

Aktenzeichen: 6 AZR 390/07
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 28. November 2007
- 6 AZR 390/07 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 26. April 2006
- 76 Ca 1057/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 22. März 2007
- 5 Sa 950/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Tarifauslegung - Absenkung der Vergütung

Gesetze:

Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung (TV Ratio) der Deutschen Telekom AG vom 29. Juni 2002 idF vom 1. März 2004 § 6

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 390/07
5 Sa 950/06
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. November 2007

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. November 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Schäferkord und Spiekermann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 22. März 2007 - 5 Sa 950/06 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche.

1

Zwischen dem Kläger und der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin bestand seit dem 1. September 1987 ein Ausbildungs- und ab dem 23. Februar 1991 ein Arbeitsverhältnis. Der Kläger wurde als Kommunikationselektroniker zu einem Jahresentgelt von zuletzt 33.941,76 Euro brutto beschäftigt. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 25. Februar 1991, mit dem der Kläger als Arbeiter eingestellt wurde, heißt es:

2

„...“

2 Für das Arbeitsverhältnis gelten

- der „Tarifvertrag für die Angestellten der Deutschen Bundespost (TV Ang)“ und die sonstigen Tarifverträge für die Angestellten der Deutschen Bundespost

oder

- der „Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb)“ und die sonstigen Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost

in ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Vertragsparteien vereinbart. Die Zuordnung zum Geltungsbereich des TV Ang oder dem des TV Arb ergibt sich in Anwendung des § 1 TV Ang bzw. des § 1 TV Arb aus der jeweils ausgeübten Tätigkeit.

3 Der Arbeitnehmer wird eingruppiert

3.1 - ...

3.2 - im Falle der Einstellung als Arbeiter: in die Lohn-



gruppe II TV Arb.

...“

Der Kläger wurde bereits im Jahr 1999 in das Ressort Projektmanagement und Service versetzt, der Vorgängereinrichtung der jetzigen Einheit Vivento, und mit Schreiben vom 3. Januar 2003 wurde er mit Wirkung zum 1. Dezember 2002 zur Personalservice Agentur (PSA) der Beklagten namens Vivento versetzt. Der Kläger hat die Unwirksamkeit der Versetzungen zu keinem Zeitpunkt geltend gemacht.

Im Jahr 2001 führte die Beklagte ein „Neues Bewertungs- und Bezahlungssystem“ (NBBS) ein. Seither gilt der Entgelttrahmentarifvertrag (ERTV), zuletzt in der Fassung vom 1. März 2004, der die bisherigen tariflichen Regelungen zur Vergütung ersetzt. Dessen § 2 Abs. 1 bestimmt:

„Entgelt wird nur für die arbeitsvertraglich geschuldete und geleistete Arbeit gezahlt, soweit gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen nichts anderes bestimmen.“

Der Kläger war zuletzt in VergGr. T1 Grundstufe 4 ERTV eingruppiert.

Die Beklagte schloss am 29. Juni 2002 mit der Gewerkschaft ver.di einen Tarifvertrag Rationalisierungsschutz und Beschäftigungssicherung (TV Ratio), der in der Folgezeit mehrfach geändert wurde. In der Fassung vom 1. März 2004 heißt es:

§ 2 Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Unterabschnitt gilt für Arbeitnehmer,

- a) die unter den Geltungsbereich des MTV und des ERTV der Deutschen Telekom AG fallen und
- b) die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Deutschen Telekom AG stehen,
- c) soweit dieses Arbeitsverhältnis seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen besteht.

...

§ 6 Bezahlungsregelungen in Vivento ohne Bezug von Entgeltersatzleistungen

- (1) Abweichend von den Eingruppierungs- und Bezahlungsregelungen des ERTV erhält der Transferarbeitnehmer ab dem vierten Monat nach der Ver-



setzung in Vivento, sofern er keine Entgeltersatzleistungen bezieht, ein Jahresgrundentgelt in Höhe von 85 % seines Jahresbezugsentgelts. In den ersten drei Monaten nach der Versetzung in Vivento erhält er 100 % seines Jahresbezugsentgeltes.

Protokollnotiz zu § 6 Absatz 1:

Lehnt der Arbeitnehmer bereits während dieser ersten drei Monate eine Einsatzmöglichkeit ab, beginnt eine Dreimonatsfrist mit dem Tag der Ablehnung. Zugleich erhält er ab dem Tag der Ablehnung das Entgelt nach § 6 Absatz 3 ff. Nimmt er das Angebot an, beginnt die Dreimonatsfrist am Tag nach dem Ende des Einsatzes.

...“

Weitere Bestimmungen sehen vor, dass der jeweilige Arbeitnehmer Einsatzzulagen bis zu seinem ungekürzten Entgelt bekommt. Bereits zum Jahresbeginn 2004 veröffentlichte die Beklagte die tarifvertraglichen Neuerungen mit einem Informationsschreiben „AGV-T News Beschäftigungs-bündnis“ mit Datum vom 25. Januar 2004. Zudem wiesen die Gehaltsabrechnungen der betroffenen Beschäftigten ab Juli 2004 folgenden Hinweis-text auf:

„Ab 01. Juli 2004 gilt nach den tarifvertraglichen Regelungen in ‚Vivento‘ ein Grundentgelt von 85 % des früheren Entgelts. Soweit ein Einsatz oder eine Qualifizierung stattfindet, werden zu diesem Grundentgelt Zulagen gewährt. Die nötigen Detailregelungen zur Umsetzung dieses Tarifvertrages werden in Kürze veröffentlicht. Diese sind daher in der vorliegenden Abrechnung noch nicht berücksichtigt. Wir weisen darauf hin, dass ggf. entstehende Überzahlungen momentan nicht vermeidbar sind. Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie zur Rückzahlung entsprechender überzahlter Beträge verpflichtet sind. Die Entgeltabrechnung steht insoweit unter diesem Vorbehalt.“

Die Beklagte erteilte dem Kläger im Februar 2005 eine Abrechnung, mit der sie 597,85 Euro netto als Überzahlung zu ihren Gunsten für den Zeitraum vom Juli 2004 bis Januar 2005 rückverrechnete, und kürzte in den Folge-monaten die Vergütung des Klägers weiterhin auf 85 % der vorherigen Ver-gütung. Ab dem 30. August 2005 nahm der Kläger eine Tätigkeit bei der V



GmbH auf. Seither sind keine Vergütungs differenzen für den Kläger entstanden.

Der Kläger verlangte mit Schreiben vom 4. November 2005 den Nettobetrag aus der Rückrechnung sowie die jeweiligen Differenzbeträge der Vergütung zwischen 85 % und 100 % für die Monate Februar 2005 bis zum 29. August 2005, dem Tag vor der Arbeitsaufnahme bei der V GmbH. Er beziffert diese Beträge in der Höhe unstreitig auf 579,85 Euro netto zuzüglich 2.930,73 Euro brutto.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe neben dem tarifvertraglichen Anspruch auf Vergütung nach dem ERTV zugleich auch einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf die Vergütung nach der zuletzt vorgenommenen Vergütung gemäß VergGr. T1 Grundstufe 4 ERTV. Dieser Anspruch habe nur auf Grund einer Arbeitsvertragsänderung oder einer Änderungskündigung beseitigt werden können. Da beides nicht vorliege, sei die Beklagte nicht zur Kürzung der Vergütung berechtigt gewesen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.930,73 Euro brutto zuzüglich 579,65 Euro netto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, der Kläger habe weder einen tarifvertraglichen noch einzelvertraglichen Anspruch. Es bedürfe daher zur Feststellung des Vergütungsanspruchs des Klägers weder einer Änderungskündigung noch eines Aufhebungsvertrags. Vorliegend greife die Beklagte nicht einseitig in die Vergütungsstruktur ein. Vielmehr werde die Vergütung durch die Tarifvertragsparteien in einem Tarifvertrag, unter dessen Geltungsbereich der Kläger falle, zulässig gestaltet. Auf einen Vertrauensschutz könne sich der Kläger schon deshalb nicht berufen, da die Mitarbeiter mit dem entsprechenden Informationsschreiben vom 25. Januar 2004 auf die Möglichkeit der Kürzung bei fehlendem Einsatz hingewiesen worden seien.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

13

Entscheidungsgründe

I. Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Zu Recht haben die Vorinstanzen die Klage als unbegründet abgewiesen. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf die begehrte Vergütungsdifferenz.

14

1. Nach der einzelvertraglichen Vereinbarung in Ziff. 2 des Arbeitsvertrags der Parteien vom 25. Februar 1991 gelten für das Arbeitsverhältnis der „Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb)“ und die sonstigen Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost in ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Vertragsparteien vereinbart. Der Arbeitsvertrag verweist damit dynamisch auf sämtliche einschlägigen Tarifverträge, die von der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin abgeschlossen worden sind, hier also ua. auf den ERTV und auf den TV Ratio in der ab dem 1. März 2004 geltenden Fassung. Beide Parteien gehen auch übereinstimmend davon aus, dass der TV Ratio nF auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Danach hat der Kläger nicht den streitgegenständlichen Anspruch. Dies ergibt eine Auslegung des Tarifvertrags.

15

2. Der Kläger ist Transferarbeitnehmer iSv. § 6 Abs. 1 TV Ratio nF.

16

a) Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der TV Ratio aF (in der Fassung vom 29. Juni 2002) auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung fand. § 2 TV Ratio aF und TV Ratio nF sind inhaltlich identisch. Der Kläger war somit vom persönlichen Geltungsbereich des TV Ratio aF erfasst, da er unter den Geltungsbereich des MTV und des ERTV der Deutschen Telekom AG fiel, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Deutschen Telekom AG stand und

17



dieses Arbeitsverhältnis seit mindestens zwei Jahren ununterbrochen bestand. Es kann auch kein Zweifel daran bestehen, dass er nach dem TV Ratio aF unter dessen sachlichen Geltungsbereich fiel, nachdem er auf Grund des Wegfalls seines Arbeitsplatzes zur jetzigen Vivento versetzt worden war. Damit galt der TV Ratio aF uneingeschränkt für das Arbeitsverhältnis der Parteien und damit auch dessen eigenständige Vergütungsregelung nach § 6 TV Ratio aF. § 6 TV Ratio aF enthielt zwar noch nicht den zusammenfassenden Begriff des Transfermitarbeiters. Aus dem Gesamtzusammenhang der §§ 3, 4, 5 und 6 TV Ratio aF ergab sich aber unzweifelhaft, dass von der eigenständigen Vergütungsregelung die Mitarbeiter erfasst wurden, die bereits bei der inzwischen als Vivento bezeichneten Einheit waren und jedenfalls vom persönlichen wie sachlichen Geltungsbereich des TV Ratio aF erfasst wurden.

b) § 6 Abs. 1 TV Ratio nF verwendet neu den Begriff des Transferarbeitnehmers. Eine Auslegung der Tarifbestimmungen ergibt jedoch, dass auch der Kläger Transferarbeitnehmer iSv. § 6 Abs. 1 TV Ratio nF ist.

18

Die Tarifvertragsparteien haben in dem TV Ratio nF den Begriff des Transferarbeitnehmers nicht eigenständig definiert. Der Wortlaut steht andererseits nicht der Annahme entgegen, dass der Arbeitnehmer, der von der Rechtsvorgängerin der Beklagten ursprünglich in das Ressort Projektmanagement und Service und letztendlich zu der Einheit Vivento versetzt worden ist, Transferarbeitnehmer im Sinne der tariflichen Bestimmung ist. Eben dies folgt aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang und der Tarifgeschichte. Die Tarifvertragsparteien wollten mit dem Begriff des Transferarbeitnehmers sämtliche Arbeitnehmer erfassen, die bereits vom persönlichen wie sachlichen Geltungsbereich des TV Ratio aF erfasst waren. Deutlich wird dies dadurch, dass die Tarifbestimmungen von § 1 (sachlicher Geltungsbereich) und § 2 (persönlicher Geltungsbereich) sowohl im TV Ratio alter Fassung wie neuer Fassung identisch sind. Der TV Ratio enthält keinen Vorbehalt dahingehend, dass bereits übergeleitete Arbeitnehmer von der Gehaltsabsenkung nach § 6 Abs. 1 TV Ratio nF ausgenommen sind. Dass jetzt für die Auswahl neuer Transferarbeitnehmer nach § 3 Abs. 4 TV Ratio nF strengere Auswahlkriterien gelten,

19



bedeutet nicht, dass bereits vom TV Ratio aF erfasste Mitarbeiter nicht betroffen sind.

Dieses Ergebnis wird auch durch § 22 Abs. 2 TV Ratio nF bestätigt. Danach treten die auf Grund des Tarifvertrags Beschäftigungsbündnis (TV BB) vorgenommenen Änderungen zum 1. März 2004 in Kraft, soweit nicht im Tarifvertrag etwas Abweichendes ausdrücklich bestimmt ist. Der TV Ratio regelt hingegen nicht, dass die Entgeltvorschriften des § 6 TV Ratio nF auf bereits in der Vivento befindliche Arbeitnehmer bzw. ihre jeweiligen Arbeitsverhältnisse nicht anzuwenden seien. Des Weiteren wird dieses Ergebnis auch gestützt durch § 4 TV BB. Dieser Tarifvertrag findet auf das Arbeitsverhältnis des Klägers ebenfalls mit Wirkung zum 1. März 2004 Anwendung. Nach § 4 TV BB findet eine Herausnahme aus der WAZ-Verkürzung nur für besondere Beschäftigtengruppen bzw. für einzelne Beschäftigte statt. Nach § 4 Abs. 1 Buchst. b TV BB erfolgt eine solche Herausnahme nur für Vivento-Transfer-Mitarbeiter, sofern eine Versetzung zu Einheiten der T-Com oder GHS (außerhalb von Vivento und Vivento-Geschäftsmodellen) erfolgt ist. Aus dem Umkehrschluss ergibt sich, dass sonstige Vivento-Transfer-Mitarbeiter nicht ausgenommen sind.

3. Die Tarifvertragsparteien waren auch berechtigt, im TV Ratio eine ausdrücklich vom ERTV abweichende Vergütungsregelung zu treffen, selbst wenn sie Verschlechterungen gegenüber bisher geltenden Bestimmungen beinhaltet.

a) Tarifvertragliche Regelungen tragen den immanenten Vorbehalt ihrer nachträglichen Änderung durch Tarifvertrag in sich. Die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zur nachträglichen Modifikation ist nur durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes der Normunterworfenen begrenzt. Es gelten die gleichen Regeln wie nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bei der Rückwirkung von Gesetzen. Ob und wann die Tarifunterworfenen mit einer tariflichen Neuregelung rechnen müssen, ist immer eine Frage des Einzelfalls (vgl. BAG 22. Oktober 2003 - 10 AZR 152/03 - BAGE 108, 176; 2. Februar 2006 - 2 AZR 58/05 - BAGE 117, 53). Selbst ein zugunsten des Arbeitnehmers



entstandener Anspruch, der aus einer kollektiven Norm erwachsen ist, trägt die Schwäche in sich, in den durch den Vertrauensschutz gezogenen Grenzen zum Nachteil des Arbeitnehmers rückwirkend geändert zu werden. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Erhalt des status quo in dem Sinne, dass die tarifvertragliche Regelung nicht durch eine andere, für ihn ungünstigere ersetzt werden kann. Die Befugnis zur normativen Ordnung der vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber hat der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien übertragen, weil er davon ausgeht, dass sie in der Lage sind, die Belange der dieser Sonderrechtsordnung Unterworfenen zu wahren. Es ist kein Grund ersichtlich, diese Befugnis der Tarifvertragsparteien dadurch zu beschränken, dass man ihnen die Kontrolle der Anpassung ihrer Sonderrechtsordnung an die weitere Entwicklung entzieht (BAG 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - BAGE 78, 309; 2. Februar 2006 - 2 AZR 58/05 - aaO, zu II 2 a der Gründe).

Der TV Ratio enthält Regelungen, wie sie in Sanierungs- und Rationalisierungsschutztarifverträgen üblich sind. Mit solchen Regelungen muss ein Arbeitnehmer, der eine dynamische Verweisung auf die Tarifverträge seines Arbeitgebers vereinbart, rechnen (vgl. BAG 25. Juni 2003 - 4 AZR 405/02 - NZA 2004, 215). Die hier maßgebliche Verschlechterung ist jedenfalls nicht so einschneidend, dass die Grenzen der Tarifautonomie tangiert sein könnten (vgl. BAG 2. Februar 2006 - 2 AZR 58/05 - BAGE 117, 53).

23

b) Die Modifikation der Entgeltregelung in § 6 TV Ratio nF steht mit den Grundsätzen des Vertrauensschutzes im Einklang. Der Kläger kann sich auf Grund der unmissverständlichen Hinweise der Beklagten nicht auf Vertrauensschutz berufen. Die Mitarbeiter der Beklagten sind mit Informationsschreiben vom 25. Januar 2004 auf die Möglichkeit der Kürzung bei fehlendem Einsatz hingewiesen worden. Die Gehaltsabrechnungen haben auch den Hinweis enthalten, dass Arbeitnehmer eventuell zur Rückzahlung entsprechend überzahlter Beträge verpflichtet sind und die Entgeltabrechnungen insoweit unter dem Vorbehalt der Rückforderung stehen. Für den Kläger war daher die Ver-

24



änderung der arbeitsvertraglichen Bedingungen durch die Änderung von tarifvertraglichen Bestimmungen voraussehbar.

4. Zutreffend haben die Vorinstanzen auch angenommen, dem Kläger sei nicht etwa arbeitsvertraglich die zuletzt von ihm innegehabte Eingruppierung zugesagt worden. Einer wirksamen Absenkung der Vergütung hat damit keine Änderungskündigung oder ein Änderungsvertrag vorausgehen müssen. 25

a) Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, dass sich schon aus der Kürze des ursprünglichen Arbeitsvertrages ergebe, dass die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerin nicht die Absicht gehabt habe, mit den neu eingestellten Arbeitnehmern die Vertragsbedingungen auszuhandeln. Sie hat sich mit der vorgenommenen Regelung im Arbeitsvertrag nur dahingehend binden wollen, den nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern die gleichen Arbeitsbedingungen zukommen zu lassen, wie sie für die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer auf Grund deren Koalitionszugehörigkeit galten und zukünftig gelten würden. 26

b) Auch die klägerseits angesprochene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*BAG 15. März 1991 - 2 AZR 591/90 - EzA KSchG § 2 Nr. 17 und 28. November 1990 - 4 AZR 108/90 -*) rechtfertigt nicht den Klageanspruch. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei ausgeführt, dass dieser Rechtsprechung andere mit dem vorliegenden Streitfall nicht zu vergleichende Fallgestaltungen zugrunde lagen. Zu Recht weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, in dem der Entscheidung vom 15. März 1991 (*- 2 AZR 591/90 - aaO*) zugrunde liegenden Fall habe die tarifliche Eingruppierung letztlich auf einer Bewertung des Arbeitspostens eines Beamten beruht, auf dem die Arbeitnehmer beschäftigt waren. Sodann sei die entsprechende Bewertungsgrundlage auf Grund einer Verfügung des Ministers für das Post- und Fernmeldewesen einseitig geändert und damit zugleich eine Änderung der Eingruppierungsvoraussetzungen vorgenommen worden. In einer solchen Fallgestaltung sei es daher naheliegend, einen derartigen einseitigen Eingriff in die arbeitsvertragliche Vergütung nur im Wege einer der Überprüfung unterliegenden Änderungskündigung als zulässig anzusehen. Die Änderung der 27



Vergütung beruhte in diesem Fall also nicht auf einer Entscheidung der Tarifvertragsparteien. Hier hatte es demgegenüber nicht der Arbeitgeber in der Hand, im Wege der Ausübung eines einseitigen Leistungsbestimmungsrechts das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung zu seinen Gunsten zu verändern. Vielmehr geht es nur darum, den für den Kläger als Vivento-Mitarbeiter einschlägigen und spezielleren Tarifvertrag anzuwenden, so wie es im Arbeitsvertrag der Parteien vereinbart ist.

Auch die Entscheidung des Vierten Senats vom 22. März 1978 (- 4 AZR 612/76 - AP BAT §§ 22, 23 Nr. 100) steht nicht entgegen. Vorliegend beruht die Änderung der Vergütung auf einer tariflichen Norm, wohingegen in der genannten Entscheidung des Vierten Senats die Änderung der Vergütung auf einer „Geschäftsstellenordnung für die Gerichte der allgemeinen Verwaltungsgerichtsbarkeit des Landes Nordrhein-Westfalen“ (GStO-VerwG vom 22. Juli 1974) beruhte. Auch der insoweit zum Teil missverständliche 3. Leitsatz der Entscheidung betrifft nicht Änderungen durch einen Tarifvertrag. Gerade Ausführungen am Ende der genannten Entscheidung sprechen gegen die Argumentation des Klägers. Dort wird nämlich darauf hingewiesen, dass auf Grund einer Neufassung des Tarifvertrages und der tariflich vorgesehenen Fallgruppen eine Neubeurteilung der Eingruppierung des Klägers vorzunehmen sei. Damit kommt zum Ausdruck, dass der genannten Entscheidung allein die einseitige Absenkung der Bewertung durch den Arbeitgeber zugrunde lag und nicht - wie vorliegend - die Absenkung der Vergütung durch einen neu abgeschlossenen Tarifvertrag.

28

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

29

Fischermeier

RiBAG Dr. Armbrüster
ist wegen Urlaubs ver-
hindert, seine Unter-
schrift beizufügen.

Linck

Fischermeier

Schäferkord

Spiekermann



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

