

Aktenzeichen: 4 AZR 635/95

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 09. Juli 1997

- 4 AZR 635/95 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 09. Januar 1995

- 90 Ca 34737/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 20. Juni 1995

- 14 Sa 24/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Korrigierende Rückgruppierung - Änderungskündigung

Gesetz:

BAT 1975 §§ 22, 23; Teil II Abschn. G (Sozial- und Erziehungsdienst) der Anlage 1 a zum BAT, VergGr. V c, V b, IV b; KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung, § 2

Leitsätze:

1. Nach dem Tarifvertrag Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst der Anlage 1 a zum BAT vom 24. April 1991 sind Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen in VergGr. V c eingruppiert. Der Tarifvertrag hat damit die bis zum 31. Dezember 1990 bestehende Möglichkeit des Aufrückens bis in die VergGr. IV b beseitigt (Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung vom 14. Juni 1995 - 4 AZR 225/94 - AP Nr. 13 zu § 1 TVG Rückwirkung).

2. Durch einen nachfolgenden Tarifvertrag können Arbeitsbedingungen auch zum Nachteil der Arbeitnehmer verschlechtert werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die die Bewährungszeit nach dem abgeänderten Tarifvertrag bereits teilweise erfüllt haben.

3. Der Tarifvertrag vom 24. April 1991 ist von den Tarifvertragsparteien abschließend erst im September 1992 unterschrieben worden. Aus diesem Umstand ist für den Kläger kein Vertrauenstatbestand erwachsen, daß er entsprechend dem abgelösten Tarifvertrag fortdauernd behandelt werde. Der Änderungsarbeitsvertrag ist bereits vor Vollendung des Bewährungsaufstiegs durch das beklagte Land im Dienstblatt veröffentlicht worden. Das Arbeitsverhältnis des Klägers richtete sich nach den jeweils maßgebenden Tarifverträgen.

4. Dem Kläger steht auch kein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Vergütung nach VergGr. IV b zu. Die Arbeitsvertragsparteien haben vereinbart, daß sich die Ansprüche des Arbeitnehmers nach den jeweiligen Tarifverträgen richten.

5. Kündigt ein öffentlicher Arbeitgeber, der Eingruppierungen nur nach dem kollektiven Recht vornimmt, aber in der Übergangszeit noch eine Höhergruppierung vorgenommen hat, einem Arbeitnehmer im Wege der Änderungskündigung zur Herstellung einer fairen Vergütung, so ist diese Kündigung im allgemeinen sozial gerechtfertigt.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

4 AZR 635/95

14 Sa 24/95 Berlin

Verkündet am
9. Juli 1997

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 9. Juli 1997 durch den
Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter Schneider
und Bott sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Bocker und
die ehrenamtliche Richterin Wax für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 20. Juni 1995 - 14 Sa 24/95 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 9. Januar 1995 - 90 Ca 34737/93 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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 des Klägers.

Der Kläger legte 1983 das Erste Staatsexamen für das Amt des Studienrates ab und ist seitdem bei dem beklagten Land als Vorschulerzieher und als Vorklassenleiter beschäftigt. Nach mehreren befristeten Verträgen wurde er seit dem 21. September 1987 unbefristet beschäftigt. In dem für die Zeit ab dem 21. September 1987 maßgeblichen Arbeitsvertrag (Änderungsvertrag) vom 8. Oktober 1987 vereinbarten die Parteien u.a.:

"Die Eingruppierung bestimmt sich nach der Vergütungsordnung zum BAT in der Fassung, die am 31. Dezember 1983 galt, nach Maßgabe der im Zusatz zum Arbeitsvertrag abgedruckten Bestimmungen."

Im weiteren heißt es dann in diesem Vertrag:

"Für das Arbeitsverhältnis sind maßgebend:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT)
unter Berücksichtigung der jeweils in Frage
kommenden Sonderregelungen mit allen künftigen
Änderungen und Ergänzungen,
2. die mit dem Lande Berlin bzw. dem Arbeitgeber-
verband, dem das Land Berlin angehört, bisher
vereinbarten, noch geltenden und künftig abzu-
schließenden Tarifverträge über Arbeitsbedin-
gungen der Angestellten, insbesondere der Ver-
gütungstarifverträge,
3. ..."

Diese Formulierung wurde auch in den Folgearbeitsverträgen
vom 19. Januar 1988 und 11. November 1991 beibehalten.

In einem Schreiben vom 19. Oktober 1987 teilte das beklagte
Land dem Kläger folgendes mit:

"... setzen wir Sie davon in Kenntnis, daß Sie
nach vierjähriger Berufsausübung in einer Tätig-
keit der VergGr. V b in VergGr. IV b BAT höherge-
reicht werden."

Im Schreiben des beklagten Landes vom 7. Oktober 1991 heißt
es:

"...

Wir freuen uns, daß Sie die tariflichen Voraus-
setzungen für die Eingruppierung in eine höhere
Vergütungsgruppe erfüllen. Vom 18. November 1991
unter Berücksichtigung von Streiktagen an sind
Sie in VergGr. IV b - Fallgruppe 3 - Teil II G II
der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert. Die höhere
Vergütung wird Ihnen vom 1. November 1991 ge-
zahlt."

Unter dem Datum des 11. November 1991 schlossen die Parteien
daraufhin erneut einen Änderungsvertrag, in dem es neben dem Ver-



weis auf den BAT und dessen zukünftigen Änderungen und Ergänzungen heißt:

"Der Angestellte ist in VergGr. IV b der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert. ..."

Durch den Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 24. April 1991 wurde Teil II Abschn. G (Sozial- und Erziehungsdienst) rückwirkend zum 1. Januar 1991 verändert, insbesondere wurde der Bewährungsaufstieg für Erzieher und sonstige Angestellte in Vorklassen von der VergGr. V c in die VergGr. V b abgeschafft.

Diese Neufassung der Anlage 1 a zum BAT wurde im Dienstblatt des beklagten Landes vom 8. August 1991 abgedruckt (Dienstbl Berlin Teil I Nr. 7 S. 137, 149, 154 ff.).

Der Änderungstarifvertrag wurde von der letzten der beteiligten Tarifvertragsparteien im September 1992 unterzeichnet und am 27. Oktober 1992 im Tarifregister eingetragen.

Daraufhin kündigte das beklagte Land dem Kläger mit Schreiben vom 12. November 1993, zugegangen am 26. November 1993, zum 31. März 1994 und bot ihm gleichzeitig "ein Aufgabengebiet an, das nach VergGr. V c Fallgruppe 6 Teil II G der Anlage 1 a zum BAT bewertet ist". Der Kläger nahm dieses Angebot unter dem Vorbehalt an, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist.



Das beklagte Land zahlte an den Kläger Vergütung nach der VergGr. IV b bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 31. März 1994.

Mit seiner bei Gericht am 10. Dezember 1993 eingegangenen Klage wendet der Kläger sich zuletzt noch gegen eine Verringerung seiner Vergütung ab dem 1. April 1994.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, er erfülle die Voraussetzungen der VergGr. V b n.F. Das Merkmal "als Leiter(innen) von Vorklassen" in Teil II Abschn. G Unterabschn. II VergGr. V b Fallgruppe 1 l der Anlage 1 a zum BAT a.F. sei durch die Neufassung in dem allgemein gefaßten Tätigkeitsmerkmal in Teil II Abschn. G unter VergGr. V b Fallgruppe 10 n.F. aufgegangen. Ziel der Neufassung sei eine Vereinfachung und Zusammenfassung von Tätigkeitsmerkmalen gewesen. Das ergebe sich daraus, daß die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V b BAT nicht geändert, sondern wörtlich übernommen worden seien. Er sei "sonstige(r) Angestellte" im Sinne der seit dem 1. Januar 1991 geltenden Vergütungsordnung.

Der Kläger hat hierzu die Ansicht vertreten, er übe eine sozialpädagogische/sozialarbeiterische Tätigkeit, nicht eine erzieherische im Sinne der Tätigkeitsmerkmale der Anlage 1 a zum BAT aus. Hierfür hat er sich auf die Definition und Aufgabenstellung in der Grundschulordnung vom 7. Juli 1980 sowie die Lehrerrichtlinien in der Fassung vom 5. April 1991 bezogen. Auch seien die Anforderungen an Vorklassenleiter nach den Schulgesetzen andere als an die Vorschulerzieher. Dies ergebe sich auch aus der Aufgabenbeschreibung in den Blättern zur Berufskunde, wo die Leitung



einer Vorklasse als typische sozialpädagogische Tätigkeit dargestellt werde.

Er hat behauptet, Vorklassenleiter müßten über eine sozialpädagogische Zusatzausbildung verfügen.

Der Unterschied zwischen Leitern von Vorklassen und Erziehern in Vorklassen bestehe weiterhin. Während es sich bei der Leitung einer Vorklasse um eine eigenverantwortliche und mit Planungs- und Durchführungskompetenz ausgestattete selbständige Tätigkeit bei der Erziehung von Vorschulkindern handele, bei der Konzepte zu entwickeln seien, wendeten Erzieher diese Konzepte nur an.

Er verfüge auch über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen wie ein Sozialpädagoge. Dies ergebe sich aus seiner Ausbildung zum Studienrat und seiner pädagogischen Zusatzausbildung sowie weiteren Ausbildungen. Seine Ausbildung sei zumindest der eines Sozialpädagogen an einer Fachhochschule gleichwertig.

Außerdem komme es andernfalls zu einer Ungleichbehandlung der Vorklassenleiter in Kindertagesstätten im Verhältnis zu den Vorklassenleitern an Grundschulen. Da den Tarifvertragsparteien die Berliner Besonderheit, Vorklassenleiter sowohl an Grundschulen als auch an Kindertagesstätten einzusetzen, nicht bekannt gewesen sei, liege eine auszufüllende Regelungslücke vor.

Im übrigen habe durch § 5 des 66. Änderungstarifvertrages nicht nur der dynamisierte Zahlbetrag der am Stichtag erreichten



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



Vergütung geschützt werden sollen, sondern der Gesamtstatus, der noch nach altem Tarifrecht erworben werden konnte. Im Hinblick auf diese Übergangsvorschrift des § 5 habe er bereits am 1. Januar 1991 die Voraussetzungen einer Eingruppierung in VergGr. IV b Fallgruppe 17 erfüllt gehabt, da er aufgrund der Übergangsregelung so gestellt werden müsse, als hätten die neuen Tätigkeitsmerkmale bereits vor dem 1. Januar 1991 gegolten. Bereits im Jahre 1989 habe er so eine zweijährige Bewährung in der Tätigkeit der VergGr. V b Fallgruppe 10 erfüllt.

Von einem Irrtum des beklagten Landes bei der ursprünglichen Höhergruppierung könne schon deshalb nicht ausgegangen werden, weil es zum einen nur die Zusage vom 19. Oktober 1987 eingelöst und zum anderen lediglich den maßgeblichen Tarifvertrag angewandt habe.

Auf seine Vergütung könne sich die geänderte tarifliche Regelung schon deswegen nicht auswirken, weil der Bewährungsaufstieg bereits am 18. November 1991, also lange vor der letzten Unterschrift unter den Änderungstarifvertrag, erfolgt sei.

Er habe darauf vertrauen können, daß die ihm übertragene Tätigkeit nicht durch eine Änderung von deren Bewertung in der Neufassung des Tarifvertrages niedriger vergütet werde. In seine erworbene Rechtsposition könne nicht durch einen später rückwirkend in Kraft gesetzten Tarifvertrag eingegriffen werden. Dies wäre nur möglich gewesen, wenn sein Vertrauen auf den Bestand der Re-



gelung zerstört gewesen wäre. Weder gegenüber dem Kläger noch gegenüber anderen Vorklassenleitern sei die Tarifänderung angekündigt worden.

Schließlich sei die Änderungskündigung auch deshalb unwirksam, weil keine dringenden betrieblichen Gründe für sie vorgelegen hätten.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß die Änderungskündigung vom 12. November 1993, zugegangen am 26. November 1993, zum 31. März 1994 unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Bedingungen fortbesteht,
2. festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger seit dem 1. April 1994 ein Tarifgehalt der VergGr. IV b BAT zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat die Auffassung vertreten, der Bestandsschutz entfalle, da in der alten Fassung des BAT eine Einstufung in den Tätigkeitsbereich Sozialarbeiter nur wegen der Protokollnotiz Nr. 3 zum Unterabschn. II erfolgt sei, wonach übergangsweise auch Erzieher die höhere Vergütung erhalten konnten. Die Tätigkeit eines Vorklassenleiters sei danach nicht als die eines Sozialarbeiters anzusehen, sondern lediglich als solche vergütet worden.



Das beklagte Land hat behauptet, es habe bei der Höhergruppierung ein Irrtum vorgelegen. Obwohl die Neuregelung bereits bekannt gewesen sei, sei der Kläger noch höhergruppiert worden.

Es hat weiter die Ansicht vertreten, die irrtümliche Eingruppierung eines einzelnen Arbeitnehmers in eine zu hohe Vergütungsgruppe führe zu einem dringenden betrieblichen Erfordernis für seine Rückgruppierung in die tariflich richtige Vergütungsgruppe, schon um Mißstimmungen zu vermeiden und weil der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes zur sparsamen Haushaltsführung verpflichtet sei.

Im übrigen gehe der Tarifvertrag vom 24. April 1991 offensichtlich davon aus, die Tätigkeit eines Vorschulklassenleiters sei als Erziehertätigkeit zu beurteilen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das erstinstanzliche Urteil abgeändert und nach dem Antrag des Klägers erkannt sowie die Revision zugelassen. Mit seiner Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger 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 ist begründet. Der Kläger hat ab 1. April 1994 keinen Anspruch auf Vergütung aus der VergGr. IV b BAT.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

A. Die Revision ist aufgrund der Zulassung im verkündeten Tenor des angefochtenen Urteils statthaft. Sie ist auch form- und fristgerecht eingelegt sowie frist- und ordnungsgemäß begründet worden.

B. Die Revision ist auch begründet.

I. Die Klage ist zulässig.

Hinsichtlich des Antrags zu 1) bestehen keine Bedenken. Gleiches gilt für den Antrag zu 2). Insoweit handelt es sich um eine Eingruppierungsfeststellungsklage, die innerhalb des öffentlichen Dienstes allgemein üblich ist und gegen deren Zulässigkeit nach ständiger Rechtsprechung des Senats ebenfalls keine Bedenken bestehen (vgl. BAG Urteil vom 26. Juli 1995 - 4 AZR 280/94 - AP Nr. 203 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m.w.N.).

II. Die Klage ist jedoch nicht begründet.

1. Nach dem Tarifvertrag vom 24. April 1991 steht dem Kläger jedenfalls für die Zeit ab dem 1. April 1994 kein Anspruch auf Vergütung nach VergGr. IV b BAT zu.

Die Anlage 1 a zum BAT sieht für die Zeit ab dem 1. Januar 1991 für die Tätigkeit des Klägers nur noch eine Vergütung nach VergGr. V c BAT vor.

a) Für die Eingruppierung des Klägers kommt es nach § 22 Abs. 2



Unterabs. 2 Satz 1 BAT darauf an, ob zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals der VergGr. IV b BAT/BL - Sozial- und Erziehungsdienst - in der ab dem 1. Januar 1991 geltenden Fassung erfüllen.

Damit ist von dem in ständiger Senatsrechtsprechung entwickelten Begriff des Arbeitsvorgangs auszugehen, also von einer unter Hinzurechnung der Zusammenhangstätigkeiten und bei Berücksichtigung einer sinnvollen, vernünftigen Verwaltungsübung nach tatsächlichen Gesichtspunkten abgrenzbaren und rechtlich selbständig zu bewertenden Arbeitseinheit der zu einem bestimmten Arbeitsergebnis führenden Tätigkeit eines Angestellten (BAGE 51, 59, 65 = AP Nr. 115 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m.w.N.).

Das Landesarbeitsgericht hat keine Arbeitsvorgänge gebildet. Dies ist jedoch unschädlich. Der Senat kann die Arbeitsvorgänge selbst bilden, da die zugrunde zu legenden Tatsachen festgestellt sind. Die gesamte Tätigkeit des Klägers ist danach als ein großer Arbeitsvorgang anzusehen. Arbeitsergebnis ist die Arbeit in und die Leitung der Vorklasse. Alle von dem Kläger im einzelnen ausgeübten Arbeitsaufgaben dienen diesem Arbeitsergebnis. Die Tätigkeit ist ihm allein übertragen (vgl. Urteil vom 14. Juni 1995 - 4 AZR 225/94 - AP Nr. 13 zu § 1 TVG Rückwirkung).

b) Für die Eingruppierung des Klägers sind damit folgende Tätigkeitsmerkmale des Tarifvertrages zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 24. April 1991 - Angestellte im Sozial- und Erzie-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hungsdienst - maßgeblich:

"VergGr. V c

...

6. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder. - Fußnote 1 -

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 7 und 10)

Protokollnotiz Nr. 10:

Die Tätigkeit setzt voraus, daß überwiegend Kinder, die im nächsten Schuljahr schulpflichtig werden, nach einem speziellen pädagogischen Konzept gezielt auf die Schule vorbereitet werden.

VergGr. V b

...

10. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

VergGr. IV b

...

17. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Angestellte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 10. - Fußnote 2 -



(Hierzu Protokollnotiz Nr. 1)

..."

Bis zum 31. Dezember 1990 hatten die hier maßgeblichen Vergütungsregelungen folgenden Wortlaut:

"VergGr. IV b

...

3. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung der Vergütungsgruppe V b Fallgruppe 1

nach vierjähriger Berufsausübung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3 und 14).

...

VergGr. V b

1. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung oder Jugendleiterinnen mit staatlicher Prüfung

...

- 1) als Leiter(innen) von Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder.

(Hierzu Protokollnotizen Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10 und 14)

Protokollnotizen:

...

Nr. 3

Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen

mit staatlicher Anerkennung als Erzieher oder Kindergärtnerin ...

werden nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert, wenn sie am 1. April 1970 die



- 14 -

in dem Tätigkeitsmerkmal geforderte Tätigkeit ausüben oder ihnen bis zum 31. Dezember 1986 diese Tätigkeit übertragen wird.

VergGr. V c

...

2. Erzieher(innen), Kindergärtnerinnen, Hortnerinnen sowie Angestellte in der Tätigkeit von Erziehern (Erzieherinnen) mit verwaltungseigener Prüfung nach einer mindestens zweijährigen Ausbildung, die sich mindestens zwei Jahre im Erziehungsdienst in der Vergütungsgruppe VI b bewährt haben.

...

- h) in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nichtschulpflichtige Kinder.

..."

Die Übergangsvorschrift hat - soweit es hier interessiert - folgenden Wortlaut:

"§ 5

Übergangsvorschriften für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

Für die Angestellten, die am 31. Dezember 1990 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 1991 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

1. Hat der Angestellte am 31. Dezember 1990 Vergütung (§ 26 BAT) aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten, als aus der Vergütungsgruppe, in der er nach diesem Tarifvertrag eingruppiert ist, wird diese Vergütung durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

..."



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2.a) Dem Kläger ist die Tätigkeit als Vorklassenleiter erst am 21. September 1987 übertragen worden. Dies ist jedoch unschädlich, weil die 8. Mitgliederversammlung der TdL vom 8. Oktober 1986 die Mitgliedsländer ermächtigt hat, die Zahl 1986 in der Protokollnotiz Nr. 3 durch 1990 zu ersetzen. Damit hatte der Kläger am 7. Oktober 1991 die nach der bis zum 31. Dezember 1990 geltenden Fassung des Tarifvertrages geltenden Voraussetzungen des Bewährungsaufstieges von der VergGr. V b in die VergGr. IV b BAT a.F. erfüllt. Gegen die Berechnung der Bewährungszeit werden Einwendungen nicht erhoben, die Beklagte macht auch selbst nicht geltend, der Kläger habe sich in dieser Zeit nicht bewährt.

b) Der Kläger erfüllt jedoch nicht die Merkmale der ersten Alternative der VergGr. V b Fallgruppe 10 bzw. IV b Fallgruppe 17 BAT n.F. Er ist weder Sozialarbeiter noch Sozialpädagoge mit staatlicher Anerkennung.

c) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, der Kläger erfülle auch nicht die Merkmale der zweiten Alternative der VergGr. V b/IV b Fallgruppe 10/17 BAT n.F., da er nicht sonstiger Angestellter im Sinne dieser Fallgruppen sei.

Unter "sonstigen Angestellten" sind nach der ständigen Rechtsprechung des Senats solche Angestellten zu verstehen, die zwar nicht über die jeweils geforderte Berufsausbildung verfügen, aber alle in dem Tätigkeitsmerkmal genannten Anforderungen erfüllen. Das bedeutet, sie müssen zum einen über die Fähigkeiten verfügen, die denen der in dem Tätigkeitsmerkmal genannten ausgebil-



deten Angestellten entsprechen, zum anderen muß die auszuübende Tätigkeit derartige Fähigkeiten und Erfahrungen fordern und damit den Zuschnitt der Tätigkeit der in den Tätigkeitsmerkmalen genannten Angestellten haben (vgl. Urteile vom 13. Dezember 1978 - 4 AZR 322/77 - AP Nr. 12 zu §§ 22, 23 BAT 1975 und vom 24. Oktober 1984 - 4 AZR 386/82 - AP Nr. 96 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Zwar setzt die persönliche Anforderung der "gleichwertigen Fähigkeiten wie ein Sozialarbeiter/Sozialpädagoge" nicht dasselbe Wissen und Können voraus, wie es in der Ausbildung zum staatlich anerkannten Sozialarbeiter vermittelt wird. Jedoch ist eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebietes erforderlich, wobei Fachkenntnisse und Fähigkeiten auf einem eng begrenzten sozialpädagogischen Teilgebiet nicht ausreichen (vgl. BAG Urteil vom 24. Oktober 1984 - 4 AZR 386/82 - aaO).

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, nach der Tarifänderung erfülle der Kläger lediglich die Voraussetzungen der VergGr. V c BAT. Der Umstand, daß eine Tätigkeit konzeptionell ausgerichtet sei, führe nicht dazu, daß sie notwendig durch einen Sozialpädagogen ausgeübt werden müsse. Die Vorbereitung von Schulkindern auf den bevorstehenden Schulunterricht sei in erster Linie eine erzieherische Tätigkeit. Der erzieherische Auftrag stehe im Vordergrund. Im übrigen gebe es auch keine ausfüllungsbedürftige Tariflücke, da lediglich eine tarifliche Unterscheidung aufgegeben worden sei, die in der Praxis nicht mehr bestanden habe.

Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand und stehen im Einklang mit der Rechtsprechung des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Senats zur Frage der Eingruppierung von Vorklassenleitern. Wie der Senat bereits in dem Urteil vom 14. Juni 1995 (- 4 AZR 225/94 - aaO) ausgeführt hat, haben die Tarifvertragsparteien die Tätigkeiten der Erzieherinnen und Erzieher in Vorklassen ausdrücklich neu geregelt und sie in die VergGr. V c Fallgruppe 6 BAT eingereiht. Darin sind alle Angestellten im Sozial- und Erziehungsdienst einzugruppieren, die in Vorklassen tätig sind. Unter diesen Umständen kann aber die gleiche Tätigkeit nicht den Tätigkeitsmerkmalen einer anderen Vergütungs- oder Fallgruppe entsprechen.

Die Tarifpartner sehen danach die Tätigkeit des Klägers jedenfalls für die Zeit ab dem 1. Januar 1991 als solche von Erziehern, nicht als solche von Sozialpädagogen an (zur vergleichbaren Problematik hinsichtlich einer Gruppenleiterin in einer Tagesbildungsstätte vgl. auch BAG Urteil vom 13. Juli 1994 - 4 AZR 451/93 - ZTR 1995, 24). Damit kann auch keine unbewußte Regelungslücke vorliegen.

Auch die Parteien sind bei Abschluß des Arbeitsvertrages sowie der Änderungsverträge davon ausgegangen, daß es sich bei der Tätigkeit des Klägers um eine Erziehertätigkeit handele. Denn der Kläger ist ausdrücklich für die Tätigkeit eines Erziehers eingestellt worden. Von der Tätigkeit eines Sozialpädagogen ist weder im Arbeitsvertrag vom 8. Oktober 1987 noch in den sonstigen Änderungsverträgen die Rede.

d) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts führt der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Umstand, daß der Änderungstarifvertrag erst am 27. Oktober 1992, also nach Ablauf des in dem vorhergehenden Tarifvertrag vorgesehenen Bewährungsaufstiegszeitraums wirksam geworden und in das Tarifregister eingetragen worden ist, nicht dazu, daß der Kläger gleichwohl Anspruch auf Vergütung aus der VergGr. IV b BAT hat.

Die Parteien haben bereits zum Zeitpunkt des Endes der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht nicht mehr um die Vergütungsdifferenz für die Zeit bis zum 31. März 1993 gestritten, nachdem die Beklagte den Differenzbetrag bis zu diesem Zeitpunkt voll ausgeglichen hatte. Es geht im Rahmen des Verfahrens also nicht mehr um Ansprüche vor der Beifügung der letzten Unterschrift zu dem Änderungstarifvertrag im September 1992. Der Rückwirkungszeitraum betraf lediglich die Zeit vom 1. Januar 1991 bis zum 20. September 1992. Der Umstand, daß der Bewährungsaufstieg bereits vollzogen war, ist hier nicht mehr von Bedeutung. Der Kläger erfüllte jedenfalls nach der Änderung des Tarifvertrages die Voraussetzungen der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. IV b BAT nicht mehr, sondern nur noch die der VergGr. V c Fallgruppe 6 BAT. Wegen der Übergangsvorschrift unter § 5 des Änderungstarifvertrages behält er allerdings seinen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. V b, da ihm dieser am 1. Januar 1991 zustand.

aa) Gegen eine Änderung für die Zukunft bestehen schon deshalb keine Bedenken, weil der Kläger bei Abschluß des Änderungsvertrages vom 11. November 1991 nicht mehr darauf vertrauen konnte, einen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. IV b BAT zu behalten. Die Rückgängigmachung einer im Zusammenhang mit einem Bewährungsaufstieg vollzogenen Höhergruppierung ist jedenfalls dann nicht



zu beanstanden, wenn die dahingehende Tarifänderung - wie hier - bereits vor dem Zeitpunkt des möglichen und dann auch erfolgten Bewährungsaufstiegs bekanntgegeben worden ist. Dabei kommt es nicht auf die Kenntnis eines jeden einzelnen von der Änderung der bisherigen Rechtslage an; entscheidend ist vielmehr die Kenntnis der betroffenen Kreise (vgl. Urteil des Senats vom 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - BAGE 78, 309 = AP Nr. 12 zu § 1 TVG Rückwirkung, m.w.N.). Die Neuregelung des Tarifvertrages ist im Dienstblatt vom 8. August 1991 bekanntgegeben worden. Die hier maßgeblichen Passagen wurden nicht geändert. Das ist ausreichend.

bb) Zu Unrecht meint der Kläger, das beklagte Land könne sich jedenfalls ihm gegenüber nicht auf die Änderung des Tarifvertrages berufen, weil die letzte Unterschrift unter diesen erst 1992 erfolgt sei.

Nachdem die Parteien seit 1987 in allen Arbeitsverträgen, insbesondere aber auch in dem Änderungsvertrag vom 11. November 1991 auf die jeweilige Fassung des BAT Bezug genommen haben, konnte bei dem Kläger schon bei Unterschrift unter diesen Änderungsvertrag angesichts der Vorveröffentlichung im Dienstblatt vom 8. August 1991 kein Vertrauen darauf entstehen, der nach dem alten Tarifvertrag mögliche Bewährungsaufstieg aus der VergGr. V b in die VergGr. IV b sei auch weiterhin möglich und werde ihm erhalten bleiben.

Wie der Senat bereits in der Entscheidung vom 14. Juni 1995 (aa0) ausführlich begründet hat, bestehen gegen die Übergangsre-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gelung (Stichtagsregelung) des § 5 des Änderungstarifvertrages insoweit keine verfassungsrechtlichen Bedenken, als diese nur solche Vergütungen einbezieht, auf die am 1. Januar 1991 bereits ein Anspruch bestand und nicht auch die bis dahin entstandenen Erwartungen auf eine zukünftige höhere Vergütung. Ein Arbeitnehmer kann nicht darauf vertrauen, daß die tarifliche Regelung immer und in jedem Punkt auf dem Stand bei Abschluß des Tarifvertrages verbleibt. Geschützt ist daher nur eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe, die dem Kläger bereits am 31. Dezember 1990 zustand. Die Tarifvertragsparteien sind schon aufgrund ihrer verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie nicht verpflichtet, jeweils nur Verbesserungen der Vergütung von Arbeitnehmern zu vereinbaren, solange sie damit nicht andere Verfassungsgrundsätze, z.B. den Gleichbehandlungsgrundsatz oder den Vertrauensschutz verletzen (vgl. BAG Urteil vom 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - aaO, m.w.N.). Dafür bestehen keine Anhaltspunkte.

e) Der Kläger kann die geltend gemachte Eingruppierung auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beanspruchen. Soweit er geltend macht, das beklagte Land vergüte Mitarbeiter mit vergleichbaren Tätigkeiten nach anderen Vergütungsgruppen, legt er nicht ausreichend dar, inwieweit die Tätigkeiten vergleichbar sind. Ein Unterschied ergibt sich schon daraus, daß die Leiter von Vorschulklassen in Schulen schulpflichtige Kinder unterrichten, während er überwiegend nicht schulpflichtige Kinder betreut. Eine vergleichende Betrachtung, in der der Inhalt der einzelnen Tätigkeiten dargelegt wird, hat der Kläger nicht vorgelegt.



3. Der Kläger hat für die Zeit ab 1. April 1994 auch keinen arbeitsvertraglichen Anspruch auf die von ihm begehrte Vergütung aus der VergGr. IV b BAT. Die von der Beklagten ausgesprochene Änderungskündigung ist wirksam.

a) Die Parteien haben in den Arbeitsverträgen vereinbart, daß sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT und den diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträgen bestimmt und der Kläger danach in eine bestimmte Vergütungsgruppe eingruppiert ist. Diese für einen Arbeitsvertrag im öffentlichen Dienst typische Vereinbarung kann grundsätzlich nicht dahin ausgelegt werden, daß dem Kläger ein eigenständiger, von den tariflichen Bestimmungen unabhängiger arbeitsvertraglicher Anspruch auf eine bestimmte Vergütung zusteht. Vielmehr wird damit nur wiedergegeben, welche Vergütungsgruppe der Arbeitgeber bei Anwendung der maßgeblichen Eingruppierungsbestimmungen als zutreffend ansieht, ohne daß daraus eine eigenständige Vergütungsvereinbarung mit dem Inhalt entnommen werden könnte, die angegebene Vergütung solle unabhängig von den tariflichen Bestimmungen, ggf. als übertarifliche Vergütung gezahlt werden. Ohne Hinzutreten weiterer Umstände kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes eine solche Bedeutung der Angabe der Vergütungsgruppe schon deshalb nicht entnehmen, weil der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich keine übertarifliche Vergütung, sondern grundsätzlich nur das gewähren will, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zusteht (BAG Urteil vom 23. August 1995 - 4 AZR 352/94 - ZTR 1996, 169, m.w.N.; BAG Urteil vom 8. August 1996 - 6 AZR 1013/94 - AP Nr. 46 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer; BAG Urteil vom 28. Mai 1997 - 10 AZR 383/95 - n.v.).



b) Im vorliegenden Falle liegen keine Umstände vor, die darauf schließen lassen, daß die Beklagte mit dem Kläger einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe vereinbart hat. Insbesondere kann das Schreiben der Beklagten vom 7. Oktober 1991, mit dem sie dem Kläger die Höhergruppierung in die VergGr. IV b mitgeteilt hat, auch im Zusammenhang mit der arbeitsvertraglichen Regelung nicht dahin ausgelegt werden, daß die Beklagte sich unabhängig von den tariflichen Bestimmungen arbeitsvertraglich habe binden wollen. Dies zeigt sich schon an dem Eingangssatz mit der Formulierung: "... daß sie die tariflichen Voraussetzungen für die Eingruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe erfüllen ...". Dies macht deutlich, daß es sich bei der damit mitgeteilten Höhergruppierung nicht um ein Angebot auf eine übertarifliche Vergütung handelte. Vielmehr spricht diese Formulierung dafür, daß nur wiedergegeben werden sollte, welcher Vergütungsgruppe die Tätigkeit des Klägers nach Auffassung der Beklagten unterfiel. Ein darüber hinausgehender vertraglicher Bindungswille des beklagten Landes läßt sich dieser Erklärung jedenfalls nicht entnehmen (vgl. BAG Urteil vom 27. Februar 1980 - 4 AZR 237/78 - AP Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT 1975; BAGE 65, 163 = AP Nr. 31 zu § 75 BPersVG; BAG Urteil vom 28. Mai 1997 - 10 AZR 383/95 - n.v.).

Die zur Rückgruppierung des Klägers erforderliche Zustimmung des Personalrats (vgl. BAGE 65, 163 = AP, aaO; BAG Urteil vom 26. August 1992 - 4 AZR 210/92 - BAGE 71, 139 = AP Nr. 37 zu § 75 BPersVG) ist durch die zuständige Einigungsstelle ersetzt worden.



c) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. nur BAGE 38, 291 = AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesbahn und Urteile vom 28. November 1990 - 4 AZR 108/90 - und - 4 AZR 289/90 - n.v., jeweils m.w.N.) erwirbt ein Arbeitnehmer, der, wie im öffentlichen Dienst allgemein üblich, ungeachtet seiner Verbandszugehörigkeit einen schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, nach dem für das Arbeitsverhältnis die einschlägigen Tarifverträge als Vertragsrecht gelten sollen, auch einen vertraglichen Anspruch auf Vergütung nach der Vergütungsgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale er durch die ihm auf Dauer übertragenen Tätigkeiten erfüllt. Dieser vertragliche Lohnanspruch kann nicht einseitig durch den Arbeitgeber, sondern nur durch Änderungskündigung oder Aufhebungsvertrag beseitigt werden. Wird dagegen eine zu hohe tarifliche Vergütung grundlos gezahlt, so kann die Zahlung des die tariflich geschuldete Vergütung übersteigenden Teilbetrages grundsätzlich einseitig vom Arbeitgeber eingestellt werden (BAG Urteile vom 8. August 1996 - 6 AZR 1013/94 - aaO; vom 28. Mai 1997 - 10 AZR 383/95 - n.v.). Die gleichwohl vor diesem Hintergrund und mit eben diesem Ziel ausgesprochene Änderungskündigung der Beklagten ist wirksam, sie war nicht sozialwidrig.

Die rückwirkende Änderung des Tarifvertrages steht insoweit der irrtümlichen Eingruppierung eines einzelnen Arbeitnehmers in eine zu hohe Vergütungsgruppe der für den öffentlichen Dienst geltenden Vergütungsordnung gleich. Sie führt zu einem dringenden betrieblichen Erfordernis für eine Rückgruppierung in die tariflich richtige Vergütungsgruppe und ist damit geeignet, eine vom



Arbeitgeber mit diesem Ziel ausgesprochene Änderungskündigung sozial zu rechtfertigen (BAG Urteile vom 19. Oktober 1961 - 2 AZR 457/60 - AP Nr. 13 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung, zu II 2 der Gründe sowie vom 27. Mai 1981 - 2 AZR 69/79 - n.v., zu B III 2 der Gründe). Beiden Fallgestaltungen ist gemeinsam, daß der Arbeitgeber, anders als bei einer bewußt vereinbarten übertariflichen Eingruppierung, seine Arbeitnehmer grundsätzlich nach Tarif bezahlen will.

Ein Arbeitgeber, der alle seine Arbeitnehmer grundsätzlich nach Tarif bezahlt, hat die Möglichkeit, eine unbewußt und zu Unrecht erfolgte oder bestehende Höhergruppierung auf das tarifgerechte Maß zurückzuführen.

Dies folgt schon daraus, daß die ungerechtfertigte Höhergruppierung eines einzelnen Arbeitnehmers zu Mißstimmungen bei den anderen Arbeitnehmern führt, besonders bei denjenigen, die gleichwertige, aber niedriger bezahlte Arbeit zu verrichten haben. Der Arbeitgeber hat daher ein legitimes Interesse daran, eine solche Unruhe im Betrieb erst gar nicht aufkommen zu lassen. Er darf deshalb eine einheitliche Ausrichtung aller Vergütungen nach dem Tarif anstreben, ohne damit den Grundsatz zu verletzen, daß Tariflöhne Mindestlöhne sind. Außerdem zahlt kein Arbeitgeber ohne besonderen Grund übertarifliche Vergütungen (vgl. hierzu Schaub, BB 1996, 1058, 1060). Der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ist im übrigen gehalten, mit Haushaltsmitteln sparsam umzugehen.

