

Aktenzeichen: 8 AZR 279/00
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 26. April 2001
- 8 AZR 279/00 -

I. Arbeitsgericht
Weiden Kammer Schwandorf

Urteil vom 9. September 1997
- 2 Ca 77/93 A -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 28. März 2000
- 6 (7) Sa 1033/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Änderung der tariflichen Vergütungsgruppen

Gesetz:

Tarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie
Meister der Steine- und Erden-Industrie und das Betonsteinhandwerk in
Bayern

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 279/00
6 (7) Sa 1033/97
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. April 2001

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. April 2001 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Etzel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek und Prof. Dr. Mikosch, die ehrenamtlichen Richter Harnack und Zankl für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 28. März 2000 - 6 (7) Sa 1033/97 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die von der Beklagten nach einer Änderung der tariflichen Gehaltsgruppeneinteilung geschuldete Vergütung.

Der Kläger ist seit April 1982 bei der Beklagten als technischer Angestellter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit die Tarifverträge für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister der Steine- und Erden-Industrie und des Betonsteinhandwerks in Bayern Anwendung. Ein von beiden Parteien unterschriebener Anstellungsvertrag liegt nicht vor. In dem dem Kläger von der Beklagten im März 1988 angebotenen schriftlichen Vertrag heißt es auszugsweise:

„...“

§ 2: Bezüge:

Herr L. erhält als Vergütung für seine Tätigkeit:

- a) monatlich das Bruttogehalt nach Gruppe T 3 a des Manteltarifvertrages für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister der Industrie der Steine und Erden und des Betonsteinhandwerks in Bayern in Verbindung mit dem jeweils gültigen Gehaltstarifvertrag. Die Zahlung erfolgt am Letzten des Monats, nachträglich, bargeldlos.

...

§ 9: Anwendbares Recht:

Für das Anstellungsverhältnis gelten ansonsten die Gesetze sowie die tariflichen Bestimmungen der jeweils gültigen Tarifverträge für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister der Industrie der Steine und Erden und des Betonsteinhandwerks in Bayern und die innerbetrieblichen Regelungen.

...“



Mit Schreiben vom 30. Juni 1988 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß sein Gehalt entsprechend der Gehaltsgruppe T 3 a/3 auf 3.079,00 DM monatlich brutto festgesetzt werde. Bis 30. April 1991 wurde der Kläger von der Beklagten nach der Gehaltsgruppe T 3 a vergütet. Die Monatsvergütung betrug danach zuletzt 3.484,00 DM brutto.

Durch den Änderungstarifvertrag über Gehaltsgruppeneinteilung vom 14. November 1990 zu den Manteltarifverträgen ua. für die kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister der Steine- und Erden-Industrie und das Betonsteinhandwerk in Bayern, der am 30. April 1991 in Kraft getreten ist, wurden gemäß § 1 des Änderungstarifvertrages die Ziff. 67 bis 71 des genannten Manteltarifvertrages außer Kraft gesetzt. § 2 sah folgende Regelung vor:

„Nachfolgende Gehaltsgruppeneinteilung gilt in Verbindung mit den in § 1 genannten Manteltarifverträgen sowie des jeweils gültigen Gehaltstarifvertrags der vom Verbund erfaßten Fachbereiche:

...

A 7 Angestellte, die nach allgemeiner Anweisung selbständige Tätigkeiten ausführen, die fundierte Fachkenntnisse im Beruf voraussetzen.

A 8 Angestellte der Gruppe A 7, die über diese Anforderungen hinaus schwierigere Tätigkeiten ausüben, welche eine entsprechende Berufserfahrung erfordern.

A 9 Angestellte der Gruppe A 8, die darüber hinaus einfache Führungsaufgaben übernehmen.

A 10 Angestellte, die Tätigkeiten ausüben, welche Fach- und Spezialkenntnisse erfordern, die sie durch umfangreiche berufliche Weiterbildung erworben haben.

...“

Mit Gehaltstarifvertrag vom 14. November 1990 - gültig ab 30. April 1991 - wurden die Tarifgehälter neu geregelt. § 1 Abs. 1 lautet:

„Die Tarifgehälter sowie die Gehälter für die Meister ergeben sich aus der Anlage dieses Vertrages. Übertarifliche Gehälter können auf die Tarifgehälter bei der neuen Eingruppierung von den K- und T-Gruppen in die A-Gruppen voll angerechnet werden.“

Die Beklagte stufte den Kläger nach der Änderung der Gehaltsgruppeneinteilung in die Gehaltsgruppe A 8 ein. Das Tarifgehalt der Gehaltsgruppe A 8 betrug am



30. April 1991 3.325,00 DM brutto. Als Ausgleich zum bisherigen Gehalt wurde dem Kläger eine anrechenbare Zulage in Höhe von 159,00 DM gewährt.

Wegen der „A-Gruppen-Einteilung“ auf Grund des Änderungsstarifvertrages richtete der Bayerische Industrieverband Steine und Erden e.V. an die IG Bau-Steine-Erden folgendes Schreiben vom 6. März 1991:

„...“

im Hinblick auf die normalerweise bis 30.4.1991 notwendige Neueingruppierung im Zusammenhang mit dem neuen Tarifvertrag über die Angestellten-Eingruppierung bin ich aus dem Mitgliederkreis angesprochen worden.

Bei den Betriebsräten scheint mehrfach das Mißverständnis zu bestehen, den Effektivverdienst als Kriterium für die Einstufung heranzuziehen. Richtig ist - und da gehen wir sicherlich konform -, die Einstufung ausschließlich an den Anforderungskriterien der einzelnen A-Gruppen vorzunehmen, unabhängig von dem Betrag, der dieser A-Gruppe zugeordnet ist.

Damit steht dann das Tarifgehalt fest. In den Verhandlungen wurde von Arbeitgeberseite gleichzeitig mehrfach betont, daß durch eine entsprechende Einstufung keine Veränderung beim effektiven Bruttoverdienst eintreten kann und darf. Mit anderen Worten heißt dies, daß durch eine notwendige neue Eingruppierung keine Reduzierung des effektiven Verdienstes Platz greifen wird.

Um kurze Stellungnahme darf ich Sie diesbezüglich bitten.

...“

Auf dieses Schreiben antwortete die Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden mit Schreiben vom 20. März 1991:

„...“

den Inhalt Ihres an uns gerichteten Schreibens können wir uneingeschränkt bestätigen.

Ausschlaggebend für die korrekte Eingruppierung sind die Tätigkeitsmerkmale. Zwischen den Tarifvertragsparteien bestand bei der Einigung über die neue Gehaltsgruppeneinteilung außerdem die einvernehmliche Auffassung, daß bisherige Effektivverdienste nicht geschmälert werden dürfen.

...“

Der Kläger hat zunächst mit seiner Klage die rückständige Gehaltsdifferenz zwischen der erhaltenen und der Vergütung nach der Gehaltsgruppe A 9 geltend gemacht und später gemeint, er sei in die Gehaltsgruppe A 10 eingruppiert. Er hat zu-



nächst die Auffassung vertreten, die Eingruppierung müsse unabhängig von den tariflichen Merkmalen auf Grund eines „Geldvergleichs“ erfolgen. Die Tarifvertragsparteien hätten durch ihre übereinstimmenden Erklärungen festgelegt, daß durch eine notwendige Eingruppierung in die neuen Gehaltsgruppen der effektive Verdienst nicht gemindert werden dürfe. Zuletzt hat er gemeint, die auf Grund seiner „alten“ Eingruppierung in die Vergütungsgruppe T 3 a ihm zustehende Vergütung sei ihm weiter zuzüglich der jeweiligen Tarifierhöhungen zu gewähren. Die Vergütung nach der Gruppe T 3 a sei einzelvertraglich vereinbart gewesen. Daran würde die Neuregelung der tariflichen Vergütungsgruppen nichts ändern.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.730,36 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Dezember 1992 und weitere 905,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Mai 1993 zu zahlen.
2. Die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere 752,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. September 1993 zu zahlen.
3. Die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere 940,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Januar 1994 zu zahlen.
4. Die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere 8.600,28 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus 2.438,27 DM seit dem 1. Januar 1995, aus weiteren 2.537,82 DM seit dem 1. Januar 1996, aus weiteren 2.601,19 DM brutto seit dem 1. Januar 1997 und weiteren 1.023,99 DM seit dem 1. Juni 1997 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, daß die Eingruppierung sich ausschließlich nach den Anforderungen der neu eingeführten A-Gruppen richte. Danach sei der Kläger zutreffend in die Gehaltsgruppe A 8 eingruppiert. Ein weitergehender arbeitsvertraglicher oder tarifvertraglicher Anspruch stehe dem Kläger nicht zu.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat durch Versäumnisurteil vom 23. November 1999 die Berufung zurückgewiesen und dieses Versäumnisurteil durch Urteil vom 28. März 2000 aufrechterhalten.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt:

Der Anspruch des Klägers ergebe sich nicht aus dem Tarifvertrag. Tarifrichtlich habe der Kläger Anspruch auf eine höhere Vergütung nur, wenn er die Tätigkeitsmerkmale der Gehaltsgruppe A 9 oder A 10 erfülle. Die Einreihung in die Gehaltsgruppe richte sich nach den tarifvertraglichen Vorschriften allein nach der Art der Tätigkeit. Eine Eingruppierung auf der Grundlage eines „Geldvergleichs“ scheide aus. Der Klageanspruch sei auch nicht unter dem rechtlichen Gesichtspunkt einer tariflichen Bestandssicherung begründet. Selbst wenn man den Schriftwechsel der Tarifvertragsparteien als authentische Interpretation des Tarifvertrages ansehe, so ergebe sich aus diesem Schriftwechsel nur, daß der Effektivlohn nicht vermindert werden dürfe. Es ergebe sich daraus aber nicht, daß künftige Tariflohnerhöhungen berücksichtigt werden müßten.

Es bestehe auch kein arbeitsvertraglicher Anspruch auf Gewährung von Tariflohnerhöhungen. Der Inhalt der mündlich geschlossenen arbeitsvertraglichen Regelung sei nicht vollständig zu klären. Auszugehen sei davon, daß der Kläger Vergütung nach der VergGr. T 3 a erhalten sollte. Diese Vergütung erhalte der Kläger als Mindestlohn weiterhin. Dabei sei es nicht erheblich, daß die Beklagte nunmehr von einem Tariflohn nach A 8 ausgehe und den Unterschiedsbetrag als anrechenbare Zulage bezeichnet habe. Aus der Vereinbarung der Tarifgruppe T 3 a könne nicht hergeleitet werden, daß der Kläger nach Abschaffung dieser Tarifgruppe an Tariflohnerhöhungen teilnehme.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

1. Der Kläger hat seit 1. Mai 1991 keinen tarifvertraglichen Anspruch auf die Vergütung nach der alten Vergütungsgruppe T 3 a. Auf Grund des Änderungstarifvertrags vom 14. November 1990 galten seit 1. Mai 1991 nicht mehr die alten „T-Vergütungsgruppen“, sondern die neue „A-Gruppen-Einteilung“. Wenn ein Tarifvertrag einen anderen ablöst, gilt die neue Regelung (sog. Zeitkollisionsregel), auch wenn die bishe-



rigen Tarifnormen für den Arbeitnehmer günstiger waren als die neuen. Die Tarifvertragsparteien haben die Aufgabe und die Befugnis, die Arbeitsbedingungen veränderten Verhältnissen anzupassen. Das Arbeitsverhältnis hat deshalb den Inhalt, den ihm die jeweils geltende kollektive Norm gibt. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf den status quo in dem Sinne, daß die tarifvertragliche Regelung nicht durch eine andere für ihn ungünstigere ersetzt werden kann (vgl. BAG 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - BAGE 78, 309, 315 mwN; 16. Mai 1995 - 3 AZR 535/94 - BAGE 80, 139, 143). Die Tarifvertragsparteien sind insbesondere nicht gehindert, die Eingruppierungsmerkmale auch zum Nachteil der Arbeitnehmer zu ändern (vgl. BAG 14. Juni 1995 - 4 AZR 225/94 - AP TVG § 1 Rückwirkung Nr. 13; 9. Juli 1997 - 4 AZR 635/95 - AP BAT 1975 §§ 22, 23 Nr. 233 = EzA KSchG § 2 Nr. 27).

2. Der Klageanspruch ist auch nicht unter dem rechtlichen Gesichtspunkt einer tariflichen Bestandssicherung begründet. Der Kläger verlangt nicht die Sicherung der bis zum Inkrafttreten des Änderungstarifvertrages vom 14. November 1990 bezogenen Vergütung. Vielmehr begehrt er deren Erhöhung. Eine Regelung, nach der die bisher auf der Grundlage der Gehaltsgruppe T 3 a bezogene Vergütung an weiteren tariflichen Erhöhungen teilhaben sollte, enthalten die tariflichen Bestimmungen jedoch nicht. Eine Fortschreibung der alten Gehaltsgruppen, wie sie der Kläger für die von ihm zuletzt beanspruchte frühere Gehaltsgruppe T 3 a selbst errechnet hat, haben die Tarifvertragsparteien nicht vorgesehen.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus den Schreiben der Tarifvertragsparteien vom 6. März 1991 und 20. März 1991. Unabhängig von deren Rechtscharakter vermögen die Schreiben den vom Kläger erhobenen Anspruch schon ihrem Inhalt nach nicht zu stützen. In diesen Schreiben heißt es nur, daß die Tarifvertragsparteien bei den Verhandlungen über die neue Gehaltsgruppeneinteilung übereinstimmend davon ausgegangen seien, daß der bisherige effektive Verdienst nicht vermindert werden dürfe. Da die Beklagte dem Kläger eine anrechenbare Zulage als Ausgleich zum bisherigen Gehalt gewährt, tritt eine Minderung des bisherigen effektiven Verdienstes des Klägers nicht ein.

3. Der Kläger hat auch keinen vertraglichen Anspruch auf Zahlung der geltend gemachten Beträge. Eine vertragliche Zusage der Beklagten auf Zahlung der Vergütung nach der „alten“ VergGr. T 3 a zuzüglich der jeweiligen Tariflohnerhöhungen in den Folgejahren liegt nicht vor.



a) Das Landesarbeitsgericht hat gemeint, daß davon auszugehen sei, daß der Kläger Vergütung nach der VergGr. T 3 a erhalten sollte, aber darüber hinausgehend eine übertarifliche Vergütung oder eine Teilnahme an Tarifloohnerhöhungen nach Wegfall der vereinbarten Gruppe im Tarifvertrag nicht vereinbart worden sei. Das ist im Ergebnis nicht zu beanstanden.

b) Eine schriftliche Vereinbarung über die Vergütung ist zwischen den Parteien nicht getroffen worden. Der Kläger hat den ihm angebotenen Vertrag nicht unterschrieben. Es liegt aber ein Schreiben der Beklagten vom 30. Juni 1988 vor, wonach eine Vergütung nach der Gehaltsgruppe T 3 a/3 „festgesetzt“ worden sei und ferner ist der Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bis zum 30. April 1991 nach dieser Vergütungsgruppe vergütet worden. Insofern kann davon ausgegangen werden, daß die Parteien sich zumindest konkludent darauf verständigt haben, daß der Kläger Vergütung nach der Tarifgruppe T 3 a erhalten sollte. Soweit das Landesarbeitsgericht darüber hinaus angenommen hat, daß eine Teilnahme an Tarifloohnerhöhungen nach Wegfall der vereinbarten Gruppe im Tarifvertrag nicht vereinbart war, ist das revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

c) Tarifvertragliche Regelungen können auch auf Grund stillschweigender Bezugnahme, zB durch betriebliche Übung, auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sein (vgl. nur BAG 19. Januar 1999 - 1 AZR 606/98 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 9 = EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 10, zu III 1 der Gründe mwN).

Die Beklagte hat dem Kläger offenbar entsprechend dem von ihr dem Kläger vorgelegten Vertrag, unbeschadet der Tatsache, daß der Kläger diesen nicht unterschrieben hat, die Leistungen nach den einschlägigen Tarifverträgen gewährt. Das war naheliegend, weil die Parteien nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kraft Organisationszugehörigkeit tarifgebunden waren. Damit wollten die Arbeitsvertragsparteien die Geltung der tariflichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung. Dies hat im Streitfall zur Folge, daß auf Grund der Änderung der Tarifnormen, ab 1. Mai 1991 nicht mehr die „alten“ T-, sondern die neuen A-Gehaltsgruppen gelten.

d) Die Revision kann sich nicht mit Erfolg auf die Entscheidungen des BAG vom 22. März 1978 (- 4 AZR 612/76 - AP BAT §§ 22, 23 Nr. 100) und vom 28. November 1990 (- 4 AZR 289/90 - ZTR 1991, 159) berufen, wonach ein Arbeitnehmer, der, wie im öffentlichen Dienst allgemein üblich, ungeachtet seiner Verbandszugehörigkeit einen



schriftlichen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, nach dem für das Arbeitsverhältnis die einschlägigen Tarifverträge als Vertragsrecht gelten sollen, auch einen vertraglichen Anspruch auf Vergütung nach der Vergütungsgruppe, deren Tätigkeitsmerkmale er durch die ihm auf Dauer übertragenen Tätigkeiten erfüllt, erwerbe. Abgesehen davon, daß es dabei um Fallkonstellationen im öffentlichen Dienst ging, war dort nicht - wie im Streitfall - die im Arbeitsvertrag genannte Vergütungsgruppe entfallen, sondern wurden lediglich Tätigkeitsmerkmale einer Vergütungsgruppe geändert.

e) Damit ist entscheidend auf den Inhalt der zwischen den Parteien tatsächlich getroffenen Vereinbarungen abzustellen. Im Falle des Klägers müßte er mit der Beklagten eine eigenständige Vergütungsvereinbarung mit dem Inhalt getroffen haben, daß er unabhängig von den tariflichen Bestimmungen in jedem Falle nach der Gehaltsgruppe T 3 a auch dann vergütet werden sollte, wenn diese nicht mehr gilt, und ihm zusätzlich auf der Basis der alten Tarifgruppe die jeweiligen Tarifierhöhungen in Zukunft gewährt werden sollten. Für das Zustandekommen einer solchen ungewöhnlichen vertraglichen Vereinbarung zwischen den Parteien fehlt jeder Anhalt. Insbesondere ergibt sich ein solcher Vertragswille auch nicht aus dem Schreiben der Beklagten vom 30. Juni 1988. Die Beklagte hat dem Kläger erkennbar nur mitteilen wollen, welche Vergütung in welcher Höhe nach welcher Gehaltsgruppe sie dem Kläger im damaligen Zeitraum gewähren wollte. Diese Mitteilung hat nur die deklaratorische Bedeutung, daß der Arbeitnehmer nach Meinung des Arbeitgebers in einer bestimmten Vergütungsgruppe eingruppiert sei. Einer solchen Erklärung kommt weder eine die Vergütungsgruppe begründende konstitutive Wirkung, noch in der Regel ein weitergehender Vertragsbindungswille zu, daß der Arbeitnehmer unabhängig von den tariflichen Bestimmungen nach der genannten tariflichen Gehaltsgruppe nebst Tarifierhöhungen auch dann vergütet werden soll, wenn diese gar nicht mehr gilt.

4. Der Kläger kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, daß die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung zu seiner Eingruppierung in die Gehaltsgruppe A 8 vom Arbeitsgericht im nachfolgenden Beschlußverfahren nicht ersetzt worden ist. Ein höherer Vergütungsanspruch des Klägers kann sich aus einer anderen tariflichen Eingruppierung oder aus einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung ergeben. Er folgt aber nicht aus einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats hinsichtlich der Eingruppierung (vgl. BAG 23. November 1994 - 4 AZR 879/93 - BAGE 78, 309, 316 mwN). Selbst eine etwaige Bindungswirkung dieses Beschlußverfahrens (vgl. hierzu BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 58/93 - BAGE 77, 1, 9 ff.) würde nichts zugunsten des Klägers ergeben. Über die Frage, ob dem Kläger eine Vergütung nach der alten Ver-



gütungsgruppe T 3 a nebst Tarifierhöhungen zusteht, ist in dem Beschlußverfahren nicht entschieden worden.

III. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.

Etzel Dr. Wittek Mikosch

Harnack Zankl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)