

Aktenzeichen: 4 AZR 671/79

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 21. April 1982
Az. 4 AZR 671/79

I. Arbeitsgericht Essen Urteil vom 9. März 1978
Az. 3 Ca 334/78

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 17. Mai 1979
Düsseldorf Az. 1 Sa 909/78

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Rechtsgrundlose Lohnzahlung - Rückgruppierung

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn; Lohntarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn (LTV DB) §§ 2, 6, 7, 34; BAT § 22 Abs. 3; BGB §§ 122, 179, 242, 307, 812; BPersVG § 75; TVG § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1; ZPO § 256 Abs. 1

- Leitsätze:
1. Wird einem Arbeiter der Bundesbahn in Verken-
nung tariflicher Bestimmungen rechtsgrundlos
eine ihm nicht zustehende tarifliche Vergütung
gezahlt, so kann die Weiterzahlung, sofern
nicht zugleich ein entsprechender einzelver-
traglicher Vergütungsanspruch besteht, ein-
seitig vom Arbeitgeber ohne Änderungskündigung
eingestellt werden.
 2. Darin liegt keine mitbestimmungspflichtige
Rückgruppierung.
 3. Sowohl nach den rechtsbegründenden Tatsachen
als auch nach der rechtlichen Wirkungsweise
ist zwischen tariflichen und einzelvertrag-
lichen Vergütungsansprüchen streng zu unter-
scheiden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Verkündet am
21. April 1982

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. April 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Schaible und Hauk für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 17. Mai 1979 - 1 Sa 909/78 - und des Arbeitsgerichts Essen vom 9. März 1978 - 3 Ca 334/78 - aufgehoben.

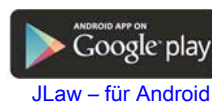
Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands angehörende Kläger steht seit dem 22. Januar 1947 beim Betriebswagenwerk D (Betriebsbahnhof der Bundesbahndirektion E) als Arbeiter in den Diensten der Beklagten. Seine Beschäftigungsdienststelle kann Eingruppierungen, Höhergruppierungen und Herabgruppierungen in eigener Zuständigkeit durchführen. Seit dem 1. März 1969 ist dem Kläger gemäß § 2 Ziff. 7 des Lohnstarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn (LTV DB) als ständige Beschäftigung die eines Gruppenführers von Bedienern einer mechanischen Waschanlage übertragen. Er erhielt Vergütung nach der Lohngruppe III LTV DB. Dafür fordern die tariflichen Bestimmungen die Unterstellung von mindestens zwei nach Lohngruppe V LTV DB vergüteten Arbeitern.

Unter dem 18. Dezember 1975 ging der Beschäftigungsdienststelle des Klägers eine Rundverfügung der Bundesbahndirektion E zu, in der u.a. darauf hingewiesen wurde, daß sich die Beschäftigung von Vorarbeitern nur nach dem bestehenden sachlichen Bedürfnis zu richten habe. Zugleich wurde eine Überprüfung der ständig in der Wagenreinigung beschäftigten Arbeitnehmer angeordnet und bestimmt, daß erforderlichenfalls Höher- bzw. Rückgruppierungen durchzuführen seien. Diese Maßnahmen stellte die Beschäftigungsdienststelle des Klägers wegen der in Aussicht genommenen Neuerstellung der Waschanlage an einem anderen Platz des Betriebsbahnhofs zunächst zurück. Ab 1. März 1976 bezog der Kläger aufgrund Bewährungsaufstiegs Vergütung nach Lohngruppe III a LTV DB.

- 3 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Nach der Inbetriebnahme der neuen Waschanlage am 1. Juli 1977 wurden Tätigkeit und Vergütung der dort beschäftigten Arbeiter unter Einschluß des Klägers überprüft. Dabei wurde festgestellt, daß irrtümlich und tarifwidrig bei der Vergabe der ständigen Beschäftigung an die Mitarbeiter der alten Waschanlage im Jahre 1963 anstatt der zutreffenden Lohngruppe VII mit Aufstieg nach Lohngruppe VI LTV DB die Lohngruppe VI mit Aufstieg nach Lohngruppe V LTV DB eingesetzt worden war. Damit erwies sich zugleich auch die Vergütung des Klägers als tarifwidrig. Während er tatsächlich nach den Lohngruppen III und III a LTV DB vergütet worden war, hätte ihm nur Lohn nach den Lohngruppen IV und IV a LTV DB zugestanden.

Hiervon verständigte die Beschäftigungsdienststelle des Klägers den örtlichen Personalrat. Dieser verweigerte seine Zustimmung zu einer Rückgruppierung des Klägers. Die nunmehr von der Beschäftigungsdienststelle angerufene Bundesbahndirektion vertrat die Auffassung, der örtliche Personalrat habe seine Weigerung nicht auf Gründe im Sinne des § 77 Abs. 2 BPersVG gestützt. Darauf hat die Beschäftigungsdienststelle den Kläger mit Wirkung vom 1. Januar 1978 in die Lohngruppe IV a LTV DB rückgruppiert. Dies führte beim Kläger zu einer Lohnminderung von monatlich 108,40 DM.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, ihn auch über den 1. Januar 1978 hinaus nach der Lohngruppe III a LTV DB zu entlohnen. Dazu hat er vorgetragen, es sei ihm nicht bekannt gewesen, daß ihm Lohn nach den Lohngruppen III und III a LTV DB nicht zugestanden habe. Sein Vertrauen in die Richtigkeit seiner bisherigen Vergütung verdiene Schutz. Die Beklagte habe mit der faktischen Vergütungszahlung einen Vertrauenstatbestand gesetzt, von dem sie sich nicht einseitig los-



- 4 -

sagen könne. Das sei allenfalls im Wege der Änderungskündigung möglich. Zudem habe die Beklagte von der tarifwidrigen Lohngestaltung zugunsten der Arbeiter der Waschanlage schon seit dem Jahre 1975 Kenntnis gehabt und ihn gleichwohl im Jahre 1976 nach Lohngruppe III a LTV DB höhergruppiert. Jedenfalls aber hätte die ihm gegenüber vollzogene Rückgruppierung nicht ohne Einschaltung des Personalrates vorgenommen werden dürfen. Sie sei daher wegen Verstoßes gegen § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG unwirksam. Demgemäß hat der Kläger beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger auch über den 1. Januar 1978 hinaus nach Lohngruppe III a LTV DB zu entlohnen.

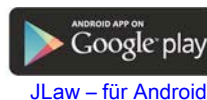
Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, sie könne nicht daran festgehalten werden, daß sowohl der Kläger als auch die ihm unterstellten Arbeiter der Waschanlage tarifwidrig einen zu hohen Lohn bezogen hätten. Daran ändere auch die lange Bezugszeit nichts. Vielmehr ermögliche es ihr die Rechtsordnung, wenigstens für die Zukunft ihre früheren Fehler zu korrigieren. Dazu bedürfe es auch keiner Änderungskündigung, weil der Kläger auf die bis zum 31. Dezember 1977 bezogene Vergütung keinen Rechtsanspruch habe. Da es sich bei ihrer Maßnahme lediglich um die Berichtigung einer unstreitig rechtsgrundlosen Vergütung eines Arbeitnehmers handele, bestehe auch kein Mitbestimmungsrecht des Personalrates nach § 75 BPersVG.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klagebegehren erkannt und den Streitwert auf 3.902,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat bei unverän-

- 5 -



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



dertem Streitwert die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile und zur Klageabweisung. Entgegen der Auffassung der Tatsachengerichte besteht für das Klagebegehren keine Rechtsgrundlage.

Die vom Kläger erhobene Feststellungsklage ist zulässig (§ 256 Abs. 1 ZPO), da die Höhe der Differenzbeträge jedenfalls für die Zukunft nicht bestimmt werden kann und eine Feststellungsklage ohnehin den zwischen den Parteien streitigen Komplex insgesamt zu erledigen geeignet ist.

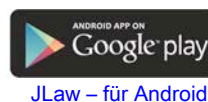
Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, zwar habe mit der Rückgruppierung vorliegend ausnahmsweise dem Kläger keine andere Tätigkeit zugewiesen werden sollen. Gleichwohl habe die Beklagte aber den von ihr beabsichtigten Rechtserfolg nur über "eine Änderung des Arbeitsvertrages" herbeiführen können. Dazu sei eine Änderungskündigung erforderlich gewesen, die die Beklagte nicht ausgesprochen habe. Zudem hätte der Personalrat sowohl zu der Rückgruppierung nach § 75 BPersVG als auch zu der Änderungskündigung nach § 79 BPersVG eingeschaltet werden müssen. Da dies unterblieben sei, sei die Rückgruppierung unwirksam und die Klage begründet.



Diese Beurteilung des Landesarbeitsgerichts ist rechtsfehlerhaft und auch nicht folgerichtig. Zwar gilt zwischen den Parteien aufgrund beiderseitiger Tarifbindung der Lohntarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn (LTV DB) gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. Dennoch hat der Kläger auf die eingeklagte tarifliche Vergütung keinen Anspruch, weil er die tariflichen Voraussetzungen der Lohngruppen III und III a LTV DB weder vor dem 31. Dezember 1977 erfüllt hat noch seit dem 1. Januar 1978 erfüllt. Davon geht insoweit zutreffend auch das Landesarbeitsgericht aus.

Damit könnte die Klage nur dann begründet sein, wenn der Kläger aus anderen Rechtsgründen einen Anspruch auf Vergütung nach Lohngr. III a LTV DB hätte. Ein derartiger, auf außertariflichen Gründen beruhender Anspruch des Klägers besteht jedoch nicht einmal nach seinem eigenen Vorbringen und kann auch aufgrund der Feststellungen der Vorinstanzen nicht bejaht werden. Eine ausdrückliche vertragliche Vereinbarung, nach der ihm Vergütung nach Lohngr. III a LTV DB zugesagt worden sein soll, behauptet der Kläger selbst nicht. Auch der zwischen den Parteien abgeschlossene schriftliche Arbeitsvertrag, für den ein bei der Beklagten allgemein übliches Formular verwendet worden ist, sieht eine solche Vereinbarung nicht vor, sondern verweist auf die tariflichen Bestimmungen. Das gilt sowohl für die Beschäftigung als auch für die Vergütung des Klägers.

Gleichwohl wäre es rechtlich möglich, daß die Parteien ungeachtet der tariflichen Bestimmungen und des Inhalts ihres schriftlichen Arbeitsvertrages durch konkludentes Verhalten übereinge-



- 7 -

kommen wären, daß der Kläger einen einzelvertraglichen Anspruch auf die eingeklagte Vergütung erwerben sollte. Aber auch dazu fehlen entsprechende Feststellungen in den vorinstanzlichen Urteilen, wie die Revision mit Recht bemerkt. Zudem hat auch der Kläger selbst sowohl gegenüber den Tatsacheninstanzen als auch in der Revisionserwiderung jeglichen Vortrag dahin unterlassen, daß ihm ein einzelvertraglicher Anspruch auf die eingeklagte Vergütung aufgrund einer entsprechenden konkludenten Übereinkunft der Parteien zustehe; der Kläger hat vielmehr zur Begründung seines Klagebegehrens stets nur auf den andersartigen rechtlichen Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes hingewiesen. Fehlt es aber schon nach dem eigenen Vorbringen des Klägers sowohl an einer ausdrücklichen als auch an einer konkludenten Vereinbarung darüber, daß ihm Vergütung nach Lohngr. III a LTV DB zustehe, fehlt es damit an allen Voraussetzungen für einen entsprechenden einzelvertraglichen Anspruch. Dann aber ist es auch rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht, das selbst einen einzelvertraglichen Anspruch des Klägers auf die eingeklagte Vergütung nicht bejaht, gleichwohl eine Änderung des Arbeitsvertrages oder eine Änderungskündigung für erforderlich hält, damit die Beklagte sich von der rechtsgrundlos an den Kläger geleisteten Vergütung über den 1. Januar 1978 hinaus lösen kann. Da es sowohl nach dem eigenen Vorbringen des Klägers als auch nach den Feststellungen der Vorinstanzen an den tatsächlichen Voraussetzungen für einen einzelvertraglichen Anspruch des Klägers fehlt, bedarf es auch keines weiteren Eingehens auf die Frage, ob einer entsprechenden Vereinbarung § 34 Abs. 1 Satz 2 LTV DB entgegenstehen würde, wonach Abweichungen von den tariflichen Bestimmungen zugunsten der Arbeiter der Genehmigung durch die Hauptverwaltung der Beklagten vorbe-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

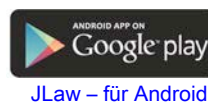
halten sind.

Eine gegenteilige Beurteilung ist entgegen den ergänzenden Ausführungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auch nicht etwa im Hinblick darauf möglich, daß der Leiter seiner Beschäftigungsdienststelle dem Kläger bei seiner jeweiligen Eingruppierung in die Lohngruppen III bzw. III a LTV DB entsprechenden Lohn zugleich einzelvertraglich zugesagt habe. Einmal fehlt es dazu an jeglichen Feststellungen der Tatsachengerichte. Abgesehen davon hat ausweislich des von den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages die Beschäftigungsdienststelle des Klägers, wenn sie diesem Vergütung nach den Lohngruppen III bzw. III a LTV DB zuerkannte, lediglich eine nach ihrer (irrtümlichen) Meinung bestehende tarifliche Verpflichtung erfüllen wollen. Das ist um so näherliegender, als der Arbeitsvertrag der Parteien der Üblichkeit bei der Beklagten entsprechend für Beschäftigung und Vergütung des Klägers ausschließlich auf die bestehende tarifliche Regelung Bezug nimmt, die ihrerseits die Höhe des vom Arbeitgeber zu zahlenden Lohnes vom Wert der zu leistenden Arbeit sowie der Erfüllung der Merkmale des Lohngruppenverzeichnisses abhängig macht (§§ 6 Abs. 1 und 7 LTV DB) und hiervon abweichende einzelvertragliche Vereinbarungen der Genehmigung der Hauptverwaltung vorbehält (§ 34 Abs. 1 Satz 2 LTV DB).

Zwar weist der Kläger demgegenüber mit Recht darauf hin, daß es im öffentlichen Dienst auch nebeneinander bestehende tarifliche und einzelvertragliche Vergütungsansprüche gibt. Insbesondere trifft das für diejenigen Angestellten zu, deren Rechtsverhältnisse sich nach dem BAT bestimmen,



weil mit diesen in der Regel im Sinne von § 22 Abs. 3 BAT ungeachtet ihrer tariflichen Rechte und Pflichten auch noch einzelvertraglich vereinbart wird, nach welcher Vergütungsgruppe sie zu vergüten sind. Das hat dann zur Folge, daß derartige Angestellte, selbst wenn die tariflichen Voraussetzungen dafür nicht erfüllt sind, gleichwohl einen einzelvertraglichen Anspruch auf die vereinbarte Vergütung haben (vgl. das Urteil des Senats vom 22. März 1978 - 4 AZR 612/76 -, AP Nr. 100 zu §§ 22, 23 BAT). Eine derartige Vereinbarung ist jedoch mit dem Kläger nicht getroffen worden. Sie ist auch im Bereiche der Beklagten zumindest bei Arbeitern nicht üblich und nach § 34 Abs. 1 Satz 2 LTV DB nur beschränkt rechtlich möglich. Im übrigen verkennt der Kläger, daß sowohl nach den anspruchsbegründenden Tatsachen als auch nach der Art der rechtlichen Wirksamkeit zwischen tariflichen und einzelvertraglichen Vergütungsansprüchen grundlegende Unterschiede bestehen und daß derartige Ansprüche zwar konkurrierend nebeneinander bestehen können, jedoch nicht zwangsläufig bestehen müssen: Während nämlich tarifliche Ansprüche als Folge der beiderseitigen Tarifbindung (§ 3 Abs. 1 TVG), der Tarifgeltung (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG) und der Erfüllung der tariflichen Voraussetzungen, d.h. vorliegend der Erfordernisse der Lohngruppen III und III a LTV DB, entstehen, d.h. infolge der normativen und zwingenden Wirkungsweise des Tarifvertrages, bedarf es zur Entstehung entsprechender vertraglicher Ansprüche jeweils im Einzelfalle einer besonderen vertraglichen Übereinkunft der Parteien des Arbeitsvertrages nach Maßgabe der Bestimmungen des bürgerlichen Rechts (vgl. Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 169 und 201; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. II 1 S. 533 ff.; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Aufl., Bd. II S. 383 ff.). An dem letzteren Erforder-



nis fehlt es aber vorliegend. Damit geht auch der weitere Hinweis des Klägers fehl, daß in anderen vergleichbaren Fällen von der Rechtsprechung das Erfordernis einer Änderungskündigung bejaht worden sei. Dies ist aus den dargelegten Gründen nur dann der Fall, wenn auf die dem Arbeitnehmer entzogene Vergütung ein vertraglicher Anspruch bestanden hat (vgl. das Urteil des BAG vom 19. Oktober 1961 - 2 AZR 457/60 -, AP Nr. 13 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung).

Soweit sich der Kläger weiterhin auf § 242 BGB beruft, übersieht er, daß diese Vorschrift trotz ihrer großen Bedeutung im gesamten Privatrecht und Arbeitsrecht für sich allein nicht die Grundlage zur Entstehung von Rechtsansprüchen sein kann. Schon deshalb kann der Kläger die Weiterzahlung von Lohn nach Lohngr. III a LTV DB nicht mit der Begründung verlangen, daß er danach seit vielen Jahren vergütet worden sei. Dabei verkennt der Kläger zugleich, daß er die Differenz zwischen den Lohngruppen III und IV bzw. III a und IV a LTV DB ohne Rechtsgrund als ungerechtfertigte Bereicherung bezogen hat, wobei es nicht darauf ankommt, ob er davon Kenntnis hatte, daß seine Entlohnung nicht den tariflichen Bestimmungen entsprach.

Entgegen der Meinung des Klägers und des Arbeitsgerichts, der sich andeutungsweise auch das Landesarbeitsgericht anschließt, ist die Klage auch nicht etwa mit dem Rechtsgedanken des "Vertrauensschutzes" bzw. "Vertrauensinteresses" begründbar. Damit meinen der Kläger und das Arbeitsgericht, die eingeklagte Vergütung müsse dem Kläger deswegen weitergezahlt werden, weil sie ihm faktisch viele Jahre gezahlt und er sogar in die Lohngruppe III a LTV DB höhergruppiert worden sei. Der Se-



nat verkennt nicht, daß aufgrund dieser Umstände eine konkludente Vereinbarung der Parteien möglich wäre, nach der zugunsten des Klägers ein vertraglicher Anspruch auf Vergütung nach der Lohngr. III a LTV DB entstanden sein könnte. Nach den Feststellungen der Vorinstanzen, an die der Senat gebunden ist, und sogar nach dem eigenen Vortrag des Klägers fehlt es jedoch daran. Im übrigen übersieht der Kläger, daß, soweit der Rechtsgedanke des Vertrauensschutzes überhaupt im Privatrecht Berücksichtigung findet (vgl. § 122, § 179 und § 307 BGB), im Hinblick darauf allenfalls ein Ausgleich des "negativen Interesses" verlangt werden kann, während der Kläger entsprechende Vertragserfüllung begehrt (vgl. das Urteil des Senats vom 24. September 1980 - 4 AZR 727/78 -, AP Nr. 36 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen). Insoweit gilt für Arbeitsverträge nichts anderes als für sonstige Verträge des allgemeinen bürgerlichen Rechts, wie zutreffend auch die Revision bemerkt. Damit fehlt es für das Klagebegehren an einer Anspruchsgrundlage.

Hieran ändern im Gegensatz zur Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts und des Klägers auch personalvertretungsrechtliche Erwägungen nichts. Insbesondere liegt vorliegend im Gegensatz zur Meinung des Landesarbeitsgerichts keine mitbestimmungspflichtige Rückgruppierung im Sinne von § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG vor, worauf mit Recht die Revision hinweist. Eine solche ist vielmehr nur dann gegeben, wenn einem Angestellten eine Tätigkeit zugewiesen wird, für die die Tätigkeitsmerkmale einer niedrigeren Lohn- oder Vergütungsgruppe als für seine bisher verrichteten Aufgaben gelten, wofür auch der korrespondierende und vom Senat in der gleichen Weise ausgelegte Rechtsbegriff der "Übertragung einer niedriger zu bewerten-



den Tätigkeit" spricht (vgl. das Urteil des Senats vom 2. Dezember 1981 - 4 AZR 383/79 -, zur Veröffentlichung bestimmt, mit weiteren Nachweisen). Damit wird zugleich dem wichtigen rechtlichen und praktischen Gesichtspunkt Rechnung getragen, daß der Bundesgesetzgeber und die Landesgesetzgeber im Personalvertretungsrecht von den gesamten öffentlichen Dienst erfassenden großen Tarifwerken ausgegangen sind, wonach die zu zahlende tarifliche Mindestvergütung sich allein aus der Erfüllung der Merkmale der jeweiligen tariflichen Lohn- bzw. Vergütungsgruppe ergibt. Danach aber liegt weder nach dem Gesetzeswortlaut noch nach dem Sinn und Zweck des § 75 BPersVG und dem Willen des Gesetzgebers eine Rückgruppierung dann vor, wenn - wie vorliegend - ein öffentlicher Arbeitgeber ohne Änderung der Tätigkeit des Arbeitnehmers lediglich die Weiterzahlung einer ohne Rechtsgrund und in Verkennung der tariflichen Merkmale geleisteten Vergütung einstellt. Hierbei handelt es sich nämlich nur um die Korrektur einer ungerechtfertigten Bereicherung (§ 812 BGB), durch die die tarifliche und vertragliche Position des Arbeitnehmers nicht berührt wird.

Mit dieser Beurteilung weicht der Senat nicht von der des Bundesverwaltungsgerichts in BVerwGE 35, 164, 166 = AP Nr. 10 zu § 71 PersVG ab. Zwar hat das Bundesverwaltungsgericht auch "die Korrektur einer als unrichtig erkannten Einstufung" als Rückgruppierung im personalvertretungsrechtlichen Sinne betrachtet. Diese Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts beruhen jedoch darauf, daß in dem von ihm entschiedenen Fall auf die entsprechende Vergütung zugleich ein einzelvertraglicher Anspruch bestand, weshalb das Bun-



des Verwaltungsgericht auch die Notwendigkeit einer Änderungskündigung und der entsprechenden Mitwirkung des Personalrats für erforderlich hielt (vgl. aaO S. 168 - 169). Diese Voraussetzungen sind jedoch vorliegend nicht erfüllt. Vielmehr hat der Kläger auf die eingeklagte Vergütung weder einen tariflichen noch einen vertraglichen Anspruch, weswegen sich die Maßnahme der Beklagten rechtlich nur als die Einstellung der Weiterzahlung rechtsgrundlos bezogener Bezüge darstellt. Eine derartige Maßnahme wollte der Gesetzgeber nicht für mitbestimmungspflichtig erklären. Daher vermag der Senat auch nicht der im Schrifttum vertretenen Auffassung zu folgen, daß auch jede "korrigierende Rückgruppierung" den gesetzlichen Mitbestimmungstatbestand begründe (vgl. Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 75 Rz 40; Lorenzen/Eckstein, BPersVG, 4. Aufl., § 75 Rz 45 - 46), wobei zudem zweifelhaft ist, ob damit nach der Meinung der Autoren auch Fälle wie der vorliegende gemeint sein sollen.

Demgegenüber kann sich der Kläger mit der Revisionserwiderung und seinen ergänzenden Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nicht auf einen irgendwie gearteten "Rechtsstatus" oder "Besitzstand" berufen. Dabei übersieht er wiederum, daß er auf die eingeklagte Vergütung weder einen tariflichen noch einen vertraglichen oder sonstigen Rechtsanspruch hat. Der Kläger verkennt auch, daß er die eingeklagte Vergütung in der Vergangenheit rechtsgrundlos bezogen hat und es nicht etwa darum geht, ihm die früher bezogenen Leistungen wieder zu entziehen, sondern nur darum, ob er von der Beklagten verlangen kann, daß diese ihm auch weiterhin die bisher rechtsgrundlos bezogenen Geldbeträge zu zahlen hat.

Da die Klage nach materiellem Recht nicht begründet ist, kommt es auf die auf § 286 ZPO gestützte pro-



- 14 -

zessuale Rüge der Revision nicht mehr an. Sie greift ohnehin auch schon deshalb nicht durch, weil bei einem unstreitigen Sachverhalt wie dem vorliegenden für Rügen nach § 286 ZPO kein Raum ist (vgl. das Urteil des Senats vom 12. August 1981 - 4 AZR 15/79 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt, mit weiteren Nachweisen).

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Schaible

Hauk



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)