

Aktenzeichen: 4 AZR 815/78

LAG München Urteil des BAG vom 3. Dezember 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BAT 1975 §§ 22, 23 ; VergGr. V c (Sachbearbeiter für Reisekosten, Haushaltsangelegenheiten und allg. Verwaltung)

Leitsätze:

Keine



4 AZR 815/78

3 (4) Sa 687/77 München

Verkündet am

3. Dezember 1980

gez. Haust,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Dezember 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Steingen und Koerner für Recht erkannt:

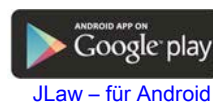
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 26. Juli 1978 - 3 (4) Sa 687/77 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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 -

T a t b e s t a n d :

Der 54-jährige Kläger ist seit 1. Juni 1974 als Verwaltungsangestellter des beklagten Freistaates bei der Generaldirektion der S

Bayerns beschäftigt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 6. Juni 1974 vereinbarten die Parteien, daß sich das Arbeitsverhältnis "nach den Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 23. Februar 1961 (BAT) und den zur Ergänzung sowie Änderung abgeschlossenen bzw. künftig abzuschließenden Tarifverträgen" richtet. Die Vergütung sollte nach VergGr. VII BAT erfolgen. In einem schriftlichen Nachtrag Nr. 1 vom 22. August 1974 zum Arbeitsvertrag vom 6. Juni 1974 vereinbarten die Parteien mit Wirkung vom 1. September 1974 als neue Vergütungsgruppe des Klägers die VergGr. VI b BAT. In § 2 des Nachtragsvertrages heißt es ferner: "Weitere Änderungen des Arbeitsvertrages sind für beide Vertragsteile nur dann verbindlich, wenn sie in einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag ausdrücklich schriftlich vereinbart werden."

Am 11. November 1975 führte die Generaldirektion der S Bayerns in einem Formblatt "Feststellung der Vergütungsgruppe bei Angestellten" unter Ziff. 2 die vom Kläger auszuübenden Tätigkeiten auf den Gebieten der Buchhaltung, des Haushaltsrechts, des Reisekostenrechts und der allgemeinen Verwaltung sowie die für die einzelnen Tätigkeiten jeweils in Betracht kommende Vergütungsgruppe (VI b oder V c) auf. Unter Ziff. 3 des Formblattes heißt es dann: "Der Angestellte wird ab 1. 12. 1975 in die VergGr. V c BAT eingruppiert".

In einem weiteren Formblatt "Neufestsetzung der Vergütung nach § 23 a BAT", das die Generaldirektion der S

Bayerns am 16. Dezember 1975 ausfüllte, heißt es u. a.:



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



- 3 -

"Höhergruppierung gemäß § 23 BAT mit Wirkung ab 1. 12. 1975 von VergGr. VI b nach VergGr. V c Fallgr. 1 b Teil I der Anl. 1 a zum BAT". In dem Formblatt wird weiter die nach VergGr. V c BAT berechnete Vergütung im einzelnen ausgewiesen, die der Kläger in der Folgezeit dann auch erhielt.

Da das Bayerische Staatsministerium der Finanzen die Höhergruppierung des Klägers in die VergGr. V c BAT nicht genehmigte, erhielt der Kläger ab 1. August 1976 wieder Vergütung nach VergGr. VI b BAT. In einem Schreiben vom 13. September 1976 teilte der Beklagte dem Kläger mit, seine Herabgruppierung erfolge zum 1. August 1976. Ferner heißt es in dem Schreiben: "Um Klarheit zu schaffen, wird hiermit Ihr Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats Juli 1976 gekündigt zum Zwecke der Fortsetzung des gleichen Arbeitsverhältnisses ab 1. August 1976 mit der Maßgabe, daß der Arbeitsvertrag, welcher mit Ihnen abgeschlossen wurde, vom 6. Juni 1974 in der Fassung des Nachtrages Nr. 1 vom 22. August 1974 auch hinsichtlich der in dem Nachtrag Nr. 1 vereinbarten Vergütungsgruppe (VI b BAT) weitergilt." Der Personalrat hat diesen Maßnahmen nicht zugestimmt.

In einem gerichtlichen Teilvergleich vom 29. April 1977 haben die Parteien erklärt, sie seien sich darüber einig, daß das Schreiben des Beklagten vom 13. September 1976 keine Änderungskündigung darstellt.

Der Kläger meint, er habe einen vertraglichen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. V c BAT erworben. Diesen Anspruch könne ihm der Beklagte nur durch eine Änderungskündigung entziehen. An einer wirksamen Änderungskündigung fehle es schon deshalb, weil der Personalrat nicht mitgewirkt habe. Unabhängig von der Frage der Änderungskündigung fehle auch die für eine Herabgruppierung des Klägers erforderliche Zustimmung des Personalrats.

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Der Kläger hat demgemäß beantragt

festzustellen, daß der Kläger nach VergGr. V c
BAT zu vergüten ist.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
Er meint, der Kläger habe keinen vertraglichen Anspruch auf Vergütung nach VergGr. V c BAT erworben.
Daher liege auch keine mitbestimmungspflichtige Herabgruppierung vor.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Wert des Streitgegenstandes auf DM 8.532,-- festgesetzt. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts mit der Maßgabe, daß die Vergütung nach VergGr. V c BAT für die Zeit ab 1. August 1976 gewährt wird. Der Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis mit Recht die Klage abgewiesen.

Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat die Klage allein darauf gestützt, daß zwischen den Parteien eine Vereinbarung über die Gewährung der Vergütung nach VergGr. V c BAT zustande gekommen sei. Diese Beschränkung der Klage ist rechtlich zulässig. Der Kläger bestimmt den tatsächlichen Vorgang oder die tatsächlichen Vorgänge, mit denen er seinen Antrag begründen will (sogenannter Grund des erhobenen Anspruchs i.S. von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO; vgl.

- 5 -



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



- 5 -

Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 12. Aufl., 1977, S. 516). Nach dem den Zivilprozeß und auch das Arbeitsgerichtsverfahren beherrschenden Dispositionsgrundsatz schließt dies die Befugnis ein, die tatsächlichen Vorgänge, mit denen er einen Klageantrag zunächst begründet hat, nachträglich zu beschränken. Dann unterliegt der gerichtlichen Prüfung nur noch der Tatsachenkomplex, auf den der Kläger seine Klage weiterhin stützt. Demgemäß erstreckt sich auch nur hierauf die Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung. Hingegen wird der Klageantrag, soweit er aufgrund des vom Kläger nicht mehr geltend gemachten Tatsachenkomplexes begründet sein könnte, von der Rechtskraft der Entscheidung nicht erfaßt.

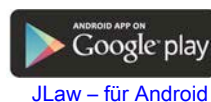
So liegt der Fall hier. Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ausdrücklich erklärt, daß er den Anspruch auf die tarifliche Mindestvergütung nach Arbeitsvorgängen und Tätigkeitsmerkmalen nicht darlegen, sondern in dem vor dem Arbeitsgericht noch anhängigen Prozeß gesondert geltend machen werde. Damit hat der Kläger den Klageantrag nicht mehr auf die im Arbeitsvertrag vereinbarte Anwendung des BAT und die daraus folgende tarifliche Mindestvergütung gestützt. Diesen auf tarifliche Tätigkeitsmerkmale gestützten Anspruch nach VergGr. V c BAT hatte der Kläger bisher auch nur unterstützend neben seinem aus vertraglicher Vereinbarung der VergGr. V c BAT hergeleiteten Anspruch geltend gemacht. Dies wird insbesondere dadurch deutlich, daß er in den Tatsacheninstanzen von einer Darlegung der Arbeitsvorgänge seiner Tätigkeit gemäß den tariflichen Anforderungen (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT in Verbindung mit den Protokollnotizen zu Abs. 2) abgesehen hat. Ohne eine solche Darlegung der Arbeitsvorgänge ist aber eine Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe des BAT überhaupt nicht möglich.

Dem Kläger steht der geltend gemachte vertragliche Anspruch auf Vergütung nach VergGr. V c BAT nicht zu. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei verneint, daß die

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Parteien eine entsprechende Vereinbarung getroffen haben. Es hat in der Feststellungsverfügung des Beklagten vom 11. November 1975 und in der Festsetzungsverfügung des Beklagten vom 16. Dezember 1975 lediglich amtsinterne Vorgänge gesehen, die keinen Anspruch des Klägers auf Vergütung nach VergGr. V c BAT begründen könnten. Diese Auslegung ist vom Revisionsgericht voll nachprüfbar, da die beiden Verfügungen in Formblättern getroffen wurden, die der Beklagte bei Ein- und Höhergruppierungen zu verwenden pflegt. Damit handelt es sich um sogenannte typische Erklärungen, die das Revisionsgericht selbst frei und unbeschränkt auslegen kann (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk mit weiteren Nachweisen).

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die beiden Verfügungen keine rechtsgeschäftliche Willenserklärung enthalten. Eine vertragliche Vereinbarung stellen sie schon deshalb nicht dar, weil sie nur von den zuständigen Sachbearbeitern des Beklagten, nicht aber von dem Kläger unterzeichnet sind. Auch ein Angebot des Beklagten, mit dem Kläger eine Vereinbarung über eine Vergütung nach VergGr. V c BAT zu treffen, oder die Annahme eines entsprechenden Angebots des Klägers durch den Beklagten kann den beiden Verfügungen nicht entnommen werden.

In der Feststellungsverfügung vom 11. November 1975 werden zunächst die vom Kläger auszuübenden Tätigkeiten mit der jeweils in Betracht kommenden VergGr. VI b oder V c BAT aufgeführt; daran anschließend heißt es, daß der Kläger ab 1. Dezember 1975 in die VergGr. V c BAT eingruppiert sei. Damit wollte der Beklagte erkennbar lediglich die für den Kläger zutreffende Vergütungsgruppe feststellen. Diese Feststellung war auch sinnvoll; denn aufgrund der im Arbeitsvertrag der Parteien vereinbarten Anwendung des BAT richtet sich die Vergütung des Klägers nach der seiner Tätigkeit entsprechenden Vergütungsgruppe.



- 7 -

Auch die Festsetzungsverfügung vom 16. Dezember 1975 enthält nur die Feststellung, daß der Kläger mit Wirkung ab 1. Dezember 1975 von VergGr. VI b nach VergGr. V c BAT höhergruppiert ist. Im übrigen enthält diese Verfügung Berechnungen über die neue Vergütung nach VergGr. V c BAT. Damit dient sie erkennbar nur dazu, die Höhe der Vergütung des Klägers zu ermitteln, die sich aus der nach der Festsetzungsverfügung maßgebenden neuen Vergütungsgruppe V c BAT ergab.

Diese Auslegung der Festsetzungsverfügung vom 11. November 1975 und der Festsetzungsverfügung vom 16. Dezember 1975 wird durch das Verfahren des Beklagten bei der früheren Höhergruppierung des Klägers von VergGr. VII nach VergGr. VI b BAT bestätigt. Die Höhergruppierung nach VergGr. VI b BAT haben die Parteien am 22. August 1974 in einem formularmäßigen Nachtrag zum Arbeitsvertrag schriftlich vereinbart. An einem solchen Nachtrag zum Arbeitsvertrag fehlt es jedoch vorliegend.

Auch aus der Tatsache, daß der Beklagte dem Kläger über einen Zeitraum von acht Monaten (1. Dezember 1975 bis 31. Juli 1976) Vergütung nach VergGr. V c BAT zahlte und der Kläger diese Vergütung entgegennahm, kann nicht auf eine wirksame Vereinbarung der Parteien über eine Vergütung nach VergGr. V c BAT geschlossen werden. Das Landesarbeitsgericht weist zutreffend darauf hin, daß die Vereinbarung einer höheren Vergütungsgruppe, die eine Änderung des Arbeitsvertrages darstelle, nach § 2 des Nachtragsvertrages vom 22. August 1974 der Schriftform bedurft hätte. Die Vereinbarung der Schriftform kann zwar jederzeit im Wege gegenseitiger - auch formloser - Vereinbarung wieder aufgehoben werden (BAG AP Nr. 1 zu § 127 BGB mit weiteren Nachweisen). Das ist jedoch nach den das Revisionsgericht bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vorliegend nicht geschehen. Der Kläger hat auch keine Umstände vorgetragen, aus denen sich ein solcher Wille der Parteien ergeben könnte.

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



- 8 -

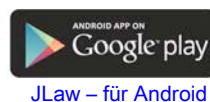
Da ein vertraglicher Anspruch des Klägers auf Vergütung nach VergGr. V c BAT ohnehin nicht besteht, bedurfte es keiner Änderungskündigung, um einen solchen Anspruch zu beseitigen. Es kann daher offenbleiben, ob das Schreiben des Beklagten vom 13. September 1976 eine Änderungskündigung enthält und welche Bedeutung dem gerichtlichen Teilvergleich vom 29. April 1977 hinsichtlich einer solchen Änderungskündigung zukäme.

Die Herabsetzung der Vergütung des Klägers für die Zeit ab 1. August 1976 auf die nach dem Nachtragsvertrag vom 22. August 1974 geschuldete Vergütung der VergGr. VI b BAT unterlag nicht der Mitbestimmung des Personalrats. Nach Art. 75 Abs. 1 Nr. 5 BayPersVG 1974 ist die "Rückgruppierung" eines Angestellten zwar mitbestimmungspflichtig. Bei der Herabsetzung der Vergütung des Klägers handelte es sich jedoch um keine Rückgruppierung. Eine Rückgruppierung setzt stets voraus, daß die Maßnahme des Arbeitgebers mit einer Änderung des Vergütungsanspruchs verbunden ist (Urteil des Senats vom 2. April 1980 - 4 AZR 301/78 -, [demnächst] AP Nr. 5 zu § 9 MTB II und 11. Juni 1980 - 4 AZR 437/78 -, [demnächst] AP Nr. 6 zu § 9 MTB II). Das übersieht die Revision, wenn sie sich auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts beruft. Nach dieser Rechtsprechung ist die Herabstufung in eine niedrigere Vergütungsgruppe, die der Korrektur einer als unrichtig erkannten Einstufung dienen soll, zwar eine mitbestimmungspflichtige Rückgruppierung. In dem vom Bundesverwaltungsgericht entschiedenen Rechtsstreit hatten die betroffenen Arbeitnehmer aber einen vertraglichen (übertariflichen) Anspruch auf Vergütung nach der höheren Vergütungsgruppe (BVerwGE 35, 164). Auch das Bundesverwaltungsgericht geht offenbar davon aus, daß eine Rückgruppierung im personalvertretungsrechtlichen Sinne eine Änderung des Vergütungsanspruchs voraussetzt, wenn es ausführt, bei der Auslegung des Begriffs "Rückgruppierung" sei auf eine "nachhaltige

- 9 -



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

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

Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.



Available on the
App Store
JLaw – für iOS