

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: MTB II § 9; TV über das Lohngruppenverzeichnis zum
MTB II vom 11. 7. 1966; PersVG § 71; BGB § 242

Leitsätze:

K e i n e
(vgl. 4 AZR 496/73)

Aktenzeichen: 4 AZR 571/73
Urteil des BAG vom 2. Oktober 1974 LAG Bayern



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



4 AZR 571/73

3 Sa 558/72 Bayern (München)

Verkündet am
2. Oktober 1974

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Oktober 1974 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Jung und Burton für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 28. Juni 1973 - 3 Sa 558/72 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem 1. Oktober 1963 als Schlosser bei der Beklagten beschäftigt und bei der Standortverwaltung F tätig. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge für die Arbeiter des Bundes, insbesondere der MTB II Anwendung. Seit dem 1. Dezember 1968 erhält der Kläger Lohn nach Lohngruppe III a MTB II. Ab 1. April 1964 wurde der Kläger bis auf weiteres zum Vorhandwerker bestellt und damit ständiger Gruppenführer. Am 12. Mai 1969 widerrief die Standortverwaltung F die Bestellung zum Vorhandwerker mit der Begründung, daß die tatsächlichen Voraussetzungen hierfür nicht mehr gegeben seien. Mit Wirkung vom 14. Juni 1969 wurde die Zahlung der Zulage eingestellt.

Der Kläger vertritt die Auffassung, daß der Widerruf der Vorhandwerkerzulage unwirksam sei, weil die Zustimmung des Personalrates fehle und kein sachlicher Grund für den Widerruf vorliege. Er hat demgemäß beantragt festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger über den 14. Juni 1969 hinaus eine Vorhandwerkerzulage nach § 3 Abs. II des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis MTB II zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, daß die Bestellung zum Vorhandwerker und ihr Widerruf keine Höher- oder Rückgruppierung nach § 71 PersVG darstellten. Da seit dem 1. Januar 1966 in P ein Maschinenmeister beschäftigt werde, seien diesem die Handwerker unterstellt, so daß der Kläger, der bis dahin teilweise die Aufgaben des Maschinenmeisters wahrgenommen habe, nicht mehr die Stellung eines Vorhandwerkers inne habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Streitwert auf 6.111,36 DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

- 3 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers hatte Erfolg.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht zunächst davon aus, daß der Widerruf der Bestellung des Klägers zum Vorhandwerker und der sich daraus ergebende Wegfall der Vorhandwerkerzulage nach Ablauf von 4 Wochen gemäß § 3 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum MTB II nicht der Mitbestimmung des Personalrates bedurfte. Entgegen der Auffassung des Klägers ist deshalb der Widerruf der Bestellung zum Vorhandwerker nicht schon deshalb unwirksam, weil der Personalrat nicht beteiligt wurde. Im Widerruf der Bestellung zum Vorhandwerker liegt nämlich keine Rückwirkung im Sinne von § 71 Abs. 1 Buchst. b PersVG; der Widerruf steht einer solchen Rückgruppierung auch nicht gleich.

Nach § 71 PersVG sollen bestimmte Maßnahmen in Personalangelegenheiten der Mitbestimmung des Personalrats unterworfen werden, um sicherzustellen, daß die in § 71 Abs. 2 PersVG aufgeführten Verstöße verhindert werden. Diese Mitbestimmungspflicht betrifft aber nur die Höhergruppierung, Rückgruppierung und Versetzung zu einer anderen Dienststelle. Damit werden sowohl Vertragsänderungen als auch Maßnahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers auf diesen Gebieten eingeschränkt. Durch die Aufzählung der mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen und ihre Beschränkung auf Höhergruppierung, Rückgruppierung und Versetzung zu einer anderen Dienststelle wird aber erkennbar, daß nicht jede Maßnahme des Arbeitgebers mitbestimmungspflichtig sein soll. Insbesondere Veränderungen, die ihrer Natur nach nur vorübergehender Art sind oder nicht zu einer Änderung des Arbeitsvertrages führen, unterliegen danach nicht der Mitbestimmungspflicht des Personalrats. Das gilt insbesondere für Zulagen, die für nur vorübergehende Zeiten gewährt werden, oder die nur dann zu gewähren sind, wenn mit der Arbeitsleistung besondere Erschwernisse verbunden sind. Aus diesem Grunde unterliegen Zulagen für Nachtarbeit, Schichtarbeit und Mehrarbeit oder für Schmutzarbeit bzw. gefährliche Arbeiten sowie die Zuweisung entsprechender Tätigkeiten ebensowenig der Mitbe-



- 4 -

stimmungspflicht des Personalrates wie Zulagen, die für die vorübergehende Ausübung einer Tätigkeit zu gewähren sind.

Damit wird allerdings noch nicht ausgeschlossen, daß die Bestellung zum Vorhandwerker und die Gewährung der Vorhandwerkerzulage nicht doch mitbestimmungspflichtig sein könnten, obwohl nach der tarifvertraglichen Ausgestaltung lediglich die Gewährung einer Zulage und nicht die Eingruppierung in eine höhere Tariflohngruppe vorgesehen ist. Sofern nämlich eine tarifliche Entlohnung mit Zulagen an die Stelle einer Eingruppierung in eine höhere Tariflohngruppe tritt, könnte sie einer Höher- oder Rückgruppierung derart gleichen, daß die entsprechende Maßnahme trotzdem der Mitbestimmung des Personalrats nach § 71 Abs. 1 PersVG unterliegen würde. Eine solche der Einstufung in eine andere Tariflohngruppe gleichstehende Zulage liegt jedoch bei der Bestellung des Klägers zum Vorhandwerker und der Gewährung der Vorhandwerkerzulage an ihn nicht vor.

Dabei kann hier dahingestellt bleiben, ob das maßgebliche Abgrenzungsmerkmal darin zu sehen ist, daß eine Änderung des Arbeitsvertrages nicht vorliegt, oder darin, daß eine solche Zulage wegen des jederzeit möglichen Widerrufs nicht auf Dauer angelegt ist. Hinsichtlich der tariflichen Ausgestaltung der Vorhandwerkerzulage liegen hier nämlich beide Kriterien vor. Die Bestellung zum Vorhandwerker und die Gewährung der Zulage sind ohne Änderung des Arbeitsvertrages möglich, ebenso wie es umgekehrt zum Widerruf keiner Änderungskündigung und damit keiner Veränderung des Arbeitsvertrages bedarf. Außerdem ist die Vorhandwerkerzulage jederzeit widerruflich, da der Tarifvertrag selbst die lohnrechtlichen Folgen des Widerrufs so regelt und damit die Möglichkeit des Widerrufs voraussetzt. Daraus ergibt sich, daß der Arbeitgeber die Bestellung jedenfalls gegenüber dem Kläger einseitig hat widerrufen können, weil dies nicht nach dem Arbeitsvertrag ausgeschlossen worden ist (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 9 MTB II).

- 5 -



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



Unter diesen Umständen stellt der Widerruf der Bestellung zum Vorhandwerker mit der Folge des Wegfalls der Vorhandwerkerzulage keine der Rückgruppierung gleichstehende Veränderung der Eingruppierung, sondern nur den tariflich vorbehaltenen Entzug einer nicht auf Dauer gewährten Zulage dar. Die Gewährung und der Entzug der Zulage stehen damit den sonstigen nicht der Mitbestimmung des Personalrats unterliegenden Zulagen für vorübergehende Tätigkeiten oder für besondere Erschwernisse und Arten der Aufgaben und Tätigkeiten näher als der lohnrechtlichen Eingruppierung. Im Ergebnis zutreffend nimmt deshalb das Berufungsgericht an, daß der Widerruf der Bestellung zum Vorhandwerker nicht wegen fehlender Mitbestimmung des Personalrats unwirksam ist.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht auch weiter davon aus, daß der Widerruf der Bestellung zum Vorhandwerker nicht im völlig freien Belieben des Arbeitgebers steht, sondern wie jede Ausübung vertraglicher Rechte unter dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) steht und der Arbeitgeber daher den Widerruf nicht ohne sachlichen Grund aussprechen darf (BAG AP Nr. 1 zu § 9 MTB II).

Das Landesarbeitsgericht macht jedoch hierzu keine näheren Ausführungen, sondern legt lediglich dar, daß die Beweisaufnahme einen solchen sachlichen Grund für den Widerruf ergeben habe, da der Kläger insbesondere nach der eindeutigen Bekundung des glaubwürdigen Zeugen M jeden Falls ab 1. Januar 1966 keinerlei Vorhandwerkerfunktionen mehr ausübte und der Kläger im übrigen das Vorliegen eines sachlichen Grundes zuletzt ausdrücklich nicht mehr bestritten und damit eingeräumt habe. Mit der Revision des Klägers können aber diese kurzen Darlegungen nicht als ausreichende Begründung für das Vorliegen eines sachlichen Grundes zum Widerruf der Bestellung des Klägers zum Vorhandwerker am 12. Mai 1969 angesehen werden. Zwar kann mit dem Landesarbeitsgericht davon ausgegangen werden, daß die Tatsache, daß der Kläger keine Vorhandwerkerfunktionen mehr ausübt, einen solchen sachlichen Grund zum Widerruf darstellen kann. Nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts



- 6 -

liegt jedoch dieser sachliche Grund schon seit dem 1. Januar 1966 vor. Das Landesarbeitsgericht macht keinerlei Ausführungen dazu, daß die Beklagte daraufhin den Widerruf auch noch nach fast 3 1/2 Jahren ausüben konnte. Es ist nicht auszuschließen, daß der Kläger nach einem so langen Zeitablauf nunmehr darauf vertrauen durfte, er werde wegen der ihm verbliebenen Aufgaben nach wie vor als Vorhandwerker angesehen und damit auch die Zulage behalten. Unter diesen Umständen ist es nicht ohne weiteres von der Hand zu weisen, daß die Beklagte sich nach Ablauf von fast 3 1/2 Jahren nicht mehr auf einen am 1. Januar 1966 entstandenen sachlichen Grund zum Widerruf der Bestellung des Klägers zum Vorhandwerker berufen kann.

Diese Frage konnte allerdings vom Senat nicht abschließend entschieden werden, da die Beklagte vorgetragen hat, die zuständige Standortverwaltung P sei mindestens bis Ende September 1968 berechtigterweise davon ausgegangen, der Kläger sei ständiger Gruppenführer der technischen Betriebsgruppe und übe bei Abwesenheit des Zeugen M dessen Funktionen aus; erst durch eine Arbeitsplatzüberprüfung habe sich ergeben, daß die Voraussetzungen für die Vorhandwerkertätigkeit des Klägers nicht vorliegen, was zum alsbaldigen Widerruf der Bestellung des Klägers zum Vorhandwerker geführt habe. Auch hat der Kläger selbst vorgetragen, er übe Tätigkeiten der Maschinenmeister aus, da diese die ihnen übertragenen Funktionen aus den verschiedensten Gründen nicht wahrgenommen hätten. Unter diesen Umständen wird das Berufungsgericht noch zu klären haben, ob auch noch zum Zeitpunkt des Widerrufs der Bestellung des Klägers zum Vorhandwerker die Beklagte sich auf den sachlichen Grund des Wegfalles der Vorhandwerkertätigkeit berufen konnte, oder sie durch langjährige Beibehaltung dieser Stellung des Klägers einen Vertrauenstatbestand geschaffen hat, der sie daran hindert, sich noch nach mehr als 3 Jahren auf den geltendgemachten Widerrufsgrund zu berufen.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision mitzubefinden haben.

gez. Dr. Neumann

Dr. Dieterich

Dr. Feller



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

