

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 678
BAG Urteil vom 28.05.1997 – 10 AZR 383/95 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Stichwörter:

Korrigierende Rückgruppierung, Auswirkungen einer unterlassenen Beteiligung der Personalvertretung bei der korrigierenden Herabgruppierung, Angabe der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag, Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers.

Hinweis des Bearbeiters:

Bei dem vorliegenden Urteil handelt es sich um den Originaltext. Das Urteil wurde vom Bearbeiter in drei Spalten aufgeteilt. Die im Text gefetteten Stellen wurden durch den Bearbeiter hervorgehoben. Weiterhin stammen die kursiv gesetzten Anmerkungen, die Randnummern sowie die Hinweise auf die Entscheidungssammlung „**EEöD**“ vom Bearbeiter.

Hinweis des Bearbeiters:

Das BAG bestätigt seine bisherige Rechtsprechung, wonach eine fehlerhafte oder unterlassene Beteiligung des Personalrats bei einer korrigierenden Rückgruppierung zwar einen Rechtsverstoß darstellt, dieser jedoch keinen Einfluss auf die Rechtswirksamkeit der Rückgruppierung hat und somit dem Beschäftigten keinen Anspruch auf Weiterzahlung des bisherigen Entgelts gibt (siehe hierzu auch die Urteile des BAG **EEöD Nr. 473, 475, 631, 661, 679, 703, 762**).

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 678
BAG Urteil vom 28.05.1997 – 10 AZR 383/95 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

Keine Leitsätze

BAG-Urteil vom 28.05.1997 – 10 AZR 383/95 –

2. Instanz:

LAG Köln, Urteil vom 17.03.1995 – 13 Sa 1247/94 –

		Tatbestand:
	1	Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung der Kläger, insbesondere darüber, ob eine korrigierende Rückgruppierung in eine niedrigere Vergütungsgruppe ohne Änderungskündigung möglich ist.
	2	Die fünf Kläger werden seit dem Jahre 1978 bei der Beklagten in der Instandsetzungsstaffel des -geschwaders in N. als Mechaniker für Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten an Bodengeräten (Luftfahrzeug-Bodengeräte-Mechaniker C) beschäftigt.
	3	Auf die Arbeitsverhältnisse finden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung und kraft Tarifbindung der Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) und die diesen ändernden und ergänzenden Tarifverträge Anwendung. Damit gilt auch der Änderungstarifvertrag Nr. 14 vom 22.3.1991 zum Lohngruppenverzeichnis zum MTB II, mit dem rückwirkend zum 1.10.1990 die Lohngruppen geändert wurden.
	4	In den formularmäßigen Arbeitsverträgen der Kläger heißt es nach der Inbezugnahme auf den MTB II:
		<i>„Danach wird der Arbeiter in die Lohngruppe.... eingereiht. bzw. Herr.... wird nach Maßgabe des Manteltarifvertrages für Arbeiter des Bundes,,, unter Einreihung in die Lohngruppe eingestellt.“</i>
	5	Die Kläger wurden im Laufe der Zeit alle in die Lohngruppe II des Sonderverzeichnisses (SV) 2 a MTB II eingereiht. Aufgrund einer von der Beklagten 1987 erstellten Tätigkeitsdarstellung erhielten die Kläger ab 1.1.1988 Lohn nach der Lohngruppe I Fallgruppe 1 SV

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 678
BAG Urteil vom 28.05.1997 – 10 AZR 383/95 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		2a MTB II. Dies wurde ihnen mit Schreiben vom 4.12.1987 mitgeteilt. Im Zuge der Umsetzung des Änderungsstarifvertrages Nr. 14 folgte ab Oktober 1990 eine Überleitung in die Lohngruppe 8a MTB II.
	6	Im Jahre 1990 kam die Beklagte anhand einer neuen Tätigkeitsdarstellung zu dem Ergebnis, dass die Kläger richtigerweise nur in die Lohngruppe 7 a MTB II einzugruppieren seien.
	7	Mit Schreiben vom 27.4.1993 teilte sie den Klägern dieses Ergebnis mit und kündigte die Herabreihung von Lohngruppe 8 a in Lohngruppe 7 a MTB II rückwirkend ab 1.10.1990 an. Ein personalvertretungsrechtliches Beteiligungsverfahren hinsichtlich der korrigierenden Rückgruppierung ist nicht durchgeführt worden.
	8	Die Kläger sind der Auffassung, ihnen stehe auch weiterhin ein Anspruch auf Lohn nach der Lohngruppe 8a AndTV MTB II zu. Aufgrund der unverändert gebliebenen Tätigkeit sei die Tätigkeitsdarstellung aus dem Jahre 1987 auch hinsichtlich der Bewertung der einzelnen Tätigkeiten zutreffend. Im übrigen bedürfe eine korrigierende Rückgruppierung der Mitwirkung des Personalrates und könne nur aufgrund einer Änderungskündigung erfolgen.
	9	Die Kläger haben beantragt festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Tätigkeit der Kläger auch weiterhin nach der Lohngruppe 8a ÄndTV MTB II zu vergüten.
	10	Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
	11	Sie ist der Auffassung, die Tätigkeit der Kläger erfülle lediglich die tariflichen Anforderungen der Lohngruppe 7a ÄndTV MTB II. Die Einreihung ihrer Tätigkeit in die Lohngruppe 8a ÄndTV MTB II sei, wie die Tätigkeitsdarstellung aus dem Jahre 1990 zeige, irrtümlich erfolgt und könne daher einseitig korrigiert werden.

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 678
BAG Urteil vom 28.05.1997 – 10 AZR 383/95 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

	12	Arbeitsgericht und LAG haben den Klagen stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte den Klageabweisungsantrag weiter. Die Kläger bitten um Zurückweisung der Revision.
		Entscheidungsgründe:
	13	Die Revision ist begründet. Sie führt unter Aufhebung der Entscheidung der Vorinstanzen zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das LAG zur weiteren Klärung der Sach- und Rechtslage.
	14	I. Das LAG hat angenommen, die Beklagte sei zur Vergütung nach Lohngruppe 8 a MTB II verpflichtet. Eine korrigierende Rückgruppierung könne im vorliegenden Falle nur durch eine Änderungskündigung erfolgen. In den Arbeitsverträgen der Kläger werde eine konkrete Vergütungsgruppe genannt. Damit sei ein arbeitsvertraglicher Anspruch entstanden, von dem sich die Beklagte nicht einseitig lösen könne.
	15	Diese Ausführungen des LAG überzeugen aus Rechtsgründen nicht.
<i>Wurde ein Beschäftigter rechtsirrtümlich zu hoch eingereiht, hat er keinen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung des entsprechenden Entgelts.</i>	16	II. Die Kläger haben keinen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Vergütung nach der Lohngruppe 8 a MTB II. Für eine korrigierende Rückgruppierung bedarf es daher keiner Änderungskündigung der Beklagten. Die Vergütung nach der bisherigen Lohngruppe kann damit einseitig von der Beklagten eingestellt werden, wenn sich ergibt, dass die Kläger unzutreffend eingruppiert waren. Dies wird das LAG zu prüfen haben.
	17	1. Die Parteien haben in den Arbeitsverträgen vereinbart, dass sich das Arbeitsverhältnis nach dem MTB II und den diesen ergänzenden und ändernden Tarifverträgen bestimmt und die Kläger danach in eine bestimmte Lohngruppe eingereiht werden. Diese für einen Arbeitsvertrag im öffentlichen Dienst typische Vereinbarung kann grundsätzlich nicht dahin ausgelegt werden, dass den Klägern ein eigenständiger, von den tariflichen Bestimmungen unabhängiger arbeitsvertraglicher Anspruch auf eine bestimmte Vergütung zustehen soll. Vielmehr wird damit nur

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 678
BAG Urteil vom 28.05.1997 – 10 AZR 383/95 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

<i>rechtliche Bedeutung der Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag</i>		<p>wiedergegeben, welche Vergütungsgruppe der Arbeitgeber bei Anwendung der maßgeblichen Eingruppierungsbestimmungen als zutreffend ansieht, ohne dass daraus eine eigenständige Vergütungsvereinbarung mit dem Inhalt entnommen werden kann, die angegebene Vergütung solle unabhängig von den tariflichen Bestimmungen, ggf. als übertarifliche Vergütung gezahlt werden. Ohne Hinzutreten weiterer Umstände kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes eine solche Bedeutung der Angabe der Vergütungsgruppe schon deshalb nicht entnehmen, weil der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich keine übertarifliche Vergütung, sondern grundsätzlich nur das gewähren will, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zusteht (BAG Urteil vom 23.8.1995 - 4 AZR 352/94 - EEöD Nr. 617, mit weiteren Nachweisen; BAG Urteil vom 8.8.1996 - 6 AZR 1013/94 - EEöD Nr. 631).</p>
	18	<p>Im vorliegenden Fall liegen keine Umstände vor, die darauf schließen lassen, dass die Beklagte mit den Klägern einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Vergütung nach einer bestimmten Lohngruppe vereinbart hat. Insbesondere kann auch das Schreiben der Beklagten vom 4.12.1987, mit dem sie den Klägern die Höhergruppierung in die Lohngruppe I alte Fassung mitgeteilt hat, auch im Zusammenhang mit der arbeitsvertraglichen Regelung nicht dahin ausgelegt werden, dass die Beklagte sich unabhängig von den tariflichen Bestimmungen arbeitsvertraglich habe binden wollen. Die Verwendung des Wortes "danach" bzw. "nach Maßgabe" im Arbeitsvertrag lässt erkennen, dass es sich bei der im Vertrag vorgenommenen Eingruppierung um eine Schlußfolgerung handelt, nämlich das Ergebnis der Bewertung der Aufgabenbereiche der Kläger nach der Tätigkeitsbeschreibung im Jahre 1987. Auch die Formulierung im Arbeitsvertrag, dass die Kläger in die Lohngruppe... eingruppiert sowie die Formulierung im Schreiben vom 4.12.1987, der Kläger werde in die Lohngruppe... eingereiht, da er die tariflichen Voraussetzungen erfülle, sprechen dafür, dass nur wiedergegeben werden sollte, welcher Lohngruppe die Tätigkeit der Kläger nach Auffassung der Beklagten zuzuordnen war. Ein darüber hinausgehender vertraglicher Bindungswille der Beklagten läßt sich solchen Erklärungen</p>

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 678
BAG Urteil vom 28.05.1997 – 10 AZR 383/95 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEöD

		nicht entnehmen (so auch BAG Urteil vom 27. Februar 1980 – 4 AZR 237/78 - EEöD Nr. 250 ; BAG Urteil vom 30. Mai 1990 – 4 AZR 74/90 – BAGE 65, 163 = EEöD Nr. 473).
<i>Rechtliche Auswirkungen einer unterlassenen Beteiligung der Personalvertretung bei der Rückgruppierung.</i>	19	2. Auch die fehlende Beteiligung des Personalrats bei der Rückgruppierung der Kläger führt nicht dazu, dass die Beklagte die bisherige Vergütung weiter zahlen muß. Die korrigierende Rückgruppierung unterliegt zwar der Mitbestimmung des Personalrates (vgl. BAG Urteil vom 30. Mai 1990 – 4 AZR 74/90 -, EEöD Nr. 473; BAG Urteil vom 8. August 1996 – 6 AZR 1013/94 -, = EEöD Nr. 631). Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts bei der korrigierenden Rückgruppierung ist jedoch für den Vergütungsanspruch unerheblich. Der Vergütungsanspruch richtet sich vielmehr nach den vertraglichen oder tariflichen Bestimmungen einer zutreffenden Eingruppierung. Dies folgt daraus, dass das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Ein-, Um-, Höher- und Rückgruppierungen, die in bezug auf eine unveränderte Tätigkeit erfolgen, nur in Form eines Mitbestimmungsrechts der Eingruppierungsentscheidung des Arbeitgebers besteht. Von dieser Funktion sind die individualrechtlichen Rechtsfolgen zu unterscheiden. Ein nach den vertraglichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen nicht gegebener Vergütungsanspruch kann durch eine Verletzung des Mitbestimmungsrechts nicht begründet werden.
<i>Eine korrigierende Rückgruppierung kann durch eine einseitige Erklärung des Arbeitgebers vollzogen werden.</i>	20	3. Damit ist ein arbeitsvertraglicher Anspruch der Kläger auf eine Vergütung nach der Lohngruppe 8 a MTB II nicht entstanden, so dass es zur Korrektur der Eingruppierung keiner Änderungskündigung bedarf. Eine Änderungskündigung ist nur zur Beseitigung arbeitsvertraglicher Ansprüche erforderlich. Wird eine zu hohe tarifliche Vergütung grundlos gezahlt, so kann die Zahlung einseitig vom Arbeitgeber eingestellt werden (vgl. BAG Urteil vom 8. August 1996 – 6 AZR 1013/94 -, EEöD Nr. 631). Da das LAG eine gegenteilige Rechtsauffassung vertreten hat, war seine Entscheidung aus diesem Grunde aufzuheben.
	21	III. Ob die Kläger einen tariflichen Anspruch auf eine Vergütung nach der Lohngruppe 8 a MTB II haben,

Entscheidungssammlung „Eingruppierungsrecht des öffentlichen Dienstes“	Urteil 678
BAG Urteil vom 28.05.1997 – 10 AZR 383/95 – bearbeitet von Klaus Krasemann, Münster	EEÖD

		kann der Senat nicht entscheiden. Das LAG hat zur tariflichen Eingruppierung keine Feststellungen getroffen. Deshalb war der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückzuverweisen.
	22	Dabei wird das LAG folgendes zu berücksichtigen haben:
<i>Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers bei einer korrigierenden Rückgruppierung</i>	23	Die Eingruppierungsfeststellungsklage setzt einen schlüssigen Sachvortrag der Kläger voraus, der die Tatbestandsmerkmale der Lohngruppe 8 a MTB II, nämlich die selbständige Ausführung “besonders schwieriger Instandsetzungen und Spezialarbeiten an hochempfindlichen und komplizierten Geräten” enthält. Im vorliegenden Fall ist die Beklagte aufgrund ihrer eigenen Tätigkeitsbeschreibung aus dem Jahre 1987 davon ausgegangen, dass durch die Instandsetzung, Prüfungs- und Einstellungsarbeiten an den Hydrauliktestständen mit einem Anteil von 52,5 % diese Voraussetzungen erfüllt sind. Berufen sich die Kläger nunmehr auf diese Tätigkeitsbeschreibungen und behaupten sie, der Tätigkeitsumfang habe sich nicht geändert, so muß die Beklagte nunmehr im Einzelnen vortragen, warum und inwieweit diese Tätigkeitsdarstellung und die Bewertung der einzelnen Tätigkeiten fehlerhaft war und die tarifliche Eingruppierung deshalb korrigiert werden muß. Dazu genügt nicht allein der Hinweis auf die neue Tätigkeitsdarstellung aus dem Jahre 1990, wonach die Tätigkeiten an den Hydrauliktestständen ur noch 17,3 % ausmachen. Vielmehr muß die Beklagte für die gerichtliche Nachprüfung nachvollziehbar im Einzelnen aufzeigen, dass und inwieweit sie sich bei der ursprünglichen Tätigkeitsbeschreibung und deren Bewertung geirrt hat. Dazu bedarf es insbesondere genauer nachvollziehbarer Erläuterungen der Beklagten, warum sie in der Tätigkeitsdarstellung 1990 gegenüber der Tätigkeitsdarstellung 1987 die Tätigkeiten der Kläger um weitere Tätigkeiten ergänzt (vgl. Ziffer 6-11 der Aufgabenbeschreibung) und darüber hinaus diese in so viele Einzeltätigkeiten aufgespalten hat, dass z.B. der zeitliche Umfang der Tätigkeiten der Kläger an den verschiedenen Hydrauliktestständen rechnerisch von 52,5 auf 17,3 % gesunken ist.