

Aktenzeichen: 4 AZR 210/92
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 26. August 1992
- 4 AZR 210/92 -

I. Arbeitsgericht
Verden (Aller)

Urteil vom 10. Oktober 1991
- 2 Ca 991/90 E -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 19. Februar 1992
- 5 Sa 1605/91 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei korrigierender Rückgruppierung

Gesetz:

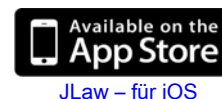
BPersVG § 75; TVG § 2; Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTB II

Leitsätze:

1. Die korrigierende Rückgruppierung eines Arbeitnehmers unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats.
2. Verletzt der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte des Personalrats, so ist zwischen den personalvertretungsrechtlichen Rechtsfolgen und den individualvertraglichen Rechtsfolgen zu unterscheiden. Der Vergütungsanspruch folgt aus der korrekten tariflichen Eingruppierung. Eine höhere Vergütung folgt nicht aus der Verletzung des Mitbestimmungsrechts (Bestätigung des Urteils vom 30. Mai 1990 - 4 AZR 74/90 - BAGE 65, 163 = AP Nr. 31 zu § 75 BPersVG).



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



4 AZR 210/92

5 Sa 1605/91 Niedersachsen

Verkündet am
26. August 1992

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts nach § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 26. August 1992 durch den
Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Schneider und Dr.
Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und
Brocksiepe für Recht erkannt:

- 2 -



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



Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom
19. Februar 1992 - 5 Sa 1605/91 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Ent-
scheidung, 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 :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Rückgruppie-
rung des Klägers.

Der Kläger ist seit dem 1. April 1972 bei der Beklagten als
Arbeiter im Gerätedepot H beschäftigt. Er arbeitete über-
wiegend in der Omnibuswerkstatt/Karosserie-Instandsetzung. Das
Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem Manteltarifvertrag für
Arbeiter des Bundes (MTB II). Der Kläger bezog seit dem 1. De-
zember 1973 Vergütung nach Lohngruppe II des Anhangs I zum Lohn-
gruppenverzeichnis. Am 1. Dezember 1978 stieg er im Wege des Be-
währungsaufstieges in die Lohngruppe II a auf. In der Folgezeit
äußerte der Bundesrechnungshof Zweifel an der tarifgerechten Ein-
gruppierung der Kraftfahrzeugmechaniker und Kraftfahrzeugelektri-
ker. Nach Überprüfung teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß die
von ihm ausgeübte Tätigkeit tariflich falsch bewertet sei. Deswe-
gen werde er ab 1. September 1978 nach Lohngruppe II Fallgruppe 4
MTB zurückgestuft. In einem weiteren Schreiben wurde die Rück-
gruppierung auf den 1. Oktober 1988 verschoben. Die Personalver-
tretung war in die Rückgruppierung nicht eingeschaltet. Der Klä-
ger widersprach der Rückstufung bereits am 8. September 1988.



Seit dem 1. Juli 1990 ist der Kläger in der Kettenwerkstatt tätig. Er wurde in die Lohngruppe II Fallgruppe 1 eingereiht und erhielt damit die Möglichkeit eines erneuten Bewährungsaufstieges nach Lohngruppe II a. Mit Schreiben vom 11. Dezember 1991 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß mit dem Änderungstarifvertrag in die Lohngruppe VI des Sonderverzeichnisses die Fallgruppe 5.18 eingeführt worden sei. Unter Berücksichtigung der bis zum 30. September 1990 zurückgelegten Bewährungs- und Tätigkeitszeiten werde er mit Wirkung vom 1. Oktober 1990 in die Lohngruppe VII a des allgemeinen Teils des Lohngruppenverzeichnisses zum MTB II höhergruppiert, die der früheren Lohngruppe II a entspricht.

Der Kläger hat mit seiner am 12. Dezember 1990 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Auffassung vertreten, daß die Rückgruppierung ohne Mitwirkung der Personalvertretung unwirksam sei. Überdies verstoße sie gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Er hat behauptet, mit zwei weiteren Kollegen sei er ab 1. Juli 1990 in die Kettenwerkstatt versetzt worden. Diesen habe die Beklagte aber rückwirkend zum 1. Oktober 1988 den Unterschiedsbetrag zwischen der Lohngruppe II und II a nachgezahlt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, für die Zeit vom 1. Oktober 1988 bis 30. September 1990 die Differenz zwischen den Lohngruppen II a und II an den Kläger zu zahlen und die jeweils fälligen Nettodifferenzbeträge mit Wirkung vom 14. Dezember 1990 mit 4 % zu verzinsen.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, daß der Kläger während seiner Tätigkeit in der Omnibuswerkstatt lediglich die Voraussetzungen der Lohngruppe III Fallgruppe 1.1 Sonderverzeichnis 2 a erfüllt habe. Deshalb sei die Einreihung in die Lohngruppe II Fallgruppe 1.1 Sonderverzeichnis 2 a tarifwidrig gewesen. Bei zutreffender Eingruppierung habe ein Bewährungsaufstieg nach Lohngruppe II a nicht erfolgen können. Sie habe die tarifgerechte Eingruppierung ohne Mitwirkung des Personalrats vornehmen können. Dem Kläger stehe die begehrte Vergütung aber auch nicht aus anderen Rechtsgründen zu. Einzelvertraglich habe sie dem Kläger keine Vergütung nach Lohngruppe II a zugesagt. Aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz folgten keine Ansprüche. Allerdings habe sie den Arbeitnehmer R , der zuvor die gleichen Arbeiten wie der Kläger verrichtet habe, irrtümlich erneut höhergruppiert. Dagegen habe der Arbeitnehmer H zuvor andere Arbeiten als der Kläger verrichtet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht, nachdem die Parteien den Rechtsstreit für die Zeit nach dem 1. Oktober 1990 für erledigt erklärt haben, der Klage stattgegeben und der Beklagten die gesamten Kosten des Rechtsstreits auferlegt. Hiergegen richtet sich die zugelassene Revision der Beklagten. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen mit der Änderung dahin, festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger für die Zeit vom 1. Oktober 1988 bis zum 30. September 1990 Lohn aus Lohngruppe II a MTB II in der bis zum 30. September 1990 gelten-



den Fassung anstelle des von ihr nur nach Lohngruppe II gezahlten Lohnes zu gewähren und die Netto-Differenzbeträge ab 14. Dezember 1990 mit 4 % zu verzinsen.

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

Die Revision ist begründet. Es kann noch nicht abschließend beurteilt werden, ob dem Kläger für die Zeit vom 1. Oktober 1988 bis 30. September 1990 Vergütungsansprüche nach Lohngruppe II a des Lohngruppenverzeichnisses zum Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes vom 11. Juli 1986 mit späteren Änderungen zustehen. Ob dem Kläger insoweit Ansprüche aufgrund des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) oder aufgrund eines Einzelvertrages oder des Gleichbehandlungsgrundsatzes zustehen, hat das Landesarbeitsgericht dahingestellt sein lassen. Es fehlt insoweit an erforderlichen Feststellungen, so daß die Sache aufzuheben und an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen war.

I. Soweit der Kläger Ansprüche aus dem Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) geltend macht, bedarf es noch weiterer Feststellungen.

1.a) Nach § 2 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum MTB II ist für die Einreihung in die Lohngruppen die überwiegend auszuübende Tätigkeit maßgebend, soweit sich aus den Tätigkeitsmerkmalen nichts anderes ergibt. Dabei sind die Tätigkeitsmerkmale aus dem allgemeinen Teil des Lohngruppenverzeichnisses



auf Tätigkeiten von Arbeitern in Bereichen anzuwenden, für die kein Sonderverzeichnis besteht. Soweit dagegen ein Sonderverzeichnis besteht, wie für Arbeiter im Bereich des Bundesministers der Verteidigung, ist dieses zugrunde zu legen. Etwas anderes gilt dann, wenn das Sonderverzeichnis für die betreffende Tätigkeit in keiner Lohngruppe ein Tätigkeitsmerkmal enthält; alsdann ist wieder auf den allgemeinen Teil zurückzugreifen.

Der Kläger ist am 1. Dezember 1973 in die Lohngruppe II Fallgruppe 1 eingruppiert worden. Von hier ist er im Wege des Bewährungsaufstieges am 1. Dezember 1978 in die Lohngruppe II a Fallgruppe 1 aufgerückt. Ob die entsprechenden tariflichen Voraussetzungen vorliegen, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt.

b) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Rückgruppierung des Klägers mangels Beteiligung des Personalrats unwirksam ist und deswegen dem Kläger die unveränderte Vergütung zugestanden hat. Diese Rechtsauffassung ist fehlerhaft.

2. Der Personalrat hat ein Mitbestimmungsrecht in Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter bei Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung sowie der Eingruppierung (§ 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG).

a) In § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG wird zwischen der Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit und der Ein-, Um- und Rückgruppierung unterschieden (BAG Urteil vom 30. Mai 1990, BAGE 65, 163 = AP Nr. 31 zu § 75 BPersVG).



Für die Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit bedarf es nahezu immer einer Änderung des Arbeitsvertrages. Insoweit hat der Senat in ständiger Rechtsprechung ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bejaht (BAGE 17, 248, 257 = AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV; BAGE 18, 142, 150 = AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV; BAG Urteil vom 1. Juli 1970 - 4 AZR 351/69 - AP Nr. 11 zu § 71 PersVG; BAGE 24, 307 = AP Nr. 54 zu §§ 22, 23 BAT; BAGE 38, 130, 138 = AP Nr. 7 zu § 75 BPersVG; BAGE 48, 351 = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesbahn). Insoweit ist die Mitbestimmung Wirksamkeitsvoraussetzung.

Dagegen geht er bei der Ein-, Um- und Rückgruppierung davon aus, daß bei unveränderter Tätigkeit des Arbeitnehmers die Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers aus der korrekten Zuordnung der Tätigkeit zu den einzelnen Vergütungsgruppen folgt (BAG Urteil vom 30. Mai 1990, aaO). Die Vergütungsansprüche richten sich nach der überwiegend ausgeübten Tätigkeit der einzelnen Tätigkeitsmerkmale. Das dem Personalrat zustehende und vom Senat anerkannte Mitbestimmungsrecht ist ein Mitbeurteilungsrecht, ob der Arbeitgeber eine korrekte Eingruppierung vorgenommen hat. Die Vergütungsansprüche folgen unmittelbar aus dem Tarifvertrag und seiner unmittelbaren und zwingenden Wirkung (§ 4 Abs. 1 TVG). Sie sind von dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats unabhängig.

b) Verletzt der Arbeitgeber bei Ein-, Um- oder Rückgruppierung die Mitbestimmungsrechte des Personalrats, so ist die Rechtsfolge



nicht die, daß die Einstufung unwirksam ist, wenn die Voraussetzungen einer höheren tariflichen Eingruppierung nicht gegeben sind. Die Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers ergeben sich aus der zutreffenden Eingruppierung nach dem mit unmittelbarer und zwingender Wirkung geltenden Tarifrecht. Für die Voraussetzungen der Erfüllung einer bestimmten Vergütungsgruppe ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig. Ob dem Personalrat zur Sicherung seiner Mitbestimmungsrechte personalvertretungsrechtliche Rechte zustehen, braucht der Senat nicht zu entscheiden, weil sie gar nicht in diesem Verfahren geltend gemacht sind.

3. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, daß es den vorstehenden Rechtsgrundsätzen nicht folgen könne. Der Senat hat erneut seine Rechtsprechung überprüft. Dem Landesarbeitsgericht kann nicht zugestimmt werden.

a) Das Landesarbeitsgericht meint, daß die Mitbestimmung des Personalrats Wirksamkeitsvoraussetzung der Rückgruppierung sei. Dies ergebe sich aus § 69 Abs. 1 BPersVG. Hiernach kann eine Maßnahme, soweit sie der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, nur mit seiner Zustimmung getroffen werden. Diese Argumentation enthält mehrere Denkfehler.

Aus dem Wortlaut des § 69 Abs. 1 BPersVG läßt sich gerade nicht der Umkehrschluß ableiten, daß eine Ein-, Um- oder Rückgruppierung ohne oder gegen den Willen des Personalrats unwirksam ist. Wenn die Auffassung des Landesarbeitsgerichts richtig wäre, hätte ein ohne Zustimmung des Personalrats eingruppierter Arbeit-



nehmer überhaupt keine Vergütungsansprüche. Dies wäre nicht nur eine Verkürzung der Rechte des Arbeitnehmers, sondern auch ein Eingriff in die Tarifautonomie der Verbände.

b) Das Landesarbeitsgericht meint, zumindest bei der Rückgruppierung müsse die Mitbestimmung des Personalrats Wirksamkeitsvoraussetzung sein. Durch die Rechtsprechung des Senats werde der Arbeitgeber einseitig begünstigt. Zum anderen werde verkannt, daß dem Personalrat auch wegen der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ein Mitbestimmungsrecht zustehe. Diesem werde nicht hinreichend Rechnung getragen. Auch insoweit kann dem Landesarbeitsgericht nicht gefolgt werden.

Durch die Rechtsprechung des Senats wird weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber begünstigt. Vielmehr dient die Rechtsprechung dazu, eine tarifgerechte Entlohnung des Arbeitnehmers bei Ein-, Um- oder Rückgruppierung durchzusetzen. Dies dient nur der Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, der auch vom Personalrat nach § 67 Abs. 1 BPersVG zu beachten ist.

c) Das Landesarbeitsgericht meint, daß eine personalvertretungsrechtliche Pflichtwidrigkeit der Dienststelle keinen Rechtsvorteil im Rahmen des einzelnen Arbeitsverhältnisses gewähren soll. Gleichwohl müsse der Arbeitgeber die ursprünglich gewährte Vergütung weiterzahlen, bis der Personalrat einer Änderung zugestimmt habe. Andernfalls sei der Arbeitnehmer gezwungen, gegen eine ungerechtfertigte Rückgruppierung vorzugehen.



Auch dieser Argumentation kann nicht gefolgt werden. Dem Personalrat steht kein Recht zu, den Arbeitgeber zu einer nicht geschuldeten Vergütung zu zwingen. Daß es bei tariflichen Vergütungsansprüchen zu Meinungsverschiedenheiten wegen der tariflichen Zuordnung kommt, kann nicht dazu führen, daß die Entscheidung davon abhängig gemacht wird, ob der Arbeitnehmer begünstigt wird oder nicht.

d) Soweit schließlich das Landesarbeitsgericht darauf verweist, daß der Senat in Widerspruch stehe zur Rechtsprechung des Ersten Senats, namentlich zur Entscheidung vom 20. August 1991 (- 1 AZR 326/90 = BB 1992, 276 = DB 1992, 687), ist sein Hinweis nicht verständlich. Der Erste Senat führt wörtlich aus: "Bei den Rechtsfolgen unterbliebener Mitbestimmung ist zwischen den betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsfolgen und den Rechtsfolgen im Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu unterscheiden. ... Es ist also zu fragen, ob aus der Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats sich ein individualvertraglicher Anspruch ergeben kann. ... Dies ist zu verneinen, da es keinen rechtlichen Anknüpfungspunkt dafür gibt, wie sich aus der Verletzung von Mitbestimmungsrechten ein vertraglicher Erfüllungsanspruch eines Arbeitnehmers ergeben soll ...". Der Entscheidung des Ersten Senats liegt also gerade die Rechtsauffassung zugrunde, von der der Vierte Senat seit dem 30. Mai 1990 ausgeht.

II. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war aufzuheben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen.



1. Das Landesarbeitsgericht wird die Eingruppierung des Klägers zu überprüfen haben. Es wird aufzuklären und zu bewerten haben, welcher Vergütungsgruppe die vom Kläger verrichtete Tätigkeit zuzuordnen ist. Insoweit stehen dem Landesarbeitsgericht Bewertungsspielräume zu, in die der Senat nicht eingreift, wenn der Kernbereich seines Beurteilungsspielraums gewahrt bleibt.

2. Das Landesarbeitsgericht hat dahingestellt sein lassen, ob dem Kläger aufgrund Individualvertrages die Ansprüche der begehrten Vergütungsgruppe zustehen. Demgemäß fehlt es auch an den erforderlichen Feststellungen. Die entsprechenden Vertragsurkunden sind nicht vorgelegt; jedenfalls befinden sie sich nicht bei den Vorinstanzakten. Nach dem bisherigen Vorbringen des Klägers fehlt es an einer individualvertraglichen Anspruchsgrundlage. Bei der Bewertung des Parteivorbringens wird das Landesarbeitsgericht die Hinweise des Senats zur Bewertung von Vertragserklärungen in seiner Entscheidung vom 30. Mai 1990, BAGE 65, 163, 170 = AP Nr. 31 zu § 75 BPersVG zu beachten haben.

3. Das Landesarbeitsgericht hat dahingestellt sein lassen, ob dem Kläger Ansprüche nach den Regeln des Gleichbehandlungsgrundsatzes zustehen. Das bisherige Vorbringen des Klägers ist nicht schlüssig. Der Kläger beruft sich darauf, daß es im Verwaltungsrecht "in relevanter Weise gegen den Gleichheitssatz verstößt, wenn die Behörde in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit einer Beseitigungsverfügung ein Vorhaben genehmigt, das dem von der Verfügung Betroffenen vergleichbar ist". Der Grundsatz der Selbstbindung müsse auch für den Eingruppierungsprozeß gelten.



Diese Rechtsauffassung ist fehlerhaft. Grundsätze des Verwaltungsrechts sind nicht unmittelbar auf das Arbeitsrecht übertragbar. Dies gilt auch für den Grundsatz der Selbstbindung (BAGE 58, 283, 294 = AP Nr. 24 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer). Hierfür besteht im Arbeitsrecht auch kein Bedürfnis, da der Arbeitnehmerschutz durch den Grundsatz der Gleichbehandlung verwirklicht wird.

Das Landesarbeitsgericht wird zu beachten haben, daß der Gleichbehandlungsgrundsatz das Verbot sachfremder Differenzierung zwischen verschiedenen Arbeitnehmern enthält und das Gebot, verschiedene Arbeitnehmergruppen entsprechend ihrer Eigenart zu behandeln (Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 7. Aufl., § 112, mit umfassender Darstellung der Rechtsprechung). Das Vorbringen des Klägers ist nur dann erheblich, wenn es dahin verstanden werden soll, daß die Beklagte dann Nachzahlungen leistet, wenn die betroffenen Arbeitnehmer später wieder die höhere Vergütungsgruppe erreichen.

III. Das Landesarbeitsgericht hat im Urteil auch wegen der Kosten des gesamten Rechtsstreits nach teilweiser Erledigung der Hauptsache entschieden. Insoweit wird es seine Kostenentscheidung zu überprüfen haben.

Schaub

Schneider

Dr. Wittek

Peter Jansen

Brocksiepe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)