

Aktenzeichen: 4 AZR 157/99
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 26. April 2000
- 4 AZR 157/99 -

I. Arbeitsgericht
Münster

Urteil vom 9. März 1995
- 3 (2) Ca 1152/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 22. September 1998
- 4 Sa 828/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Korrigierende Rückgruppierung; Zeitaufstieg

Gesetz:

MT-An LWL (Landschaftsverband Westfalen-Lippe)/BAT-LWL § 22;
Anlage 1 a zum MT-An/BAT-LWL VergGr. VII Fallgr. 2, VergGr. VI b
Fallgr. 3 und 4, VergGr. V c Fallgr. 3 und 4

Leitsätze:

1. Die Grundsätze zur Darlegungslast des Arbeitgebers bei der korrigierenden Rückgruppierung gelten auch für den Fall der Verweigerung des Zeit- bzw. Bewährungsaufstiegs, soweit die Mitteilung des Arbeitgebers die für den Zeit- bzw. Bewährungsaufstieg maßgebliche Vergütungs- bzw. Fallgruppe bezeichnet.
2. Die vertragliche Vereinbarung einer übertariflichen im Sinne von tariflich nicht geschuldeten Vergütung beinhaltet nicht notwendig die vertragliche Zusicherung eines Bewährungs- bzw. Zeitaufstiegs aus dieser Vergütungsgruppe.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



4 AZR 157/99
4 Sa 828/95
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. April 2000

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. April 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter, die ehrenamtlichen Richter Jürgens und Dr. Dräger für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. September 1998 - 4 Sa 828/95 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 9. März 1995 - 3 (2) Ca 1152/93 - wird zurückgewiesen.



3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der beklagte Landschaftsverband verpflichtet ist, den Kläger mit Wirkung vom 1. August 1991 nach Vergütungsgruppe V c Manteltarifvertrag für Angestellte (MT-An) zu vergüten und die Differenzbeträge zur Vergütungsgruppe VI b MT-An nachzuzahlen.

Der beklagte Landschaftsverband ist ua. für Straßenbau und -unterhaltung in Westfalen-Lippe zuständig und unterhält mehrere Landesstraßenbauämter, darunter das Landesstraßenbauamt M. Der am 21. April 1954 geborene Kläger ist ausgebildeter Kfz-Mechaniker. Er ist seit dem 1. Juni 1978 als Meßgehilfe des Landesstraßenbauamtes M bei dem beklagten Landschaftsverband beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis regelt sich gem. § 2 des Arbeitsvertrages vom 19. Juli/8. August 1978 nach den vom beklagten Landschaftsverband abgeschlossenen Tarifverträgen. Der Kläger war zunächst gem. § 3 des Arbeitsvertrages vom 19. Juli/8. August 1978 in die LohnGr. 7 der Sondervereinbarung für Arbeiter in sonstigen Dienstzweigen eingruppiert. Mit Wirkung vom 1. Juli 1979 wurde er in die LohnGr. 6 dieser Sondervereinbarung eingestuft. Am 18. Juli 1979 bestand er die verwaltungseigene Meßgehilfenprüfung.

Der beklagte Landschaftsverband schrieb Anfang 1984 folgende Stelle aus:

„Nr. der Stelle 2219

Bezeichnung der Stelle: Technischer Angestellter und Kraftfahrer
bei der Abteilung Straßenbauverwaltung

Dienstort: Münster

Einsatz im Bereich des Landschaftsverbandes
des Westfalen-Lippe

Vergütungsgruppe: VI b MT-An

Die Stelle ist ab 1.5.1984 zu besetzen

Tätigkeitsmerkmale: Mitarbeit bei Vermessungsarbeiten mit dem elektronischen Entfernungsmeßgerät einschließlich Wartung der Geräteausstattung,



Führen und Warten des Meßkraftwagens.

...“

Auf seine Bewerbung vom 17. Februar 1984 wurde dem Kläger die Stelle als technischer Angestellter und Kraftfahrer der Straßenbauverwaltung Abteilung 40 des Landesstraßenbauamtes M unter Übernahme in das Angestelltenverhältnis übertragen. Die Haupt- und Personalabteilung des beklagten Landschaftsverbandes teilte dem Kläger am 23. August 1984 folgendes mit:

„Mit Wirkung vom 01.05.1984 werden Sie als Technischer Angestellter und Kraftfahrer in die Vergütungsgruppe VIb Fallgruppe 3 des Teiles II der Anlage 1a zum MT-An eingestuft.

...“

Nach Inkrafttreten des 9. Änderungstarifvertrages vom 20. September 1991 zur Anlage 1 a zum MT-An beantragte der Kläger mit Schreiben vom 27. Januar 1992 seine Höhergruppierung nach Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 4 MT-An 1991. Der beklagte Landschaftsverband bat daraufhin die Dienststelle des Klägers um die Übersendung einer Tätigkeitsbeschreibung und einer dienstlichen Beurteilung. In der daraufhin erstellten Tätigkeitsbeschreibung für den Kläger heißt es:

„Die v.g. Technischen Angestellten unterstützen in ca. 50% ihrer Arbeitszeit die Sachbearbeiter 4000/1843 und 4000/1842 bei der Durchführung zentral gelenkter Ingenieur-, Fortführungs- und Sondervermessungen für die Abteilungen 13, 21, 40 und 70. Durch den Einsatz elektronischer Tachymeter mit automatischer Meßwertregistrierung in Verbindung mit Vermessungstrupps der Bauämter kommt einer effektiven Arbeitsweise mit hohen Datenraten eine große Bedeutung zu. Dazu haben die Technischen Angestellten entsprechend den von den Bauämtern aufgestellten Meßprogrammen die Vermessungspunkte mit den Geräten zu bestücken, die elektronischen Tachymeter vorzubereiten und den Truppführer bei Datenerfassung zu unterschiedlichen Zielen zu entlasten. In Einzelfällen überläßt der Truppführer die Gerätebedienung den Technischen Angestellten für kurze Zeit und nach Einweisung, um Art und Weise der Datenverschlüsselung am Ort des Zielpunktes zu klären. Somit tragen die Technischen Angestellten zum fehlerfreien und zügigen Messungsablauf bei.

Die Wartung der Geräteausrüstung und die Krafffahrertätigkeit machen die verbleibenden 50% der wahrgenommenen Tätigkeiten aus.

...“



Mit Schreiben vom 3. September 1992 teilte der beklagte Landschaftsverband dem Kläger ua. folgendes mit:

„Nach der dienstlichen Beurteilung vom 19.03.1992 werden von Ihnen die Tätigkeiten des Geschäftszeichens 1844 des Geschäftsverteilungsplanes der Abteilung Straßenbauverwaltung wahrgenommen.

Nach dem Geschäftsverteilungsplan der Abteilung Straßenbauverwaltung sind diese Tätigkeiten den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. VIb MT-An zuzuordnen. Höherwertige Tätigkeiten sind Ihnen nicht übertragen worden.

Eine Höhergruppierung nach VergGr. Vc MT-An ist daher nicht möglich. Die von Ihnen wahrgenommenen Tätigkeiten werden vielmehr der VergGr. VIb MT-An Fallgr. 4 MT-An zugeordnet.“

Mit seiner Klage verfolgt der Kläger sein Eingruppierungsbegehren weiter. Der Kläger ist der Meinung, daß durch das Schreiben des beklagten Landschaftsverbandes vom 23. August 1984 mit der Zusage einer Vergütung nach der VergGr. VI b Fallgr. 3 MT-An sein Status vertraglich festgelegt worden sei. Schon deshalb könne er nach erfolgreichem Ablauf der Bewährungszeit die höhere Vergütung verlangen. Das Schreiben vom 23. August 1984 habe er nur so verstehen können, daß ihm etwas habe gewährt werden sollen, was ihm auch nach Meinung des öffentlichen Arbeitgebers nicht ohne weiteres zugestanden habe. Im übrigen sei sich der beklagte Landschaftsverband durchaus bewußt gewesen, daß er nicht Vermessungstechniker gewesen sei und nicht über gleichwertige Kenntnisse verfüge. Vielmehr habe er schon damals eine Besserstellung gegenüber den Meßgehilfen gewährt bekommen sollen, da er sich schon immer als sehr aufgeschlossener und besonders an technischen Entwicklungen über seinen eigenen Aufgabenbereich hinaus interessierter Mitarbeiter gezeigt habe. Im übrigen würden andere Mitarbeiter des beklagten Landschaftsverbandes, die zum Teil nicht einmal über den gleichen Ausbildungsstand wie er verfügten, als „sonstige Angestellte“ bezahlt werden.

Er werde überwiegend zu 64,06 vH als Vermessungsangestellter und nicht als Kraftfahrer eingesetzt. Ein großer Teil seiner Tätigkeit als Vermessungsangestellter beinhalte schwierige Aufgaben im Sinne der tariflichen Regelung, ua. die Vermessungstätigkeiten für die Landesstraßenbauämter, die Straßenneubauämter und die Autobahnämter. Insgesamt entfielen, gemessen an seiner Gesamtarbeitszeit, 46,67 % auf schwierige Tätigkeiten. Im übrigen müsse sich der beklagte Landschaftsverband nach der Vorabentscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 4. Dezember 1997



an der erteilten Vergütungsmitteilung festhalten lassen. Der beklagte Landschaftsverband habe den ihm obliegenden Beweis des Gegenteils nicht geführt.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß der beklagte Landschaftsverband verpflichtet ist, an den Kläger mit Wirkung vom 1. August 1991 eine Vergütung nach Vergütungsgruppe V c des Teils II der Anlage 1 a MT-An (ab 1. Januar 1994 BAT-LWL) zu zahlen.

Der beklagte Landschaftsverband hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er ist der Meinung, daß das Schreiben vom 23. August 1984 keine einzelvertragliche Vereinbarung einer bestimmten Vergütungsgruppe enthalte. Es stelle lediglich eine fehlerhafte Mitteilung über die vorgenommene Eingruppierung des Klägers dar. Die Eingruppierung des Klägers in Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 Teil II MT-An zum 1. Mai 1984 sei fehlerhaft und nicht tarifgerecht gewesen. Die dem Kläger seinerzeit übertragene Tätigkeit beinhalte die Mitarbeit bei Vermessungsarbeiten mit dem elektronischen Entfernungsmessgerät einschließlich Wartung der Geräteausstattung sowie das Führen und Warten des Meßkraftwagens. Dabei handele es sich um Aufgaben, die typischerweise von sog. Meßgehilfen zu erledigen seien. Meßgehilfen seien Handwerker mit einer verwaltungsinternen Zusatzausbildung und Prüfung. Im Zeitpunkt der Überleitung habe der Kläger nicht schwierige vermessungstechnische Aufgaben ausgeübt, wie sie beispielhaft in der Protokollerklärung Nr. 13 aufgeführt seien. Charakteristisch für die beispielhaft aufgeführten vermessungstechnischen Aufgaben sei, daß sie vom Vermessungstechniker selbständig ohne Anleitung durchzuführen seien. Derartige Aufgaben hätten dem Kläger seinerzeit nicht übertragen werden sollen und seien ihm auch nicht übertragen worden. Der Kläger sei vielmehr als Meßhilfe eingesetzt worden. Er habe Vermessungspunkte mit Geräten bestückt, die elektronischen Meßgeräte vorbereitet und den Meßtruppführer bei der Datenerfassung entlastet. Die Wartungsarbeiten am Gerät und die Kraftfahrtätigkeiten hätten im übrigen einen Anteil von 50 % der Gesamttätigkeit ausgemacht. Daher nehme er zu einem weit überwiegenden Prozentsatz die typischen Aufgaben eines Meßgehilfen war, nämlich Wartungsarbeiten, vorbereitende Tätigkeit im Rahmen einer Vermessung und Gerätebedienung unter Anleitung. Der Kläger könne weder aus der Nachweisrichtlinie noch aus dem Nachweisgesetz zu seinen Gunsten mit Erfolg eine Umkehr der Beweislast ableiten. Die Vergütungsmitteilung vom 23. August 1984 datiere lange vor Inkrafttreten der Nachweisrichtlinie und des Nachweisgesetzes.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat mit Beschluß vom 9. Juli 1996 dem Europäischen Gerichtshof gem. Art. 117 EWG-Vertrag mehrere Fragen zur Auslegung der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 zur Vorabentscheidung vorgelegt. Der Europäische Gerichtshof hat durch Urteil vom 4. Dezember 1997 (- Rs. C-253/96 bis C-258/96 *Kampelmann ua.* - AP EWG-Richtlinie Nr. 91/533 Nr. 3 = EzA NachwG § 2 Nr. 1) die Vorlagefragen beantwortet. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage im wesentlichen stattgegeben. Mit der Revision verfolgt der beklagte Landschaftsverband die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des beklagten Landschaftsverbandes ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die als Eingruppierungsfeststellungsklage zulässige Klage ist nicht begründet, weil dem Kläger die begehrte Vergütung nach der VergGr. V c MT-An tarifrechtlich nicht zusteht und sie ihm auch nicht arbeitsvertraglich zugesichert worden ist.

I. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht dem Kläger nicht gemäß § 22 Abs. 1 MT-An/BAT-LWL die beanspruchte Vergütung nach der VergGr. V c MT-An/BAT-LWL zu.

1. Das Arbeitsverhältnis regelt sich auf Grund der Bezugnahme in § 2 des Arbeitsvertrages vom 19. Juli/8. August 1978 nach den vom beklagten Landschaftsverband abgeschlossenen Tarifverträgen, ua. dem Manteltarifvertrag für die Angestellten des Landschaftsverbandes vom 30. Juni 1964 (MT-An). Nach dem Beitritt des beklagten Landschaftsverbandes zum kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW) wurde in dem Tarifvertrag zur Überleitung des Tarifrechts des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe in das Tarifrecht des KAV NW vom 1. Dezember 1993 (Überleitungs-TV-LWL) ua. die Anwendung des BAT vom 23. Februar 1961 in der jeweils gültigen Fassung mit bestimmten Abweichungen vereinbart (BAT-LWL).

2. Nach § 22 Abs. 1 MT-An ist der Angestellte nach den Tätigkeitsmerkmalen, die in der Vergütungsordnung (Anl. 1 a und 1 b) festgelegt sind, in die Vergütungs-



gruppe eingruppiert, die der von ihm überwiegend auszuübenden Tätigkeit entspricht. § 22 Abs. 1 Satz 1 BAT-LWL bestimmt, daß sich die Eingruppierung der Angestellten nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anl. 1 a, 1 b und 1 c) zum Überleitungs-TV-LWL richtet.

Die einschlägigen Tätigkeitsmerkmale in Teil II (Technischer Dienst) der Anl. 1 a zum MT-An idF vom 25. Januar 1980 lauten:

Vergütungsgruppe VII

2. Vermessungstechniker mit Lehrabschlußprüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)

Vergütungsgruppe VI b

3. Vermessungstechniker mit Lehrabschlußprüfung, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 herausheben, daß sie in nicht unerheblichem Umfange schwierige Aufgaben zu erfüllen haben, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 9, 11 und 13)

4. Vermessungstechniker mit Lehrabschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 2 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)

Vergütungsgruppe V c

3. Vermessungstechniker mit Lehrabschlußprüfung, die sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 herausheben, daß sie überwiegend schwierige Aufgaben zu erfüllen haben, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 11 und 13)

4. Vermessungstechniker mit Lehrabschlußprüfung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 3 sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähig-



keiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Vergütungs- und Fallgruppe.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 11)

Durch den 9. Änderungstarifvertrag vom 20. September 1991 war - rückwirkend zum 1. Januar 1991 - in der VergGr. V c Fallgr. 4 die Frist für den Zeitaufstieg von sechs Jahren auf vier Jahre verkürzt worden.

Danach stünde dem Kläger die begehrte Vergütung nach der VergGr. V c Fallgr. 4 MT-An seit dem 1. August 1991 zu, wenn er entsprechend der Mitteilung vom 23. August 1984 ab dem 1. Mai 1984 in die VergGr. VI b Fallgr. 3 MT-An eingruppiert wäre. Die Höhergruppierung in die VergGr. V c Fallgr. 4 MT-An wäre dann bereits vor dem 9. Änderungstarifvertrag nach sechsjähriger Tätigkeit, dh. bereits zum 1. Mai 1990 eingetreten.

3. Nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht dem Kläger die beanspruchte Vergütungsgruppe im Wege dieses Zeitaufstiegs schon deshalb zu, weil der beklagte Landschaftsverband der ihm auf Grund der Mitteilung vom 23. August 1984 obliegenden Darlegungslast nicht nachgekommen sei. Der beklagte Landschaftsverband habe nach der Nachweisrichtlinie (Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen - ABl EG L 288 S 32 ff.) ebenso wie nach den Grundsätzen zur Darlegungslast bei der korrigierenden Rückgruppierung darzulegen, daß die mitgeteilte Eingruppierung in die VergGr. VI b MT-An falsch gewesen sei. Dies gelte auch für den Fall der Verweigerung des Bewährungs- bzw. Zeitaufstiegs. Diese Darlegungslast habe der beklagte Landschaftsverband nicht erfüllt. Dies hält der Revision nicht stand.

a) Nur im Ergebnis zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß der Kläger sich im Hinblick auf das Vorliegen der Voraussetzungen für die VergGr. VI b Fallgr. 3 MT-An zunächst auf die Mitteilung vom 23. August 1984 berufen könne und es dem beklagten Landschaftsverband obliege, die Fehlerhaftigkeit dieser mitgeteilten Eingruppierung darzulegen und ggf. zu beweisen.

aa) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich diese Last für den beklagten Landschaftsverband nicht aus der Nachweisrichtlinie. Sie folgt auch nicht aus dem Nachweisgesetz.



(1) Weder die Nachweisrichtlinie noch das Nachweisgesetz haben auf die beweisrechtliche Bedeutung der Eingruppierungsmitteilung des beklagten Landschaftsverbands vom 23. August 1984 Einfluß. Diese Mitteilung liegt zeitlich vor dem Erlaß der Nachweisrichtlinie vom 14. Oktober 1991 und somit auch vor der Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 1993 und vor dem Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (NachwG). Es spricht nichts dafür, daß durch die Nachweisrichtlinie früheren Mitteilungen rückwirkend eine Auswirkung auf die Beweislage zukommen sollte. Der Europäische Gerichtshof hat auf den Vorlagebeschluß des Landesarbeitsgerichts vom 9. Juli 1996 zur Auslegung der Nachweisrichtlinie vielmehr erkannt, daß sich der einzelne vor der Umsetzung der Nachweisrichtlinie in nationales Recht vor den nationalen Gerichten nur gegenüber dem Staat oder gegenüber einer Organisation oder Einrichtung, die dem Staat oder dessen Aufsicht untersteht oder mit besonderen Rechten ausgestattet ist, unmittelbar auf die Nachweisrichtlinie berufen kann, wenn der Staat die Richtlinie innerhalb der vorgeschriebenen Frist nicht oder nicht ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt hat (*EuGH 4. Dezember 1997 - Rs. C-253/96 bis C-258/96 - AP EWG Richtlinie Nr. 91/533 Nr. 3 unter Ziff. 36 bis 47, insbesondere Ziff. 46*). Die Übergangsregelung in § 4 NachwG, wonach bei Arbeitsverhältnissen, die bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits bestanden haben, dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten eine Niederschrift iSd. § 2 NachwG auszuhändigen ist, diese Verpflichtung aber entfällt, wenn eine frühere Niederschrift oder schriftlicher Arbeitsvertrag die nach dem Gesetz erforderlichen Angaben enthält, ist richtlinienkonform (*EuGH aaO Ziff. 52*). Dementsprechend hat der Europäische Gerichtshof die weitergehende Frage des Landesarbeitsgerichts, ob der Arbeitgeber die inhaltliche Richtigkeit einer neueren Mitteilung, die von einer vor dem Inkrafttreten des NachwG gegebenen Mitteilung abweicht, beweisen muß, nicht mehr beantwortet.

(2) Zudem gehen die beweisrechtlichen Auswirkungen einer Eingruppierungsmitteilung, die dieser nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zukommt (*EuGH aaO Ziff. 30 - 35*), jedenfalls nicht über das hinaus, was nach den Grundsätzen zur Korrektur einer fehlerhaft mitgeteilten Eingruppierung („korrigierende Rückgruppierung“) zu beachten ist (*Senat 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - zur Veröffentlichung vorgesehen <ZVv.>*).

bb) Die Darlegungslast des beklagten Landschaftsverbandes für die Fehlerhaftigkeit der mit dem Schreiben vom 23. August 1984 mitgeteilten Eingruppierung ergibt sich aber aus dem Grundsätzen zur Darlegungslast bei der Korrektur einer fehlerhaften



Eingruppierung. Ihr ist der Beklagte indessen entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nachgekommen.

(1) Die Grundsätze zur Darlegungslast bei der korrigierenden Rückgruppierung (*BAG 11. Juni 1997 - 10 AZR 724/95 - AP BMT-G II § 20 Nr. 6 = EzA TVG § 4 Eingruppierung Nr. 7; 18. Februar 1998 - 4 AZR 581/96 - BAGE 88, 69*) hat der Senat fortentwickelt (*Senat 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - zVv.*). Hiernach kann sich der Arbeitnehmer zunächst auf die ihm vom Arbeitgeber mitgeteilte Eingruppierung berufen. Es obliegt dem Arbeitgeber, daraufhin die objektive Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Eingruppierung darzulegen. Der Arbeitgeber kann seine Darlegungslast hinsichtlich der Fehlerhaftigkeit der Eingruppierung entweder dadurch erfüllen, daß er substantiiert Tatsachen als Grundlage für die tarifliche Bewertung vorträgt, die eine Korrektur der bisherigen Eingruppierung begründen sollen, oder im Sinne eines „Rechtsirrtums“ dadurch, daß er darlegt, daß die bisherige Eingruppierung auf einer unwissentlich fehlerhaften tariflichen Bewertung der Tätigkeit beruhe. Weil die vom Arbeitgeber darzulegende Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Eingruppierung bereits dann gegeben ist, wenn eine der tariflichen Voraussetzungen für die bisherige Eingruppierung fehlt, muß der Arbeitgeber nicht notwendigerweise zu allen Voraussetzungen vortragen. Der Arbeitgeber erfüllt seine Darlegungslast bereits dann, wenn sich aus seinem Vorbringen einschließlich des unstreitigen Sachverhalts ergibt, daß jedenfalls im Hinblick auf eine der tariflichen Voraussetzungen die mitgeteilte Eingruppierung nicht zutreffend war. Ist dem Arbeitgeber die Darlegung der objektiven Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Eingruppierung gelungen und hat er gegebenenfalls die Tatsachen bewiesen, aus denen die objektive Fehlerhaftigkeit folgt, so verbleibt es bei der Darlegungs- und Beweislast des Arbeitnehmers für die Tatsachen, aus denen folgt, daß ihm die begehrte höhere Vergütung zusteht.

(2) Diese Grundsätze können auf den Fall der Verweigerung des Zeit- bzw. Bewährungsaufstiegs übertragen werden, soweit die Mitteilung der Eingruppierung die für den Zeit- bzw. Bewährungsaufstieg maßgebliche Vergütungs- und Fallgruppe bezeichnet. Insoweit unterliegen die Korrektur einer fehlerhaften Eingruppierung beim Vollzug einer Rückgruppierung und die Ablehnung einer Höhergruppierung bei einem Zeit- oder Bewährungsaufstieg denselben Rechtsgrundsätzen. Der Senat hat diese Frage bisher nicht entschieden, allerdings in dem Urteil vom 8. Oktober 1997 (- 4 AZR 167/96 - AP BAT § 23b Nr. 2) erklärt, daß einiges dafür spreche, die Rechtsprechung zur korrigierenden Rückgruppierung auf den Bewährungsaufstieg zu übertragen.



(3) Die Gleichbehandlung beider Fallgruppen hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers für die Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Eingruppierung ist der Sache nach geboten. In beiden Fallkonstellationen geht es um die vom Arbeitgeber gewollte Abkehr von der dem Arbeitnehmer früher mitgeteilten und in der Folgezeit praktizierten Eingruppierung. Der Unterschied liegt lediglich darin, daß bei dem Zeit- bzw. Bewährungsaufstieg die zusätzliche Voraussetzung des Zeitablaufs oder der Bewährung vorliegen muß. Für diese Voraussetzungen bleibt es bei der Darlegungs- und ggf. Beweislast des Arbeitnehmers. Die Notwendigkeit der Gleichbehandlung beider Fallgruppen wird besonders deutlich, wenn der Arbeitnehmer ausgehend von der ihm mitgeteilten und gewährten Vergütungsgruppe den Bewährungs- oder Zeitaufstieg begehrt und der Arbeitgeber hierauf mit der korrigierenden Rückgruppierung reagiert.

Will der Arbeitgeber in solcher Konstellation den an sich gegebenen Zeit- oder Bewährungsaufstieg dadurch vermeiden, daß er sich nunmehr auf die Unrichtigkeit der von ihm selbst mitgeteilten Vergütungs- und Fallgruppe beruft, so steht dies in der Wirkung dem Fall gleich, daß er nunmehr die Rückgruppierung teilweise, nämlich in Form der Verhinderung des Zeit- oder Bewährungsaufstiegs, durchsetzen will. Von daher ist es nicht begründbar, dem Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die Richtigkeit der ihm vom Arbeitgeber früher mitgeteilten Vergütungs- und Fallgruppe aufzuerlegen, wenn er die Höhergruppierung im Weg des Zeit- oder Bewährungsaufstiegs geltend macht, und dem Arbeitgeber diese Last für die Unrichtigkeit seiner eigenen Eingruppierungsmitteilung nur dann aufzuerlegen, wenn er die Rückgruppierung vollständig, dh. auch unter Absenkung der tariflichen Vergütung durchsetzen will.

b) Der beklagte Landschaftsverband hat entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Darlegungslast erfüllt, die ihm nach den dargelegten Grundsätzen zur Korrektur einer fehlerhaften Eingruppierung obliegt.

aa) Zur Begründung seiner Auffassung, daß der Beklagte den Nachweis der fehlerhaften Eingruppierung nicht erbracht habe, hat das Landesarbeitsgericht darauf abgestellt, daß sich die vom Angestellten auszuübende Tätigkeit nach dem Arbeitsvertrag richte und nur innerhalb dieser vertraglich gezogenen Grenzen in Ausübung des Direktionsrechts konkretisiert werden könne. Weil der Beklagte ihm mit dem Schreiben vom 23. August 1984 die Eingruppierung in die VergGr. VI b Fallgr. 3 MT-An mitgeteilt habe, habe der Kläger davon ausgehen können, daß er spätestens ab diesem Zeitpunkt entsprechend zu bewertende Tätigkeiten ausübe. Dies hält der Revision nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat den Inhalt der dem Beklagten obliegenden Darlegungs-



last für die Korrektur der Eingruppierung verkannt. Es hat im Ergebnis aus der Mitteilung vom 23. August 1984 nicht nur die Darlegungslast des Beklagten für die Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Eingruppierung abgeleitet, sondern gleichzeitig unter Berufung auf die dadurch begründeten Erwartungen des Klägers dem Beklagten die Möglichkeit abgeschnitten, der Darlegungslast nachzukommen.

bb) Rechtsfehlerhaft hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Beklagte hätte darlegen müssen, daß der Kläger später nicht mehr in die VergGr. VI b Fallgr. 3 MT-An eingruppiert gewesen sei, weil die Zuweisung einer Tätigkeit, die einer bestimmten Vergütungsgruppe zuzuordnen sei, einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Beschäftigung im Rahmen dieser Vergütungsgruppe beinhaltet, hiervon im Rahmen des Direktionsrechts nicht abgewichen werden dürfe und der Arbeitnehmer deshalb am Bewährungsaufstieg (richtig: Zeitaufstieg) teilnehme. Auch mit dieser Argumentation verwehrt das Landesarbeitsgericht dem Beklagten unter Berufung auf die Mitteilung vom 23. August 1984 im Ergebnis die Möglichkeit der Darlegung der Fehlerhaftigkeit der mitgeteilten Eingruppierung. Dabei verkennt das Landesarbeitsgericht, daß nur bei einer tarifgerechten Eingruppierung ein Anspruch des Arbeitnehmers auf entsprechende Beschäftigung besteht. Im Fall der Korrektur einer mitgeteilten fehlerhaften Eingruppierung geht es demgegenüber gerade darum, daß der Arbeitgeber die Richtigkeit der tariflichen Eingruppierung erreichen will.

cc) Mit seiner Argumentation übergeht das Landesarbeitsgericht somit die konkreten Darlegungen des Beklagten zu der Fehlerhaftigkeit der am 23. August 1984 mitgeteilten Eingruppierung in die VergGr. VI b Fallgr. 3 MT-An ab 1. Mai 1984. Der Beklagte hat die Fehlerhaftigkeit ua. damit begründet, daß der Kläger kein Vermessungstechniker mit Abschlußprüfung gewesen sei, und auch nicht als sonstiger Angestellter, der auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausübt, angesehen werden könne, wie es bei der mitgeteilten VergGr. VI b Fallgr. 3 MT-An vorausgesetzt werde. Der Kläger habe als gelernter Kfz-Mechaniker im Juli 1979 nur die verwaltungsinterne Meßgehilfenprüfung abgelegt und sei auch nur als Meßhilfe eingesetzt worden, so daß er darüber hinausgehende Fähigkeiten und Erfahrungen, die mit denen eines ausgebildeten Vermessungstechnikers vergleichbar seien, nicht habe erwerben können.

Der Kläger hat diesen Vortrag des Beklagten nicht substantiiert bestritten. Der Kläger hat lediglich behauptet, daß andere Mitarbeiter des Beklagten mit einem geringeren Ausbildungsstand als der Kläger als "sonstige Angestellte" bezahlt würden. Da-



mit hat er nicht behauptet, daß er im Verhältnis zu einem Vermessungstechniker gleichwertige Kenntnisse und Erfahrungen gehabt habe. Die Behauptungen des Klägers, er habe im Vergleich zu einem Vermessungstechniker mit Lehrabschlußprüfung gleichwertige Kenntnisse und Erfahrungen, betrifft nicht den von der Mitteilung vom 23. August 1984 genannten Zeitraum ab dem 1. Mai 1984, sondern nach den vorgelegten Aufzeichnungen des Klägers den - vorliegend irrelevanten - Zeitraum von Oktober 1993 bis Januar 1994.

dd) Nach allem hat der Beklagte dargelegt, daß die mit Schreiben vom 23. August 1984 mitgeteilte Eingruppierung in die VergGr. VI b MT-An objektiv fehlerhaft war. Es kommt nicht mehr darauf an, ob auch die weiteren Darlegungen des Beklagten zur Fehlerhaftigkeit der Eingruppierung zutreffend sind, dh. daß dem Kläger nicht die Aufgaben eines Vermessungstechnikers, sondern die eines Vermessungsgehilfen übertragen worden seien und daß es auch an der tariflichen Voraussetzung gefehlt habe, daß der Kläger in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben habe erfüllen müssen.

c) Dem Kläger steht die begehrte Eingruppierung aber auch nicht unabhängig von der Eingruppierungsmittteilung vom 23. August 1984 zu. Dazu hätte der Kläger, ohne sich auf die Änderung der Darlegungslast berufen zu können, seinerseits alle tariflichen Voraussetzungen für die von ihm begehrte Eingruppierung ab dem 1. August 1991 darlegen müssen. Er hätte darlegen müssen, daß er wegen der Verkürzung der Frist für den Zeitaufstieg auf vier Jahre durch den 9. Änderungstarifvertrag vom 20. September 1991 spätestens seit dem 1. August 1987 in die VergGr. VI b Fallgr. 3 MT-An eingruppiert war. Insoweit fehlt es bereits an einem schlüssigen Vortrag des Klägers. Der Kläger, der unstreitig kein Vermessungstechniker mit Lehrabschlußprüfung ist, hat ua. nicht substantiiert vorgetragen, daß er im tariflichen Sinne als „sonstiger Angestellter“ angesehen werden kann, dh. daß er seit dem 1. August 1987 auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten wie ein Vermessungstechniker mit Lehrabschlußprüfung ausübt.

II. Dem Kläger steht die Vergütung nach der VergGr. V c MT-An/BAT-LWL auch nicht auf Grund einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung zu. Diese Frage hat das Landesarbeitsgericht wegen der Bejahung eines tarifrechtlichen Anspruchs nicht behandelt. Der Kläger hat zwar zur Begründung einer vertraglichen Festlegung der Eingruppierung vorgetragen, dem Beklagten sei bewußt gewesen, daß er nicht die notwendige



Qualifikation für die Eingruppierung in die VergGr. IV b Fallgr. 3 MT-An gehabt habe und daß er die Mitteilung vom 23. August 1984 so verstanden habe, daß ihm mehr gewährt werde, als ihm zustehe, und zwar wegen seiner Aufgeschlossenheit, seinen Interessen an technischen Entwicklungen und seinen besonderen Leistungen in einer Besserstellung gegenüber den Meßgehilfen.

Nach der Rechtsprechung des Senats kann die Mitteilung einer bewußt übertariflichen Vergütung für die vertragliche Vereinbarung einer übertariflichen Vergütung sprechen (*Senat 16. Februar 2000 - 4 AZR 62/99 - zVv.*). Ob danach vorliegend eine vertragliche Vereinbarung über die Gewährung der VergGr. VI b Fallgr. 3 MT-An getroffen worden ist, kann zu Gunsten des Klägers unterstellt werden. Gleichwohl steht ihm auch dann die begehrte Vergütung nach der VergGr. V c Fallgr. 4 MT-An/BAT-LWL nicht zu. Denn die vertragliche Vereinbarung einer übertariflichen Vergütung beinhaltet nicht gleichzeitig notwendig die vertragliche Zusicherung des Bewährungs- und Zeitaufstiegs aus dieser Vergütungsgruppe, auch wenn in der Vergütungsmitteilung die Fallgruppe genannt ist, aus der der Zeit- bzw. Bewährungsaufstieg möglich ist. Daß mit der Vereinbarung der VergGr. VI b Fallgr. 3 MT-An auch der Bewährungsaufstieg in die VergGr. V c Fallgr. 4 MT-An vereinbart worden sei, hat der Kläger nicht behauptet.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Schliemann

Friedrich

Wolter

Jürgens

Dräger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)