

Aktenzeichen: 7 AZR 428/80

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 13. Oktober 1982

- 7 AZR 428/80 -

I. Arbeitsgericht

Rosenheim

Urteil vom 19. April 1978

- 3 Ca 55/78 Rei -

II. Landesarbeitsgericht

München

Urteil vom 11. Juni 1980

- 5 Sa 380/78 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja, auszugsweise

Entscheidungsstichwort:

Voraussetzungen einer Änderungskündigung nach § 60 Abs. 2 MTB II

Gesetz: MTB II § 60 Abs. 2

Leitsatz:

Zu den - im Vergleich zu § 1 Abs. 2, § 2 KSchG
strengerem - Voraussetzungen für eine Änderungs-
kündigung nach § 60 Abs. 2 MTB II.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 428/80

5 Sa 380/78 München

Verkündet am
13. Oktober 1982

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 1982 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Bückner und Dr. Sponer für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 11. Juni 1980 - 5 Sa 380/78 - wird zurückgewiesen.

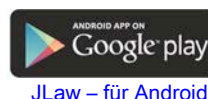
Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer von der Beklagten ausgesprochenen Änderungskündigung, mit der sie eine Herabgruppierung des Klägers erreichen will.

Der im Jahre 1929 geborene Kläger ist seit 1962 bei der Beklagten als Fernmeldehandwerker beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden der Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes vom 27. Februar 1964 (MTB II) und die zur Ergänzung und Änderung dieses Tarifvertrages abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung. Vom 1. Februar 1963 bis zum 30. Juni 1970 erhielt der Kläger Vergütung nach Lohngruppe II MTB II. Ab 1. Juli 1970 wurde der Kläger nach Lohngruppe I MTB II vergütet. Eine Darstellung der Tätigkeitsmerkmale vom 19. Dezember 1973 enthielt zwar eine Aufschlüsselung der vom Kläger ausgeübten Einzeltätigkeiten in Prozentsätzen zur Gesamttätigkeit, aber keine Zuordnung der einzelnen Tätigkeiten zu den tarifvertraglichen Tätigkeitsmerkmalen. Im Rahmen von Arbeitsplatzüberprüfungen sämtlicher Arbeiter der Fernmelderevisions-Instandsetzungsgruppe wurde am 20. Dezember 1977 auch für den Kläger eine neue Darstellung der Tätigkeitsmerkmale erstellt, deren Auswertung ergab, daß der Kläger überwiegend Tätigkeiten der Lohngruppe II MTB II ausübte. Mit Schreiben vom 9. Januar 1978 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 30. September 1978 und bot ihm gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Lohngruppe II, Fallgruppe 1. 2 SV 2 a MTB II bzw. ab 29. Januar 1978 im Wege des Bewährungsaufstiegs nach Lohngruppe II a AT MTB II an. Der Personalrat hatte der Änderungskündigung zugestimmt.

Mit seiner am 30. Januar 1978 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage vertritt der Kläger, der das Angebot der Beklagten gemäß § 2 KSchG unter Vorbehalt angenommen hat, die Auffassung, die Änderungskündigung sei unwirksam. Er sei seit dem Jahre 1970 bewußt im Hinblick auf den damals gegebenen Facharbeitermangel nach Lohngruppe I MTB II übertariflich vergütet worden. Auch seien die von ihm auszuführenden Tätigkeiten unverändert geblieben. Von einer irrtümlichen Höhergruppierung könne keine Rede sein. Schließlich lägen die Voraussetzungen für eine Änderungskündigung gemäß § 60 Abs. 2 MTB II nicht vor. Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß die Änderung der Lohngruppeneinreihung im Zusammenhang

mit der Änderungskündigung vom 9. Januar 1978, zugegangen am 11. Januar 1978, unwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger sei ab 1. Juli 1970 irrtümlich in die Lohngruppe I MTB II höhergruppiert worden. In einem Erlaß des Bundesministers der Verteidigung vom 29. Juli 1970 sei im Vorgriff auf den 5. Änderungstarifvertrag zum Lohngruppenverzeichnis vom 15. Juli 1970 die außertarifliche Eingruppierung von Fernmeldehandwerkern vorgesehen gewesen. Von diesem Erlaß habe die Standortverwaltung Bad Reichenhall als personalbearbeitende Dienststelle die Beschäftigungsdienststelle des Klägers in Kenntnis gesetzt, die dann die Höhergruppierung des Klägers in Lohngruppe I beantragt habe. Im Rahmen dieses Antrags sei eine frühere Darstellung der Tätigkeitsmerkmale des Klägers vom 8. August 1967 mit Schreiben vom 25. Februar 1971 dahingehend ergänzt worden, daß der Kläger die einschlägige Ausbildung besitze und an fernmeldetechnischen Einrichtungen durch eigene Messungen Fehler selbständig eingrenze und beseitige. Der Personalsachbearbeiter der Standortverwaltung Bad Reichenhall sei davon ausgegangen, die ergänzend angegebene Tätigkeit werde vom Kläger überwiegend ausgeübt und dieser erfülle daher die Voraussetzungen für eine Vergütung nach Lohngruppe I, das sei aber tatsächlich nicht der Fall gewesen. Auch anhand der späteren Darstellung der Tätigkeitsmerkmale vom 19. Dezember 1973 habe dieser Irrtum nicht erkannt werden können, sondern erst nach Auswertung der Tätigkeitsdarstellung vom 20. Dezember 1977. Da die vom Kläger auszuübende Tätigkeit nur eine Vergütung nach Lohngruppe II MTB II rechtfertige, sei die von ihr ausgesprochene Änderungskündigung im Interesse einer Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich gewesen. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers zu den bisherigen Vertragsbedingungen sei ihr unmöglich im Sinne des § 60 Abs. 2 MTB II, da weder durch organisatorische Maßnahmen, wie Umbesetzung von Arbeitsplätzen, noch durch Zuweisung höherwertigerer Arbeitsvorgänge die bisherige tarifwidrige Eingruppierung beibehalten werden könne. Die in § 60 Abs. 2 MTB II geregelten Voraussetzungen seien nicht enger als die allgemeinen Kündigungsvoraussetzungen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 11 ff. UrhG geschützt.



gemäß § 1 KSchG, sondern diese Bestimmung stelle nur einen tarifvertraglich geregelten Sonderfall der betriebsbedingten Kündigung gemäß § 1 KSchG dar.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Änderungskündigung der Beklagten vom 9. Januar 1978 unwirksam ist.

I. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, die Kündigungsbefugnis des Arbeitgebers nach § 60 Abs. 2 MTB II gleiche nicht der betrieblich bedingten Kündigungsbefugnis aus § 1 Abs. 2 KSchG. Dies ergebe sich aus dem Sinnzusammenhang des § 60 Abs. 2 mit § 60 Abs. 1 MTB II. Da in Abs. 1 nur eine besondere Kündigungsfrist für die Änderungskündigung normiert worden sei und die materiellen Voraussetzungen für eine Änderungskündigung nicht genannt seien, sondern insoweit der allgemeine Kündigungsschutz nach § 1 KSchG eingreife, könnten die in § 60 Abs. 2 MTB II normierten besonderen Kündigungsgründe nicht nur als Bezugnahme auf den allgemeinen Kündigungsschutz verstanden werden. Zwar sei in beiden Fällen von "dringenden betrieblichen Erfordernissen" die Rede, die aber nach § 60 Abs. 2 MTB II nicht nur, wie in § 1 Abs. 2 KSchG, einer Weiterbeschäftigung "entgegenstehen", sondern weitergehend eine Weiterbeschäftigung "nachweislich unmöglich" machen müßten. Dies bedeute eine wesentliche Verschärfung der Kündigungsschutzvoraussetzungen. Auch mit Rücksicht auf die Vorschrift des § 58 Abs. 2 MTB II, durch die langjährig beschäftigte ältere Arbeitnehmer in besonderem Maße gegen eine Kündigung geschützt würden, wäre es sinnwidrig, wenn bei diesen Arbeitnehmern eine Änderungskündigung unter den gleichen Voraussetzungen wie bei anderen Arbeitnehmern möglich wäre. Da eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Arbeitsbedingungen in den seltensten Fällen objektiv unmöglich sei, könne § 60 Abs. 2 MTB II allerdings nicht in diesem Sinne ausgelegt werden. Andererseits seien die Voraussetzungen einer Änderungskündigung enger als nach § 1 Abs. 2



KSchG, so daß eine Änderungskündigung nur in Betracht komme, wenn eine Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz aus zwingenden Gründen ausscheide und ein vergleichbarer Arbeitsplatz nicht zur Verfügung stehe.

Im Streitfall seien die in § 60 Abs. 2 MTB II beispielhaft genannten Kündigungsgründe nicht gegeben, denn der Kläger solle auf seinem bisherigen Arbeitsplatz bei gleicher Aufgabenstellung weiterbeschäftigt werden. Die nach Darstellung der Beklagten irrtümlich erfolgte Höhergruppierung des Klägers sei zwar ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes für eine Änderungskündigung. Eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen sei jedoch nicht aus zwingenden Gründen im Sinne des § 60 Abs. 2 MTB II ausgeschlossen, denn die tarifrechtlichen Vergütungsbestimmungen seien nur Mindestbedingungen, und eine Weiterbeschäftigung bei übertariflicher Bezahlung sei rechtlich möglich.

II. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt, daß die in § 60 Abs. 2 MTB II normierten Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer Änderungskündigung mit den gesetzlichen Anforderungen an die soziale Rechtfertigung einer Änderungskündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG nicht inhaltlich deckungsgleich sind.

Gemäß § 2 in Verbindung mit § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Änderungskündigung sozial gerechtfertigt, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Nach § 60 Abs. 2 MTB II kann der Arbeitsvertrag eines Arbeiters, dem nach § 58 nur noch aus wichtigem Grunde gekündigt werden kann, zur Änderung der Arbeitsbedingungen nur gekündigt werden, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse, insbesondere Arbeitsmangel oder Umbesetzung von Arbeitsplätzen aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen nachweisbar unmöglich machen.



1. Schon aus dem Wortlaut des § 60 Abs. 2 MTB II ergibt sich, daß die in dieser Tarifnorm aufgestellten Voraussetzungen, unter denen das Arbeitsverhältnis eines ordentlich unkündbaren Arbeiters zwecks Änderung der Arbeitsbedingungen gekündigt werden kann, sich in mehrfacher Hinsicht von den gesetzlichen Anforderungen an die soziale Rechtfertigung einer Änderungskündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz unterscheiden. So kann im Anwendungsbereich des § 60 Abs. 2 MTB II eine Änderungskündigung im Gegensatz zu § 2 in Verbindung mit § 1 Abs. 2 KSchG nicht auf Gründe in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers gestützt werden. Auch hinsichtlich betriebsbedingter Gründe für eine Änderungskündigung unterscheidet sich die tarifvertragliche Regelung des § 60 Abs. 2 MTB II von den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes dadurch, daß eine Änderungskündigung nur zulässig ist, wenn die dringenden betrieblichen Erfordernisse eine Weiterbeschäftigung des Arbeiters zu den bisherigen Vertragsbedingungen nachweisbar unmöglich machen, während für die soziale Rechtfertigung einer Änderungskündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz ausreicht, daß dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu den bisherigen Arbeitsbedingungen entgegenstehen.

2. Nicht nur der von den gesetzlichen Bestimmungen sich unterscheidende Wortlaut des § 60 Abs. 2 MTB II spricht für einen vom Kündigungsschutzgesetz abweichenden Regelungsinhalt dieser Vorschrift, dieses Auslegungsergebnis wird auch durch einen Vergleich mit der in Abs. 1 des § 60 MTB II getroffenen Regelung bestätigt. Im Unterschied zu Abs. 2 enthält Abs. 1 nur die Bestimmung der bei einer Änderungskündigung zu beachtenden Kündigungsfrist, nicht aber eine Regelung der materiell-rechtlichen Voraussetzungen für eine Änderungskündigung, so daß insoweit die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes gelten. In Abs. 2 wird zwar einerseits auf Abs. 1 Bezug genommen, andererseits sind die materiell-rechtlichen Voraussetzungen, nach denen die Änderungskündigung eines ordentlich unkündbaren Arbeiters zulässig ist, ausdrücklich näher geregelt. Einer solchen Regelung hätte es nicht bedurft, wenn für die Änderungskündigung ordentlich unkündbarer Arbeiter keine von den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes abweichenden materiell-

rechtlichen Voraussetzungen hätten gelten sollen. Für diesen Fall wäre es dann ausreichend gewesen, in § 60 Abs. 2 Satz 1 MTB II lediglich die Anwendbarkeit des Abs. 1 auf ordentlich unkündbare Arbeiter auszusprechen.

3. Schließlich entspricht die sich aus Wortlaut und Systematik ergebende materiell-rechtliche Abweichung des § 60 Abs. 2 MTB II von den gesetzlichen Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes auch der Regelung des § 58 Abs. 2 MTB II, mit der älteren und langjährig beschäftigten Arbeitern ein gegenüber dem Kündigungsschutzgesetz wesentlich erhöhter Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses eingeräumt wird. Es erscheint folgerichtig, wenn der durch § 58 Abs. 2 MTB II gegen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses in erhöhtem Maße geschützte Personenkreis mit der in § 60 Abs. 2 MTB II getroffenen Regelung auch gegen eine Änderung der Arbeitsbedingungen in einem weitergehenden Umfang als die übrigen Arbeitnehmer geschützt wird. Ein von der gesetzlichen Regelung abweichender und erweiterter Inhaltsschutz des Arbeitsverhältnisses ist daher eine sinnvolle Ergänzung des in § 58 Abs. 2 MTB II gewährleisteten erhöhten Bestandsschutzes.

III. Für die von der Beklagten mit der Änderungskündigung bezweckte Rückgruppierung des Klägers in Lohngruppe II MTB II liegen dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 60 Abs. 2 MTB II, die eine Weiterbeschäftigung des Klägers unter Eingruppierung in die Lohngruppe I MTB II nachweisbar unmöglich machen, nicht vor.

1. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Oktober 1961 - 2 AZR 457/60 - (AP Nr. 13 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung) hat ein Arbeitgeber, der alle seine Arbeitnehmer grundsätzlich nach Tarif bezahlen will, ein dringendes betriebliches Interesse, eine unbewußt und zu Unrecht erfolgte Höhergruppierung auf das tarifgerechte Maß zurückzuführen. Eine Änderungskündigung zur Durchsetzung des Grundsatzes einer tarifgerechten Vergütung aller Arbeitnehmer durch Rückgruppierung des irrtümlich in eine zu hohe Vergütungsgruppe eingestuften Arbeitnehmers kann daher sozial gerechtfertigt sein, wenn dem nicht dringende Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen. Die Revision beruft sich aber zu



Unrecht auf diese Entscheidung, die durch das nicht veröffentlichte Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Mai 1981 - 2 AZR 69/79 - bestätigt worden ist, da, wie unter II aufgezeigt, die materiell-rechtlichen Voraussetzungen des § 60 Abs. 2 MTB II und die Anforderungen an die soziale Rechtfertigung einer Änderungskündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sich nicht decken, so daß die in der Entscheidung vom 19. Oktober 1961, aaO, aufgestellten Grundsätze auch nicht auf den Streitfall angewandt werden können.

2. § 60 Abs. 2 MTB II stimmt zwar mit § 1 Abs. 2 KSchG insoweit überein, als für eine Änderungskündigung "dringende betriebliche Erfordernisse" vorliegen müssen. Während für die soziale Rechtfertigung einer Änderungskündigung aus betriebsbedingten Gründen aber ausreicht, daß dringende betriebliche Erfordernisse die vorgeschlagene Änderung sachlich rechtfertigen und die neuen Arbeitsbedingungen dem Arbeitnehmer zumutbar sind (vgl. BAG Urteil vom 3. November 1977 - 2 AZR 277/76 - AP Nr. 1 zu § 75 BPersVG, unter IV 1 der Gründe; BAG Urteil vom 27. Mai 1981, aaO, unter III 1 der Gründe; KR-Rost, § 2 KSchG Rz 95; Hueck, KSchG, 10. Aufl. 1980, § 2 Rz 17), ist eine Änderungskündigung nach § 60 Abs. 2 MTB II erst zulässig, wenn die dringenden dienstlichen oder betrieblichen Erfordernisse eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen nachweisbar unmöglich machen. Wie die in § 60 Abs. 2 Satz 1 MTB II - nicht enumerativ - angeführten Beispielsfälle zeigen, nämlich Arbeitsmangel oder Umbesetzung von Arbeitsplätzen aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, kommen nur solche dienstlichen oder betrieblichen Erfordernisse für eine Änderungskündigung in Betracht, die zu einem Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes oder einer grundlegenden Veränderung führen und dadurch eine weitere Beschäftigung des Arbeitnehmers auf diesem oder einem den bisherigen Vertragsbedingungen gleichwertigen Arbeitsplatz als nicht mehr möglich erscheinen lassen. Für die Zulässigkeit einer Änderungskündigung nach § 60 Abs. 2 MTB II ist daher auch nicht wie bei der Prüfung der sozialen Rechtfertigung einer Änderungskündigung maßgeblich auf das Änderungsangebot des Arbeitgebers abzustellen (vgl. BAG 25, 213 = AP Nr. 1 zu § 626 BGB Änderungskündigung), sondern - insoweit ähnlich wie für die soziale Rechtfertigung einer betriebsbedingten Beendigungskündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG erforderlich (vgl. Hueck, aaO, § 1 Rz 101) -



es muß infolge dringender betrieblicher Erfordernisse der Arbeitsplatz in seiner bisherigen Ausgestaltung weggefallen oder ein Bedürfnis für die bisher von dem Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit nicht mehr vorhanden sein, und es darf eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit zu den bisherigen Vertragsbedingungen nicht bestehen.

Wie das Landesarbeitsgericht bereits zutreffend ausgeführt hat, setzt § 60 Abs. 2 MTB II nicht voraus, daß eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen objektiv unmöglich im Sinne des § 306 BGB ist. Einer dahingehenden Auslegung steht nicht nur entgegen, daß dies nur sehr selten der Fall ist und damit die Möglichkeit einer Änderungskündigung von ordentlich unkündbaren Arbeitern praktisch bedeutungslos wäre. Aus den in § 60 Abs. 2 MTB II aufgezählten Beispielsfällen ist zu entnehmen, daß der Arbeitgeber nicht verpflichtet sein soll, Arbeitsplätze aufrecht zu erhalten, für die ein betriebliches Bedürfnis nicht mehr besteht (vgl. auch BAG Urteil vom 3. Februar 1977 - 2 AZR 476/75 - AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, unter III 2 der Gründe).

3. Die Anwendung dieser Auslegungsgrundsätze auf den Streitfall ergibt, daß der Grundsatz der tarifgerechten Vergütung kein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 60 Abs. 2 Satz 1 MTB II darstellt, denn die Durchsetzung dieses Grundsatzes führt nicht zum Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers und bewirkt auch keine grundsätzlichen Veränderungen im Betrieb, durch die eine Weiterbeschäftigung des Klägers zu den bisherigen Arbeitsbedingungen unmöglich wird. Der Kläger soll nämlich auch nach dem Änderungsangebot der Beklagten an seinem bisherigen Arbeitsplatz bei unveränderter Aufgabenstellung weiterbeschäftigt werden. Soweit die Revision darauf verweist, eine Weiterbeschäftigung des Klägers nach Lohngruppe I MTB II sei unmöglich, da die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit nicht die Merkmale dieser Lohngruppe erfülle, wird von ihr übersehen, daß eine übertarifliche Vergütung des Klägers nicht nur tatsächlich, sondern auch rechtlich möglich ist, da der Tariflohn nur einen Mindestlohn darstellt und gemäß § 4 Abs. 3



TVG eine zugunsten des Klägers abweichende Vergütungsvereinbarung zulässig ist.

IV. Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in dem zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmten Urteil vom 21. April 1982 - 4 AZR 671/79 - AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesbahn entschieden, die Weiterzahlung einer in Verkenntung tariflicher Bestimmungen rechtsgrundlos gezahlten übertariflichen Vergütung könne einseitig vom Arbeitgeber ohne Änderungskündigung eingestellt werden, wenn nicht zugleich ein entsprechender einzelvertraglicher Vergütungsanspruch bestehe. Ob dieser Entscheidung zu folgen ist, kann dahingestellt bleiben. Im Streitfall liegen andere Voraussetzungen vor. Der Kläger ist nämlich mit Wirkung vom 1. Juli 1970 außertariflich in Lohngruppe I MTB II höhergruppiert worden und hat aufgrund dieser außertariflichen Höhergruppierung einen einzelvertraglichen Anspruch auf Vergütung nach Lohngruppe I MTB II erworben, selbst wenn die Höhergruppierung im Vorgriff auf den 5. Änderungstarifvertrag zum Lohngruppenverzeichnis vom 15. Juli 1970 erfolgt sein mag.

V. Die Beklagte hat erstmals in der Revisionsinstanz vorgetragen, die Einstufung des Klägers in Lohngruppe I MTB II sei wegen Irrtums angefochten worden. Mit diesem neuen Tatsachenvortrag kann die Beklagte in der Revisionsinstanz nicht mehr gehört werden (§ 561 Abs. 1 ZPO). Es bedarf daher keiner Erörterung, ob die irrtümliche Eingruppierung in eine zu hohe Vergütungsgruppe im Wege der Irrtumsanfechtung nach § 119 BGB korrigiert werden kann (ablehnend allerdings BAG 17, 313 = AP Nr. 4 zu § 59 PersVG, unter II 1 der Gründe).

VI. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Bichler

Roeper

Dr. Steckhan

Bücker

Dr. Sponer



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

