Aktenzeichen: 4 AZR 76/90
Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 30. Mai 1990
- 4 AZR 76/90 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 20. Februar 1989
Wilhelmshaven - 2 Ca 1054/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 15. November 1989
Niedersachsen - 2 Sa 501/89 E -

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

Entscheidungsstichwort:

Korrigierende Rückgruppierung

Gesetz: BPersVG § 75 Abs. 1 Nr. 2; MTB II § 21

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu - 4 AZR 74/90 -

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

4 AZR 76/90
---
2 Sa 501/89 E Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Mai 1990

Haust,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung 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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

mündlichen Verhandlung vom 30. Mai 1990 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie die ehrenamtlichen Richter Fieberg und Pahle für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 15. November 1989 - 2 Sa 501/89 E - 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 !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger, der gelernter Kraftfahrzeugmechaniker ist, wird seit dem 12. Juni 1962 von der Beklagten im Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden aufgrund einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag die Tarifverträge für die Arbeiter des Bundes Anwendung. Der Kläger wurde zunächst in Lohngruppe IV des Sonderverzeichnisses (SV) 2 a des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis (TV-Lohngruppenverzeichnis) zum Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) eingereiht. Seit dem 1. September 1963 erhielt der Kläger Lohn nach Lohngruppe II und im Wege des Bewährungsaufstiegs ab 1. Dezember 1975 Lohn nach Lohngruppe II a.

Mit Schreiben vom 13. September 1988 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß eine Überprüfung der tariflichen Bewertung seiner Tätigkeit zu dem Ergebnis geführt habe, daß seine Tätigkeit irrtümlich der Lohngruppe II Fallgruppe 1.1 mit dem Bewährungsauf-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

stieg nach Lohngruppe II a zugeordnet worden sei. Zutreffend sei die Tätigkeit in Lohngruppe III Fallgruppe 1.1 mit Bewährungsaufstieg nach Lohngruppe II Fallgruppe 4 einzureihen. Die Zahlung des Lohnes nach Lohngruppe II a wurde von der Beklagten ohne Beteiligung der Personalvertretung am 30. September 1988 eingestellt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, daß ihm weiterhin ein Anspruch auf Lohn nach Lohngruppe II a zustehe. Seine Tätigkeit erfülle die tariflichen Anforderungen dieser Lohngruppe. Im übrigen sei die Rückgruppierung wegen der unterbliebenen Beteiligung der Personalvertretung rechtsunwirksam.

Der Kläger hat beantragt

> festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm über den 30. September 1988 hinaus Lohn nach Lohngruppe II a MTB II zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, daß die Tätigkeit des Klägers die tariflichen Anforderungen der Lohngruppe III erfülle, so daß ihm aufgrund des Bewährungsaufstiegs Lohn nach Lohngruppe II zustehe. Die Einreihung seiner Tätigkeit in Lohngruppe II mit Bewährungsaufstieg nach Lohngruppe II a sei irrtümlich erfolgt. Sie habe deshalb ohne Beteiligung der Personalvertretung korrigiert werden können.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landes-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

arbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht. Mit der von ihm gegebenen Begründung konnte das Landesarbeitsgericht der Klage nicht stattgeben.

Das Landesarbeitsgericht unterstellt zugunsten der Beklagten, daß die Tätigkeit des Klägers die tariflichen Anforderungen der Lohngruppe II nicht erfüllt und deshalb einen Bewährungsaufstieg nach Lohngruppe II a nicht eröffnete. Die Beklagte sei jedoch weiterhin zur Zahlung eines Lohns nach Lohngruppe II a verpflichtet, weil die Korrektur der irrtümlichen Einreihung der Tätigkeit des Klägers als Rückgruppierung der Zustimmung des Personalrats nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG bedurft hätte. Die einseitig ohne Beteiligung der Personalvertretung von der Beklagten vorgenommene Rückgruppierung des Klägers sei deshalb rechtsunwirksam.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat im Ergebnis nicht zuzustimmen. Zwar besteht auch bei der sog. "korrigierenden Rückgruppierung" ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG. Dieses berührt aber nicht den Lohnanspruch des Klägers. Dessen Höhe richtet sich

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

allein nach der Vereinbarung im Arbeitsvertrag und den anzuwendenden tariflichen Bestimmungen.

Der Personalrat hat nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter bei "Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung, Eingruppierung". Den Begriff der "Rückgruppierung" im Sinne von § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG hat der Senat in ständiger Rechtsprechung dahingehend ausgelegt, daß darunter nur die Zuweisung einer Tätigkeit zu verstehen sei, für die die Tätigkeitsmerkmale einer niedrigeren Lohn- bzw. Vergütungsgruppe gelten als für die bisher verrichteten Aufgaben. Demzufolge hat der Senat eine mitbestimmungspflichtige Rückgruppierung verneint, wenn ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ohne Änderung der Tätigkeit des Arbeitnehmers lediglich die Weiterzahlung des ohne arbeitsvertragliche Vereinbarung und in Verkennung der tariflichen Merkmale geleisteten Arbeitsentgelts einstellte, weil durch diese Korrektur einer ungerechtfertigten Bereicherung (§ 812 BGB) die tarifliche und vertragliche Position des Arbeitnehmers nicht berührt werde (BAGE 37, 145, 152 = AP Nr. 6 zu § 75 BPersVG; BAGE 38, 291, 298 = AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesbahn; BAGE 58, 269, 282 = AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT Datenverarbeitung).

Diese Rechtsprechung zum Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der sog. korrigierenden Rückgruppierung gibt der Senat auf. Sie trägt dem Unterschied zwischen dem Mitbestimmungstatbestand der "Rückgruppierung" und demjenigen der "Übertragung

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit" in § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG nicht hinreichend Rechnung. Unter Eingruppierung ist die Zuordnung einer von einem Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zu den Tätigkeitsmerkmalen der Lohn- oder Vergütungsgruppen einer im Betrieb geltenden Lohn- oder Vergütungsordnung zu verstehen (ständige Rechtsprechung: vgl. BAGE 54, 147, 155 = AP Nr. 42 zu § 99 BetrVG 1972; BAGE 59, 276, 280 = AP Nr. 35 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; BAGE 60, 330, 342 = AP Nr. 62 zu § 99 BetrVG 1972 m. w. N.). Dasselbe gilt für Um-, Höher- und Rückgruppierungen, die an einen Wechsel der Zuordnung der Tätigkeit im Verhältnis zur bisherigen Lohn- oder Vergütungsgruppe anknüpfen.

Die Zuordnung einer Tätigkeit zu den Lohn- oder Vergütungsgruppen einer im Betrieb geltenden Lohn- oder Vergütungsordnung ist ein Akt der Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber. Dies folgt daraus, daß Eingruppierungen ebenso wie Um-, Höher- oder Rückgruppierungen nicht konstitutiv wirken, d. h. Ansprüche des Arbeitnehmers begründen oder wegfallen lassen, sondern nur deklaratorische Bedeutung haben, d. h. die Auffassung des Arbeitgebers wiedergeben, welcher Lohn- oder Vergütungsgruppe die Tätigkeit zutreffenderweise zuzuordnen ist. Die Tarifwerke des öffentlichen Dienstes begründen nämlich ebenso wie in der Regel diejenigen der Privatwirtschaft eine Tarifautomatik. Aus der Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale folgt unmittelbar ein entsprechender tariflicher Mindestvergütungsanspruch, ohne daß es einer Maßnahme des Arbeitgebers bedarf (ständige Rechtsprechung seit BAGE 1, 85, 88 = AP Nr. 1 zu § 3 TOA). Durch das dem Personalrat bei Ein-, Höher- und Rückgruppierungen durch § 75 Abs. 1

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Nr. 2 BPersVG ebenso wie dem Betriebsrat bei Ein- und Umgruppierungen durch § 99 Abs. 1 BetrVG gewährte Mitbestimmungsrecht wird dem Personal- bzw. Betriebsrat eine Mitbeurteilung bei der in der Zuordnung einer Tätigkeit zu den Lohn- oder Vergütungsgruppen liegenden Rechtsanwendung durch den Arbeitgeber eingeräumt. Die Beteiligung des Personalrats soll ebenso wie die des Betriebsrats sicherstellen, daß die angesichts der allgemein und weit gehaltenen Fassung der Tätigkeitsmerkmale oft schwierige Prüfung, welcher Lohn- oder Vergütungsgruppe die Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht, möglichst zutreffend erfolgt. Das Mitbestimmungsrecht dient der einheitlichen und gleichmäßigen Anwendung der Lohn- oder Vergütungsordnung in gleichen bzw. vergleichbaren Fällen und damit auch der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und der Durchschaubarkeit der im Betrieb vorhandenen Eingruppierungen. Die vom Personal- bzw. Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam vorgenommene Zuordnung der Tätigkeit gibt dem betroffenen Arbeitnehmer darüber hinaus eine größere Gewähr für deren Richtigkeit, als wenn sie vom Arbeitgeber alleine vorgenommen wird (BAGE 60, 330, 342 = AP Nr. 62 zu § 99 BetrVG 1972).

Dieser Bedeutung des dem Personalrat bei Ein-, Höher- oder Rückgruppierungen durch § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG eingeräumten Mitbestimmungsrechts hat der Senat in seiner bisherigen Rechtsprechung nicht hinreichend Rechnung getragen. Der Senat hat den Mitbestimmungstatbestand der "Rückgruppierung" nur bei der Zuweisung einer Tätigkeit angenommen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer niedrigeren als der bisherigen Lohn- oder Vergütungsgruppe entspricht und ihn damit wie denjenigen der "Übertragung einer

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

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

niedriger zu bewertenden Tätigkeit" ausgelegt. Daran kann nicht festgehalten werden.

Der Mitbestimmungstatbestand der Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit ist nach der Systematik der tariflichen Eingruppierungsregelungen von demjenigen der Höher- oder Rückgruppierung zu unterscheiden. Aus der Zuweisung einer Tätigkeit durch den Arbeitgeber folgt nach der Tarifautomatik ein tariflicher Mindestvergütungsanspruch. Wird dem Arbeitnehmer eine tariflich höher oder niedriger zu bewertende Tätigkeit zugewiesen, führt dies zu einer inhaltlichen Änderung des Arbeitsvertrages, die auf dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, einer Änderungskündigung oder einem Abänderungsvertrag beruhen kann. Insoweit hat auch der Senat stets ein Mitbestimmungsrecht 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). Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der inhaltlichen Änderung des Arbeitsvertrages durch Zuweisung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit ist jedoch vom Mitbestimmungsrecht in Form des Mitbeurteilungsrechts bei der Zuordnung einer zugewiesenen Tätigkeit zu einer bestimmten Lohn- oder Vergütungsgruppe zu unterscheiden. Dem hat der Gesetzgeber dadurch Rechnung getragen, daß er neben den Tatbeständen der Höher- oder Rückgruppierung ausdrücklich ein Mitbestimmungsrecht bei der Übertragung einer höher oder nie-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

driger zu bewertenden Tätigkeit normiert hat (vgl. insbesondere BVerwG Beschluß vom 16. Mai 1980 - BVerwG 6 P 91.78 - AP Nr. 5 zu § 75 BPersVG).

Zwar werden die korrespondierenden Tatbestände der Höhergruppierung und der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit sowie der der Rückgruppierung und der Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit wie bei der erstmaligen Eingruppierung in der Regel zusammenfallen. Die eigenständige Gewährleistung eines Mitbestimmungsrechts bei der Höher- und Rückgruppierung durch den Gesetzgeber gebietet es jedoch, ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats auch dann zu bejahen, wenn der Arbeitgeber bei unveränderter Tätigkeit deren Zuordnung zu einer bestimmten Lohn- oder Vergütungsgruppe ändern will. Kommt der Arbeitgeber bei der erneuten tariflichen Bewertung einer unveränderten gebliebenen Tätigkeit des Arbeitnehmers zu dem Ergebnis, daß sie einer niedrigeren Lohn- oder Vergütungsgruppe zuzuordnen sei, so besteht in gleicher Weise wie bei der erstmaligen Zuordnung der Tätigkeit (Eingruppierung), an der der Personalrat zu beteiligen ist, zur Gewährleistung der innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit und der Richtigkeitskontrolle ein Mitbeurteilungsrecht des Personalrats, ob die vom Arbeitgeber in Aussicht genommene Zuordnung zutreffend ist. Demzufolge ist in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG Beschluß vom 17. April 1970 - BVerwG VII P 8.69 - AP Nr. 10 zu § 71 PersVG) ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG bei der sog. korrigierenden Rückgruppierung zu bejahen. Dies entspricht auch der Rechtsprechung des Bundes-

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

arbeitsgerichts zur Umgruppierung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG, mit der der Arbeitgeber eine seiner Ansicht nach fehlerhafte Eingruppierung korrigieren will (BAG Beschluß vom 20. März 1990 - 1 ABR 20/89 - zur Veröffentlichung vorgesehen).

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte den Personalrat bei der Rückgruppierung des Klägers von Lohngruppe II a nach Lohngruppe II ab 1. Oktober 1988 nicht beteiligt. Dies führt aber entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht dazu, daß dem Kläger über den 30. September 1988 hinaus Lohn nach Lohngruppe II a zusteht. Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts bei der trotz unveränderter Tätigkeit des Klägers von der Beklagten vorgenommenen Rückgruppierung ist nicht Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Minderung des Vergütungsanspruchs. Auf dessen Höhe hat das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Rückgruppierung keinen Einfluß.

In welcher Höhe dem Arbeitnehmer ein Lohn- oder Vergütungsanspruch zusteht, richtet sich nach der Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder den auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findenden tariflichen Bestimmungen. Das Bestehen oder Nichtbestehen eines Anspruchs auf Lohn nach einer bestimmten Lohn- oder Vergütungsgruppe beurteilt sich deshalb unabhängig von der Ausübung des Mitbestimmungsrechts des Personal- oder Betriebsrats allein danach, ob eine entsprechende arbeitsvertragliche oder tarifliche Anspruchsgrundlage vorhanden ist. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 42, 121, 126 = AP

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Nr. 6 zu § 101 BetrVG 1972; BAGE 51, 34, 41 = AP Nr. 32 zu § 99 BetrVG 1972; BAGE 60, 330, 342 = AP Nr. 62 zu § 99 BetrVG 1972; BAGE 35, 239, 245 = AP Nr. 24 zu § 59 HGB; Urteil vom 25. Februar 1987 - 4 AZR 209/86 - AP Nr. 16 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel; Urteil vom 2. März 1988 - 4 AZR 604/87 - AP Nr. 142 zu §§ 22, 23 BAT 1975) und des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwGE 50, 186, 193). Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts bei einer Höher- oder Rückgruppierung ist demgemäß nicht Wirksamkeitsvoraussetzung für einen höheren oder niedrigeren individuellen Lohn- oder Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers.

Insoweit unterscheidet sich das Mitbestimmungsrecht, das bei Ein-, Um-, Höher- oder Rückgruppierungen in Form eines Mitbeurteilungsrechts besteht, vom Mitbestimmungsrecht des Personal- bzw. Betriebsrats bei einer inhaltlichen Änderung des Arbeitsvertrages. Durch die Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit wird der Inhalt des Arbeitsvertrages durch eine Maßnahme des Arbeitgebers gestaltet. Wirksamkeitsvoraussetzung für eine solche Änderung ist die Ausübung des Mitbestimmungsrechts. Deshalb hat auch der Senat in seiner bisherigen Rechtsprechung die Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit stets als rechtsunwirksam angesehen, wenn keine ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats an dieser Maßnahme vorlag (bei Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit: BAG Urteil vom 1. Juli 1970 - 4 AZR 351/69 - AP Nr. 11 zu § 71 PersVG; BAGE 24, 307, 312 = AP Nr. 54 zu §§ 22, 23 BAT; BAGE 38, 130, 138 = AP Nr. 7 zu § 75 BPersVG; bei Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit: BAGE 17, 248, 257 = AP Nr. 5

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV; BAGE 18, 142, 150 = AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV). Demgegenüber wird bei einer Ein-, Höher- oder Rückgruppierung als Akt der Rechtsanwendung der aus der Tarifautomatik folgende Lohn- oder Vergütungsanspruch nicht berührt. Seine Höhe richtet sich in Fällen der Anwendung einer tariflichen Lohn- oder Vergütungsgruppe allein danach, ob die tariflichen Anforderungen vorliegen. Das dem Personalrat eingeräumte Mitbestimmungsrecht soll gewährleisten, daß der Arbeitgeber die Tätigkeit der zutreffenden Lohn- oder Vergütungsgruppe zuordnet. Liegen die tariflichen Anforderungen einer bestimmten Lohn- oder Vergütungsgruppe aber nicht vor und stellt sich deshalb ein Teil des gezahlten Arbeitsentgelts als ungerechtfertigte Bereicherung (§ 812 BGB) dar, so läßt sich aus der fehlenden Beteiligung des Personalrats an der Zuordnung der Tätigkeit durch den Arbeitgeber zu einer niedrigeren als der bisherigen Lohn- oder Vergütungsgruppe ein Rechtsgrund für die Fortzahlung des bisherigen Arbeitsentgelts nicht ableiten.

Da das Landesarbeitsgericht aus der fehlenden Beteiligung des Personalrats an der Rückgruppierung des Klägers gefolgert hat, daß ein Anspruch auf Fortzahlung des Lohns nach Lohngruppe II a auch dann besteht, wenn die entsprechenden tariflichen Voraussetzungen nicht vorliegen, war das angefochtene Urteil aufzuheben. Der Senat kann in der Sache selbst nicht abschließend entscheiden, so daß es der Zurückverweisung an das Berufungsgericht bedarf.

Dem Kläger steht ein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Lohn

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nach Lohngruppe II a unabhängig von den tariflichen Voraussetzungen dieser Lohngruppe nicht zu. Der Arbeitsvertrag enthält nur eine Vereinbarung eines Lohns nach Lohngruppe IV. Ein Anspruch auf Lohn nach Lohngruppe II a folgt auch nicht aus dem Schreiben der Beklagten vom 17. März 1976, mit dem sie dem Kläger mitteilte, er werde aufgrund fünfjähriger Bewährung mit Wirkung vom 1. Dezember 1975 in die Lohngruppe II a höhergruppiert. Diese formularmäßige und damit vom Senat uneingeschränkt auslegbare Erklärung hat nur den Inhalt, daß die Beklagte dem Kläger im Wege des Normvollzuges das gewähren wollte, was ihm tarifrechtlich zustand (vgl. BAGE 58, 269, 282 = AP Nr. 2 zu §§ 22, 23 BAT Datenverarbeitung). Einen Verpflichtungswillen der Beklagten dahingehend, dem Kläger unabhängig von den tariflichen Anforderungen Lohn nach Lohngruppe II a zu gewähren, läßt sich dem Schreiben nicht entnehmen und wird vom Kläger auch nicht behauptet. Der Kläger hat auch keine sonstigen Umstände vorgetragen, die den Schluß auf die Vereinbarung eines übertariflichen Lohns zulassen. Allein die langjährige Gewährung des Lohns nach Lohngruppe II a reicht insoweit nicht aus.

Damit hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob die Tätigkeit des Klägers die tariflichen Anforderungen der Lohngruppe II a erfüllt. Dies wird das Landesarbeitsgericht gegebenenfalls nach Ergänzung des entsprechenden Sachvortrages des Klägers zu überprüfen haben. Dabei ist die Rechtsprechung des Senats zu den einschlägigen tariflichen Tätigkeitsmerkmalen (BAG Urteil vom 3. Februar 1988 - 4 AZR 493/87 - AP Nr. 4 zu § 22 MTB II SV 2 a) zu berücksichtigen.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die in der Revisionsinstanz entstandenen Kosten mit zu entscheiden haben.

Schaub Dr. Etzel Dr. Freitag

Fieberg Pahle

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS