

Aktenzeichen: 4 AZR 352/94
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 23. August 1995
- 4 AZR 352/94 -

I. Arbeitsgericht
Lüneburg

Urteil vom 02. Februar 1993
- 2 Ca 50/93 E -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 04. Februar 1994
- 15 Sa 557/93 E -

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

Entscheidungsstichwort:

Korrigierende Rückgruppierung

Gesetz:

BAT 1975 Anlage 1 b (Angestellte im Pflegedienst) VergGr.
Kr. VI und Kr. VII

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 352/94
15 Sa 557/93 E Niedersachsen

Verkündet am
23. August 1995

Im Namen des Volkes!

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 23. August 1995 durch den Richter Schneider als Vorsitzenden, die Richter Dr. Friedrich und Bott sowie die ehrenamtliche Richterin Müller-Tessmann und den ehrenamtlichen Richter Wehner für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 4. Februar 1994 - 15 Sa 557/93 E - aufgehoben und der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Klägerin nach der Anlage 1 b zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), insbesondere darüber, ob eine korrigierende Rückgruppierung in eine niedrigere als im Arbeitsvertrag angegebene Vergütungsgruppe ohne Änderungskündigung möglich ist.

Die Klägerin ist ausgebildete Krankenschwester und seit dem 1. April 1977 bei dem Beklagten bzw. dem früheren Rechtsträger des H Krankenhauses B tätig. Das Arbeitsverhältnis der Parteien richtet sich aufgrund beiderseitiger Organisationszugehörigkeit nach dem BAT und den ihn ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen. Darüber hinaus haben die Parteien diese Tarifverträge auch in den Arbeitsverträgen vom 1. April 1977 und 13. September 1977 in Bezug genommen. In diesen Arbeitsverträgen ist zudem jeweils die Vergütungsgruppe der Klägerin angegeben, nämlich zunächst Kr. III, ab 1. Oktober 1977 Kr. IV.

Seit dem 1. Januar 1984 arbeitet die Klägerin als ständige Vertreterin des Stationspflegers ihrer Station, wozu sie durch



ausdrückliche Anordnung des Beklagten bestellt worden ist. Aus diesem Anlaß schlossen die Parteien einen Änderungsvertrag, in dem festgelegt ist, daß die Klägerin ab 1. Januar 1984 in die VergGr. Kr. V BAT höhergruppiert wird.

Durch den Tarifvertrag zur Neufassung der Anlage 1 b zum BAT (Angestellte im Pflegedienst) vom 30. Juni 1989, in Kraft getreten zum 1. August 1989, änderten die Tarifvertragsparteien die Eingruppierungsvorschriften für die Angestellten im Pflegedienst. Aufgrund dessen schlossen die Parteien am 6. Juli 1989 einen Änderungsvertrag, der eine Höhergruppierung der Klägerin zum 1. August 1989 in die VergGr. Kr. VI BAT vorsieht. Mit Schreiben vom 25. September 1989 teilte der Beklagte der Klägerin mit, daß die im Juli 1989 anhand eines vorläufigen Textes des neuen Tarifvertrages vorgenommene Eingruppierung nicht korrekt sei und sie rückwirkend zum 1. August 1989 in die VergGr. Kr. VII BAT höhergruppiert werde. Daraufhin schlossen die Parteien am 27. September 1989 einen Änderungsvertrag, der den folgenden Wortlaut hat:

"Zwischen ... wird vereinbart:

Frau F wird entsprechend den neuen Eingruppierungsrichtlinien mit Wirkung vom 01.08.1989 in die VergGr. Kr. VII BAT höhergruppiert."

Mit Schreiben vom 6. März 1992 wies der Beklagte die Klägerin darauf hin, daß sie zu hoch eingruppiert sei. Gleichzeitig machte er im Hinblick auf die Ausschußfrist des § 70 BAT ggf. entstehende Rückzahlungsansprüche geltend. Seit Dezember 1992 zahlte er der Klägerin nur noch die Vergütung aus der VergGr. Kr. VI BAT. Gleichzeitig berechnete er das Gehalt der Klägerin für



die Monate September 1991 bis November 1992 auf der Grundlage der VergGr. Kr. VI BAT neu und behielt vom Dezembergehalt 1992 die in den 15 Monaten aufgelaufene Differenz zur VergGr. Kr. VII BAT in Höhe von insgesamt 2.942,48 DM netto ein. Einen Teil dieser einbehaltenen Vergütung zahlte der Beklagte unter Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenze zwar später wieder aus, kürzte jedoch das Gehalt der Klägerin entsprechend in nachfolgenden Monaten.

Seit dem 1. Januar 1994 erhält die Klägerin wieder die Vergütung aus der VergGr. Kr. VII BAT.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, der Beklagte sei an die im Änderungsvertrag vom 27. September 1989 getroffene Vergütungsvereinbarung gebunden. Abgesehen davon ergebe sich ihr Anspruch auf die Vergütung aus der VergGr. Kr. VII auch aus dem Tarifvertrag. Bereits seit Mitte der achtziger Jahre seien dem Stationspfleger ihrer Station mindestens zwölf Pflegepersonen unterstellt.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, an sie 2.942,48 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 20. Dezember 1993 zu zahlen und
2. festzustellen, daß der Beklagte ihr auch in der Zeit von Dezember 1992 bis Dezember 1993 Vergütung nach VergGr. Kr. VII statt VergGr. Kr. VI schuldet nebst 4 % Zinsen auf den jeweiligen Nettodifferenzbetrag seit dem 21. Januar 1993 bzw. bei den nach Klageerhebung fällig gewordenen Differenzbeträgen ab der jeweiligen monatlichen Fälligkeit.



Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

die Klage abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, ein vertraglicher Anspruch der Klägerin auf die Vergütung aus der VergGr. Kr. VII BAT sei nicht entstanden. Die Angabe der Vergütungsgruppe in dem Änderungsvertrag habe nur deklaratorische Bedeutung und wirke nicht rechtsbegründend. Erkennbar habe der Beklagte nur den Willen gehabt, die neuen Tarifregelungen umzusetzen, nicht aber unabhängig von der tariflichen Bewertung übertarifliche Leistungen zu erbringen. Einer Änderungskündigung habe es nicht bedurft, da ein vertraglicher Anspruch nicht entstanden sei. Die tariflichen Voraussetzungen für eine Eingruppierung in die VergGr. Kr. VII BAT erfülle die Klägerin erst seit dem 1. Januar 1994. Bis Ende 1988 seien auf ihrer Station nur elf Pflegepersonen eingesetzt gewesen. Erst ab 1. Januar 1989 verfüge die Station über 13,5 Stellen, so daß die fünfjährige Bewährungszeit erst Ende des Jahres 1993 abgelaufen sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und das Urteil aufgrund der zwischenzeitlich erfolgten Klageänderung neu gefaßt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.



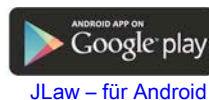
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf die Vergütung aus der VergGr. Kr. VII BAT hat die Klägerin nicht. Ob ihr nach dem Tarifvertrag ein solcher Anspruch zusteht, kann der Senat nicht abschließend entscheiden. Hierzu bedarf es weiterer Feststellungen.

I. Die Klage ist zulässig. Soweit die Klägerin die Feststellung einer bestimmten Eingruppierung beantragt hat, handelt es sich um eine allgemein übliche Eingruppierungsfeststellungsklage, gegen deren Zulässigkeit nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Bedenken bestehen (z. B. Senatsurteil vom 19. März 1986 - 4 AZR 470/84 - AP Nr. 114 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Der Feststellungsantrag ist auch insoweit zulässig, als er Zinsforderungen zum Gegenstand hat (z. B. Senatsurteil vom 9. Februar 1983 - 4 AZR 267/80 - AP Nr. 1 zu § 21 MTL II).

II. Für die Beurteilung der Frage, ob die Klägerin Anspruch auf die Vergütung nach der VergGr. Kr. VII BAT hat, bedarf es weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu den tariflichen Eingruppierungsvoraussetzungen.

1. Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht bereits aus dem Arbeitsvertrag der Parteien in der Fassung des Änderungsvertrages vom 27. September 1989.



a) Das Revisionsgericht kann uneingeschränkt überprüfen, ob das Landesarbeitsgericht den Arbeitsvertrag, insbesondere den hier maßgeblichen Änderungsvertrag, zutreffend ausgelegt hat. Zwar sind vertragliche Bestimmungen grundsätzlich keine Rechtsnormen im Sinne des § 73 Abs. 1 ArbGG, so daß die Revision nicht auf die Verletzung einer solchen Bestimmung gestützt werden kann. Eine Ausnahme gilt jedoch für sogenannte typische Verträge und Vertragsbestimmungen (z. B. BAG Urteil vom 29. Januar 1992 - 5 AZR 266/90 - AP Nr. 104 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten). Typische Klauseln sind Bestimmungen, die nicht auf die besonderen Verhältnisse des einzelnen Falles zugeschnitten sind, sondern für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen bestimmt sind, also formularmäßig verwandt werden (vgl. BAG Urteil vom 22. Mai 1985 - 4 AZR 427/83 - BAGE 48, 351 = AP Nr. 7 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesbahn). Um solche typischen Vertragsbestimmungen handelt es sich auch bei den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, die die Parteien des vorliegenden Rechtsstreits getroffen haben. Derartige Klauseln werden im öffentlichen Dienst vielfach verwandt.

b) Die Bestimmung des Änderungsvertrages vom 27. September 1989 kann nicht dahingehend ausgelegt werden, daß der Klägerin ein eigenständiger, vom Tarifvertrag unabhängiger Anspruch auf die Vergütung der VergGr. Kr. VII BAT zustehen sollte. Vielmehr handelt es sich lediglich um eine Mitteilung des Beklagten, nach welcher Vergütungsgruppe er zukünftig die Vergütung bemessen wird. Der Beklagte wollte damit ersichtlich nur § 22 Abs. 3 BAT entsprechen und die Vergütungsgruppe der Klägerin im Arbeitsvertrag angeben.



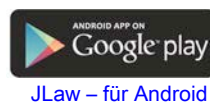
Vertragliche Ansprüche werden durch übereinstimmende Willenserklärungen der Vertragsparteien begründet. Ob eine bestimmte Äußerung eine Willenserklärung im Sinne der §§ 116 ff. BGB darstellt, richtet sich nach den Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB (BAG Urteil vom 2. März 1973 - 3 AZR 325/72 - AP Nr. 36 zu § 133 BGB). Um eine Willenserklärung handelt es sich, wenn sich der Erklärung ein bestimmter Rechtsfolgewille entnehmen läßt, das heißt der Wille, ein Recht zu begründen, inhaltlich zu ändern oder aufzuheben. Es muß zum Ausdruck gekommen sein, daß durch die Erklärung ein bisher nicht bestehendes Recht begründet bzw. ein bereits bestehendes Recht inhaltlich geändert oder aufgehoben werden soll. Bei der Auslegung einer empfangsbedürftigen Erklärung kommt es nach §§ 133, 157 BGB darauf an, wie der Erklärungsempfänger sie nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte verstehen mußte. Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut; in einem zweiten Schritt sind die Begleitumstände der Erklärung in die Auslegung einzubeziehen, soweit sie einen Schluß auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (vgl. BAG Urteil vom 6. Februar 1974 - 3 AZR 232/73 - AP Nr. 38 zu § 133 BGB). Bei einer empfangsbedürftigen Erklärung sind nur solche Umstände zu berücksichtigen, die dem Erklärungsempfänger bekannt oder erkennbar waren. Anhaltspunkte für das Gewollte können sich insbesondere aus weiteren Äußerungen der Parteien im Zusammenhang mit der Erklärung, aus im Laufe der Zeit entstandenen Gebräuchen und aus dem Zweck der Erklärung ergeben.

Nach diesen Auslegungsregeln ist die in dem Änderungsvertrag vom 27. September 1989 niedergelegte Erklärung keine Willenser-



klärung im Sinne der §§ 116 ff. BGB, der Klägerin eine übertarifliche Bezahlung zu gewähren. Der Senat kann die Erklärung selbst auslegen, da weitere Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht in Betracht kommen. Der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, der Beklagte habe einen einzelvertraglichen Verpflichtungswillen gehabt, da er es nicht bei einer einseitigen Mitteilung der Höhergruppierung belassen, sondern darüber hinaus den Arbeitsvertrag geändert habe, vermag der Senat nicht zu folgen. Die Erwähnung einer Ein- oder Höhergruppierung im Arbeitsvertrag begründet nicht zwangsläufig einen eigenständigen, vom Tarifvertrag unabhängigen vertraglichen Anspruch auf die angegebene Vergütung. Maßgeblich sind vielmehr die Umstände des Einzelfalles.

Zwar hat das Bundesarbeitsgericht verschiedentlich einen einzelvertraglichen, neben dem Tarifvertrag bestehenden Vergütungsanspruch bejaht (BAG Urteile vom 22. März 1978 - 4 AZR 612/76 - AP Nr. 100 zu §§ 22, 23 BAT; vom 28. November 1990 - 4 AZR 289/90 - ZTR 1991, 159 mit ablehnender Anmerkung von Maurer, NZA 1993, 721; vom 15. März 1991 - 2 AZR 582/90 - AP Nr. 28 zu § 2 KSchG 1969 mit ablehnender Anmerkung von Rieble, EzA § 2 KSchG Nr. 17). In diesen Rechtsstreiten hatten sich die tariflichen Eingruppierungsvoraussetzungen jeweils zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert. Das Bundesarbeitsgericht hat dort ausgeführt, es entstehe neben dem tariflichen auch ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf eine bestimmte Vergütung, wenn die auf Dauer übertragene Tätigkeit die tariflichen Voraussetzungen einer bestimmten Vergütungsgruppe erfülle. Dieser arbeitsvertragliche Lohn- und Gehaltsanspruch könne nicht einseitig durch den Arbeitgeber, sondern nur durch Änderungsvertrag oder Änderungskündigung



beseitigt werden (BAG Urteil vom 28. November 1990 - 4 AZR 289/90 -, aa0). Ob hieran festzuhalten ist, kann dahinstehen. Um einen derartigen Fall handelt es sich jedenfalls in dem vorliegenden Rechtsstreit nicht. Die Herabgruppierung der Klägerin geht nicht auf eine ihr nachteilige Änderung des Tarifvertrages zurück.

Der Senat hat schriftlichen Erklärungen des Arbeitgebers, in denen die für maßgeblich gehaltene Vergütungsgruppe mitgeteilt wurde, keine Bindungswirkung beigemessen (BAG Urteile vom 27. Februar 1980 - 4 AZR 237/78 - AP Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT 1975; vom 18. Mai 1988 - 4 AZR 751/87 - BAGE 58, 269 = AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT Datenverarbeitung; vom 30. Mai 1990 - 4 AZR 74/90 - BAGE 65, 163 = AP Nr. 31 zu § 75 BPersVG). Lediglich um eine solche Erklärung handelt es sich auch bei dem vorliegenden Änderungsvertrag vom 27. September 1989. Unerheblich ist, daß die Parteien diese Erklärung zum Bestandteil der Arbeitsvertragsurkunden gemacht haben. Zwar hat der Beklagte der Erklärung zur Höhergruppierung die Worte "wird vereinbart" vorangestellt. Aus dem nachfolgenden Text wird jedoch deutlich, daß es sich nicht um eine Vereinbarung, sondern nur um eine Angabe der Vergütungsgruppe handelt. Die Höhergruppierung erfolgte nämlich ausdrücklich "entsprechend den neuen Eingruppierungsrichtlinien", also auf der Grundlage der geänderten tariflichen Vorschriften. Damit hat der Beklagte zum Ausdruck gebracht, daß sich die Eingruppierung der Klägerin nach dem Tarifvertrag richten soll. Eine eigenständige Vergütungsvereinbarung, die der Klägerin unabhängig von dem Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen oder dem Fortbestand des Tarifvertrages die Vergütung der VergGr. Kr. VII BAT sichern



sollte, war erkennbar nicht gewollt. Eine derartige Vereinbarung wäre im öffentlichen Dienst auch ungewöhnlich, da regelmäßig keine übertarifliche Vergütung, sondern nur das gewährt werden soll, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zusteht (vgl. BAG Urteile vom 7. Mai 1986 - 4 AZR 556/83 - BAGE 52, 33, 49 f. = AP Nr. 12 zu § 4 BAT; vom 23. Juni 1988 - 6 AZR 137/86 - AP Nr. 33 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; Rieble, aaO, S. 12).

Das Begleitschreiben vom 25. September 1989 zu dem Änderungsvertrag bestätigt diese Auslegung. In diesem Schreiben hat der Beklagte der Klägerin mitgeteilt, daß ihre bisherige Eingruppierung nach dem neuen Tarifvertrag nicht korrekt sei und sie rückwirkend in die VergGr. Kr. VII BAT höhergruppiert werde. Der Beklagte wollte erkennbar nur umsetzen, was sich als Rechtsfolge aus dem neuen Tarifvertrag ergab. Dann ist aber regelmäßig eine arbeitsvertragliche Regelung nicht gewollt (vgl. Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Stand: August 1995, § 22 Rz 74). Der Beklagte wollte durch den Änderungsvertrag keinen eigenständigen Vergütungsanspruch der Klägerin begründen, sondern nur im Arbeitsvertrag niederlegen, welche Vergütung ihr nach dem Tarifvertrag zusteht.

Im übrigen haben die Parteien nicht nur die Höhergruppierung in die VergGr. Kr. VII, sondern alle bisherigen Änderungen der Eingruppierung jeweils in einer Vertragsurkunde festgehalten. Auch dieser Umstand spricht gegen einen vertraglichen Verpflichtungswillen des Beklagten. Es kann nicht angenommen werden, daß der Beklagte im Rahmen der ständigen Praxis neben oder unabhängig von dem Tarifvertrag jeweils vertragliche Ansprüche begründen



wollte. Ein Bedürfnis für derartige vertragliche Regelungen ist nicht erkennbar.

Da nach alledem kein vertraglicher Anspruch der Klägerin auf die Vergütung der VergGr. Kr. VII BAT entstanden ist, bedarf es zur Korrektur der Eingruppierung keiner Änderungskündigung. Vielmehr ist der Beklagte nicht durch den Arbeitsvertrag gehindert, einseitig eine tarifwidrig zu hohe Vergütung zu korrigieren. Auch ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes kann sich von einer rechtsfehlerhaften Tarifierung, die nicht zur Entstehung vertraglicher Rechtsansprüche geführt hat, einseitig lossagen (BAG Urteil vom 23. April 1986 - 4 AZR 90/85 - AP Nr. 118 zu §§ 22, 23 BAT 1975).

2. Ob die Klägerin einen tariflichen Anspruch auf die Vergütung der VergGr. Kr. VII BAT hat, kann der Senat derzeit nicht abschließend entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat - nach seiner Rechtsauffassung folgerichtig - hierzu keine weiteren Feststellungen getroffen. Deshalb war der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Schneider

Friedrich

Bott

Müller-Tessmann

Wehner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)