

Aktenzeichen: 4 AZR 127/83

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 6. Februar 1985  
- 4 AZR 127/83 -

I. Arbeitsgericht Trier Urteil vom 20. April 1982  
- 2 Ca 1440/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 4. November 1982  
Rheinland-Pfalz - 4 Sa 598/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

N

Entscheidungsstichwort: Mitbestimmung bei Höher- und  
Rückgruppierung

Gesetz: BPersVG § 75; TVAL II § 51

Leitsätze:

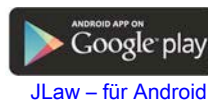
1. Die Mitbestimmung der Personalvertretung bei den Alliierten Streitkräften richtet sich gemäß dem Übereinkommen vom 18. Mai 1981 zu Art. 96 Abs. 9 ZA-NATO-Truppenstatut nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974, nachdem die Ratifikationsurkunden am 8. August 1982 hinterlegt worden sind.
2. Die Mitbestimmung des Personalrats bei einer Höher- oder Rückgruppierung betrifft nur die Einstufung nach tariflichen Vergütungsregelungen, nicht dagegen die Einstufung in übertarifliche betriebliche Zusatz- oder Zulagengruppen.

Hinweise des Senats:

Einstufung nach dem Manager Pay Plan bei den amerikanischen Streitkräften. Keine Mitbestimmung bei übertariflichen Zusatzgruppen.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

4 AZR 127/83  
4 Sa 598/82 Rheinland-Pfalz

# Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
6. Februar 1985

## Urteil

Haust,  
Reg.-Hauptsekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Februar 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Koerner und Dr. Apfel für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 4. November 1982 - 4 Sa 598/82 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

- 2 -

Tatbestand:

Der der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft angehörende Kläger ist seit Oktober 1954 als Zivilangestellter bei der Army and Air Force Exchange Service Europe (AAFES) beschäftigt und als Leiter des der Dienststelle B unterstehenden Retail-Store des Flughafen-Kaufhauses tätig. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Bestimmungen des TVAL II Anwendung. Darüber hinaus haben die Arbeitsvertragsparteien einzelvertraglich die Geltung des "AAFES Europe-Manager Pay Plan (MPP)" vereinbart. Nach den §§ 4,5 MPP bestimmt sich die "Eingruppierung" des Klägers nach der Höhe des in dem von ihm geleiteten Kaufhauses erzielten inflationsbereinigten Umsatzes. Dieser wird alle zwei Jahre überprüft. Soweit die Überprüfung eine "Höhergruppierung" zur Folge hat, wird diese zum 1. Juli wirksam, falls eine "Herabgruppierung" in Betracht kommt, muß diese vor dem 15. August schriftlich bekanntgegeben werden und wird zum 1. Oktober wirksam. Nach § 5 lit. e MPP darf die so ermittelte "Vergütung" allerdings nicht niedriger sein als die, die dem Kläger nach dem TVAL II zustehen würde. Das Tarifgehalt des Klägers nach der Gruppe T 6 Stufe 4 TVAL II betrug 1981 3.690,-- DM. Nach dem MPP erhielt er bis zum 30. September 1981 ein Gehalt nach der Gruppe XMT 5 in Höhe von 4.098,-- DM.

Mit Schreiben vom 13. August 1981 teilte die Dienststelle dem Kläger mit, daß er infolge des bei der Überprüfung festgestellten Umsatzes ab 1. Oktober 1981 nur noch Gehalt nach der Gruppe XMT 4 in Höhe von 3.976,-- DM erhalten werde. Den Differenzbetrag zwischen den beiden Gehaltsgruppen zahlte die Beklagte als Besitzstandszulage für einen Zeitraum von zwei

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Jahren. Die Mitteilung vom 13. August 1981 hat der Kläger als Änderungskündigung gewertet und Kündigungsschutzklage erhoben, die mit Urteil vom 27. Oktober 1981 - 2 Ca 1035/81 - durch das Arbeitsgericht Trier abgewiesen worden ist.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß die Herabgruppierung rechtsunwirksam sei. Hierzu hat er vorgetragen, daß die Unwirksamkeit der Herabsetzung sich schon daraus ergebe, daß die Betriebsvertretung unstreitig nicht beteiligt worden sei. Insbesondere stehe der Beteiligung der Betriebsvertretung nicht § 10 Abs. 3 PersVG 1955 bzw. § 14 Abs. 3 BPersVG 1974 entgegen, da er keine selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten zu treffen befugt sei.

Der Kläger hat beantragt  
festzustellen, daß die dem Kläger mit Schreiben vom 13. August 1981 mitgeteilte Herabgruppierung unwirksam ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, das Feststellungsbegehren des Klägers sei unbegründet. Der Kläger sei Tarifangestellter und erhalte lediglich eine übertarifliche Zulage, deren Kürzung nicht der Mitwirkung der Betriebsvertretung unterliege. Darüber hinaus gehöre der Kläger zu dem in § 10 Abs. 3 PersVG 1955 genannten Personenkreis, da er hinsichtlich der ihm unterstellten zehn Angestellten über die Gewährung von Urlaub, bei Abmahnungen und der Anordnung von Überstunden selbständig zu entscheiden habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Berufung zugelassen. Die Berufung des Klägers blieb ohne Erfolg.

- 4 -



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



- 4 -

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Verfahrensziel weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen. Die Berufung des Klägers wurde im Ergebnis zu Recht vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Dabei war auch das Interesse des Klägers an der alsbaldigen Feststellung, daß die dem Kläger mit Schreiben vom 13. August 1981 mitgeteilte Herabgruppierung rechtsunwirksam sei (§ 256 Abs. 1 ZPO), zu bejahen. Das konnte zwar zum Zeitpunkt der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts am 4. November 1982 zweifelhaft sein, da der Kläger noch bis zum 30. September 1983 die höhere Vergütung erhielt. Da das Rechtsschutzinteresse jedoch auch in der Revisionsinstanz noch von Amts wegen nachzuprüfen ist und die Parteien vor dem Revisionsgericht beide übereinstimmend erklärt haben, daß die Herabgruppierung des Klägers für den Zeitpunkt ab 1. Oktober 1983 wegen der Umsatzherabsetzung durch Ausgliederung eines Teiles der Waren in jedem Falle eintreten würde und auch eingetreten ist, kann somit von dem Interesse des Klägers an der alsbaldigen Feststellung der Unwirksamkeit seiner so bezeichneten Herabgruppierung ausgegangen werden.

Soweit das Landesarbeitsgericht sein klagabweisendes Urteil damit begründet, die Herabsetzung der Vergütung des Klägers sei wegen fehlender Mitbestimmung der Personalvertretung schon deshalb nicht unwirksam, weil der Kläger zu den in § 10 Abs. 3 PersVG 1955 bezeichneten Beschäftigten gehöre, für die eine Beteiligung der Personalvertretung nur auf Antrag fest-

- 5 -



- 5 -

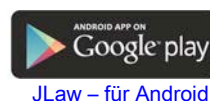
gestellt werde, konnte die Entscheidung keinen Bestand haben. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich insoweit übersehen, daß die Vertragspartner der Truppenverträge am 18. Mai 1981 übereingekommen sind, das Unterzeichnungsprotokoll zu Art. 96 Abs. 9 des Zusatzabkommens zum Nato-Truppenstatut mit Wirkung vom 1. April 1974 dahin zu ändern, daß an die Stelle des Personalvertretungsgesetzes vom 15. August 1955 das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 tritt. Diese Vereinbarung ist am 12. Mai 1982 vom Bundestag ratifiziert worden und nach Hinterlegung der Ratifikationsurkunde gem. Art. 2 Abs. 2 am 8. August 1982, also vor Verkündung des Urteils des Landesarbeitsgerichts, in Kraft getreten (vgl. Bekanntmachung über das Inkrafttreten BGBI II 1982, S. 838). Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung richten sich daher im vorliegenden Falle nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974.

Insoweit entspricht zwar § 14 Abs. 3 BPersVG 1974 der Regelung in § 10 Abs. 3 PersVG 1955. Das Bundesverwaltungsgericht hat jedoch zu § 14 Abs. 3 BPersVG 1974 in seiner Entscheidung vom 11. März 1982 (vgl. Weis, PersVG Lz 1 BPersVG § 14 Nr. 1) entschieden, daß der in dieser Bestimmung des Bundespersonalvertretungsgesetzes verwendete Begriff der Personalangelegenheiten nur die in §§ 75 Abs. 1 und 76 Abs. 1 BPersVG 1974 aufgezählten Angelegenheiten umfaßt. Dazu gehören aber die vom Landesarbeitsgericht festgestellten Befugnisse des Klägers zur Erteilung von Urlaub und Dienstbefreiung, zur Abmahnung, zur Leistungsbeurteilung und zur Zeugniserteilung nicht. Im Ergebnis kann jedoch dahingestellt bleiben, ob dieser Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts zu dem jetzt gültigen § 14 Abs. 3 BPersVG 1974 zu folgen ist oder nicht. Das klageabweisende Urteil des Landesarbeitsgerichts stellt sich nämlich aus anderen Gründen als

- 6 -



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



- 6 -

zutreffend dar (§ 563 ZPO).

Entgegen der Auffassung der Vorinstanzen findet nämlich eine Mitbestimmung des Personalrates bei den Alliierten Streitkräften auch nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz 1974 für die Herabsetzung des Lohnes ab 1. Oktober 1983 schon deshalb nicht statt, weil es sich im vorliegenden Falle um die Anpassung einer übertariflichen Vergütung an die einzelvertraglich vereinbarte umsatzabhängige Vergütung handelt. Aufgrund beiderseitiger Tarifbindung gelten für den Kläger die Vorschriften des TVAL II unmittelbar und zwingend (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Die tarifliche Mindestvergütung des Klägers richtet sich damit nach § 51 TVAL II, nach dessen Bestimmungen die der überwiegend auszuübenden Tätigkeit entsprechenden tariflichen Tätigkeitsmerkmale maßgeblich sind. Der Kläger ist als Leiter eines Kaufhauses tätig, für ihn gelten damit die Sonderbestimmungen T für Arbeitnehmer mit Einzelhandelstätigkeiten im Anhang zum TVAL II. Der Kläger erfüllt mit der von ihm auszuübenden Tätigkeit die Voraussetzungen der Gehaltsgruppe T 6 dieser Sonderbestimmungen, wonach zu vergüten sind:

"Angestellte, die unter allgemeiner Aufsicht schwierige und verantwortungsvolle Beaufsichtigungsarbeiten in Stellen von besonderer Bedeutung verrichten.

Angestellte dieser Gruppe arbeiten zu einem höheren Grad selbständig und treffen Entscheidungen unter Anwendung von gutem persönlichen Urteilsvermögen und Initiative.

Diese Gruppe erfordert:

Umfassende spezielle Erfahrung oder große Fähigkeit für Beaufsichtigungsarbeiten entsprechend den Aufgaben sowie gründliche Kenntnisse des betreffenden Berufs oder Arbeitsgebietes."

- 7 -



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



- 7 -

Das dem Kläger danach zustehende Gehalt ist ihm in jedem Falle gezahlt worden. Auch mit Schreiben vom 13. August 1981 sollte die dem Kläger zustehende tarifliche Mindestvergütung nicht geändert werden, sondern ihm nur Kenntnis davon gegeben werden, daß die kraft einzelvertraglicher Vereinbarung zu zahlende Vergütung nach dem Manager Pay Plan für die Versorgungsbetriebe der US-Armee und der US-Luftwaffe demnächst niedriger ausfallen werde. Damit handelt es sich aber lediglich um die Herabsetzung einer übertariflichen Vergütung.

Diese übertarifliche Vergütung beruht nach §§ 4,5 des Manager Pay Plans auf der Höhe des erzielten Umsatzes bezogen auf die jeweils wahrzunehmende Funktion. § 5 Buchst. e bestimmt aber nochmals ausdrücklich, daß die monatliche Vergütung nicht niedriger sein darf als die, die dem Arbeitnehmer als tarifliche Vergütung nach dem TVAL II zusteht. Daraus wird deutlich, daß dieser Vergütungsplan nicht die tarifliche Regelung ersetzt, sondern eine über die tarifliche Vergütung hinausgehende einzelvertragliche zusätzliche Vergütung darstellt.

Eine solche Änderung der Vergütungsregelung nach dem Manager Pay Plan ist keine Rückgruppierung i.S. des § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG. Die Mitbestimmung greift nämlich immer nur dann ein, wenn dem Angestellten eine Tätigkeit zugewiesen wird, für die die Tätigkeitsmerkmale einer tariflich niedrigeren Lohn- oder Vergütungsgruppe gelten. Dem Kläger ist aber eine andere Tätigkeit nicht zugewiesen worden, da er nach wie vor dieselbe Tätigkeit eines Kaufhausleiters ausübt, für die die tarifliche Bewertung gleichgeblieben ist. Geändert haben sich allein die tatsächlichen Voraussetzungen des übertariflichen Vergütungsplanes, die

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

danach zu einer niedrigeren Bezahlung führen.

Wenn das Landesarbeitsgericht in seiner Entscheidung ausführt, die Mitwirkung der Personalvertretung greife ein, wenn der Arbeitnehmer richtig in die für ihn maßgebliche kollektive Ordnung einer tarifvertraglichen Vergütungsordnung oder von Vergütungsrichtlinien eingestuft werde und es keinen Unterschied mache, ob Vergütungsrichtlinien die Vergütung an tarifvertragliche Vergütungsordnungen angleichen oder übertarifliche Löhne und Gehälter vorsehen, so daß bei jeder die Lohngestaltung regelnden allgemein gültigen Ordnung die Richtigkeit der Vergütung unter Mitwirkung der Personalvertretung überprüft werden müsse, kann dem für das BPersVG 1974 nicht gefolgt werden. Das Landesarbeitsgericht beruft sich selbst auf die entsprechenden Erläuterungen bei Dietz/Richardi (BPersVG, 2. Aufl., § 75 Rz 33, 48). Dort wird aber sehr einleuchtend ausgeführt, daß für die Rechtsstellung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst allein die Einstufung in die tarifliche Vergütungsordnung maßgeblich ist. Nur diese ist Eingruppierung i.S. des Mitbestimmungstatbestandes von § 75 BPersVG, da lediglich eine Beteiligung bei dieser Kernfrage des Vergütungsrechtes bestehen solle, nicht aber bei einer sog. Eingruppierung in "betriebliche Zusatz- und Zulagengruppen". Eine solche Erweiterung des Mitbestimmungsrechtes habe nämlich der DGB in seinen Vorschlägen zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes ausdrücklich vorgeschlagen, sie seien aber nicht Gesetz geworden. Daraus wird zutreffend gefolgert, daß die Änderung der rein arbeitsvertraglichen Bedingungen keine Höher- oder Rückgruppierung i.S. des § 75 BPersVG darstellt. Das gelte für den Bereich des öffentlichen Dienstes auch dann, wenn der Gewährung oder dem Abbau übertariflicher Leistungen eine Gruppenregelung zugrunde liege, wie das hier bei dem Manager Pay Plan der Fall ist (vgl. Dietz/Richardi,

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 9 -

BPersVG, 2. Aufl., § 75 Rz 48). Ausdrücklich wird dazu auch noch mit Recht darauf hingewiesen, daß für den Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes insoweit etwas anderes gelte. Für die Personalvertretung sind jedoch die Begriffe der Eingruppierung, der Höhergruppierung und der Rückgruppierung inhaltlich durch ihre Verwendung in den für den öffentlichen Dienst maßgeblichen Tarifverträgen vorbestimmt, so daß Gruppenregelungen bei der Gewährung von Zulagen, die nicht auf der für den Arbeitnehmer maßgeblichen Lohn- oder Vergütungsgruppe aufbauen, nicht von den Begriffen der Eingruppierung, der Höhergruppierung und der Rückgruppierung erfaßt werden (vgl. Dietz/Richardi, aaO, § 75 Rz 48).

Dem ist beizutreten. Im Gegensatz zum Betriebsverfassungsrecht, wo nach § 99 BetrVG 1972 nicht nur die Höher- und Rückgruppierung, sondern auch jede Umgruppierung und Versetzung mitbestimmungspflichtig ist, geht das Bundespersonalvertretungsrecht von der grundsätzlichen Einheit des öffentlichen Dienstes aus. Deshalb und wegen der Notwendigkeit, auch aus haushaltsrechtlichen Gründen und zum Zwecke der sparsamen Verwendung der öffentlichen Mittel für gleiche Aufgaben im öffentlichen Dienst überall eine gleiche Vergütung zu gewähren, wird hier entscheidend auf die Eingruppierung der Bediensteten des öffentlichen Dienstes nach den dafür maßgeblichen Tarifwerken abgestellt. Ein gegenseitiges Abwerben durch höhere Vergütung oder eine Unterscheidung der Vergütung der jeweils immer wiederkehrenden gleichen Tätigkeiten nach unterschiedlichen Vergütungsmaßstäben soll im öffentlichen Dienst möglichst vermieden werden. Das gilt dann auch für die zwar nicht zum öffentlichen Dienst

- 10 -



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



- 10 -

zu zählenden Tätigkeit bei den Alliierten Streitkräften, für die aber das Personalvertretungsrecht des öffentlichen Dienstes anzuwenden ist.

Da im vorliegenden Falle die tarifliche Vergütung des Klägers nach der von ihm auszuübenden Tätigkeit völlig unberührt bleibt und die unterschiedliche Vergütung allein eine übertarifliche Vergütung ist, die auch nicht etwa - wie die Vergütungsrichtlinien der Lehrer - an die Stelle einer tariflichen Vergütung tritt, greift schon deshalb ein Mitbestimmungsrecht nicht ein. Hinzu kommt, daß auch i.S. von § 75 BPersVG die Vergütung des Klägers sich nach wie vor auch nach den Vergütungsgruppen des Manager Pay Plans nach der auszuübenden Tätigkeit des Klägers richtet. Es macht insoweit keinen Unterschied, ob der Kläger aufgrund einer Steigerung des Umsatzes höher oder bei einem Rückgang des Umsatzes niedriger bezahlt wird. In beiden Fällen folgt die Vergütung der auszuübenden Tätigkeit des Klägers, die dem Kläger ohne Verstoß gegen die Mitbestimmungsregelungen zugewiesen ist. Die Revision des Klägers mußte deshalb mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückgewiesen werden.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Koerner

Dr. Apfel



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

