlichen Feststellungen.

a) Die Beklagte hat den Vortrag des Klägers, vergleichbaren Fernmeldehandwerkern sei bisher nicht gekündigt worden, mit Nichtwissen bestritten, weil die vom Kläger hierzu eingereichten Listen ihr nicht bekannt seien. Es sei nur den etwa 1.000 Fernmeldehandwerkern aus dem Bezirk Düsseldorf gekündigt worden, die die persönlichen Voraussetzungen für eine mögliche Höhergruppierung nach Lohngruppe I a erfüllt hätten. Für andere Arbeiter der Lohngruppe II/II a stelle sich die Frage der Höhergruppierung und vorsorglichen Herabgruppierung gar nicht.

b) Dieser streitige Sachvortrag muß ggf. aufgeklärt werden. Die Beklagte muß Gelegenheit erhalten, sich zu den in der vom Kläger überreichten, das Fernmeldeamt betreffenden Liste aufgeführten Personen zu äußern, die nach seinem Vortrag in Lohngruppe I a eingruppiert waren. Die in den übrigen Fernmeldeämtern beschäftigten Arbeitnehmer haben außer Betracht zu bleiben, weil



sich die soziale Auswahl auf den Beschäftigungsbetrieb bzw. die Dienststelle beschränkt, bei der der Kläger beschäftigt ist.

Hillebrecht

Triebfürst

Bitter

Schulze

Engelmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)