

Aktenzeichen: 4 AZR 1078/77

LAG Bremen Beschluß des BAG vom 24. Oktober 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BGB § 611 Beschäftigungspflicht; BAT 1975
§§ 22, 23; Anlage 1 a VergGr. V c

Leitsätze:

1. Der Begriff des "Beschäftigungsanspruches" hat im Arbeitsrecht eine vielfache Bedeutung. Im öffentlichen Dienst kann damit auch der Anspruch eines Angestellten gemeint sein, mit einer bestimmten tariflichen Vergütungsgruppe entsprechenden Tätigkeiten beschäftigt zu werden.
2. Der BAT regelt die Beschäftigung der von ihm erfaßten Angestellten selbst nicht. Daher bestimmt sich die von den Angestellten des öffentlichen Dienstes zu leistende Tätigkeit nach ihrem Arbeitsvertrag. Hat jedoch ein Angestellter Anspruch auf Vergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe des BAT, so ist er auch mit Aufgaben zu beschäftigen, die den Merkmalen der entsprechenden Vergütungsgruppe entsprechen.
3. Angestellte des öffentlichen Dienstes haben keinen Anspruch darauf, daß ihre Aufgaben in den Stellenplan oder den Geschäftsverteilungsplan aufgenommen oder darin in einer bestimmten Weise näher charakterisiert werden.



4 AZR 1o78/77

3 Sa 4o/77 Bremen

Verkündet am
24. Oktober 1979

gez. Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 24. Oktober 1979
durch den Richter Dr. Feller als Vorsitzenden, die
Richter Dr. Röhslers und Dr. Etzel sowie die ehrenamt-
lichen Richter Preußes und Koerner

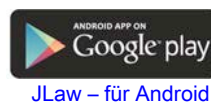
b e s c h l o s s e n :

Die Hauptsache ist erledigt.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.



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



G r ü n d e:

Die Klägerin steht seit dem 20. Juli 1970 als Verwaltungsangestellte in den Diensten der Beklagten. Zunächst war sie bei der Fachoberschule B tätig, wo ihr im Jahre 1973 die Leitung des Sekretariats übertragen wurde. Die Parteien haben einzelvertraglich die Geltung des BAT und der diesen ändernden und ergänzenden Tarifverträge vereinbart. Die Klägerin wurde nach VergGr. V c BAT vergütet.

Auf eine entsprechende Bitte der Klägerin bot die Beklagte ihr eine Beschäftigung in der Behörde des Senators für Bildung an. Hierzu erklärte der Oberamtsrat E in einem Schreiben an die Prozeßbevollmächtigten der Klägerin vom 18. Mai 1976:

"Hinweisen möchte ich noch darauf, daß es sich bei der zu besetzenden Stelle um eine gleichwertige Stelle handelt. Frau W würde in jedem Fall ihre bisherige Vergütungsgruppe behalten, was bei einer Versetzung innerhalb der Bereiche der Schulen nicht möglich wäre."

Hierauf stimmte die Klägerin ihrer Versetzung zu und nahm mit Zustimmung der zuständigen Personalräte am 25. Mai 1976 ihre Tätigkeit beim Senator für Bildung auf. Dort wurde sie dem Referat 22 - Personalplanung, Personalauswahl, Personaleinsatz - zugeteilt, dessen Leiter der Oberschulrat H ist. Weisungsberechtigt ist dort gegenüber der Klägerin ferner Frau Verwaltungsamtmann Wo. Auch nach dem Wechsel ihrer Tätigkeit wurde die Klägerin weiterhin nach VergGr. V c BAT vergütet. Inzwischen bezieht sie nach den tariflichen Bestimmungen über den Bewährungsaufstieg Vergütung nach VergGr. V b BAT.

Mit der Klage hat die Klägerin die "dienstplanmäßige Übertragung einer anderen Tätigkeit" beim Senator für Bildung begehrt und vorgetragen, dort seien ihr Aufgaben übertragen worden, die nicht den Merkmalen der VergGr. V c BAT entsprächen. Aufgrund



- 3 -

des Inhalts des Schreibens des Oberamtsrates E habe sie einen Anspruch darauf, "einen Dienstposten der VergGr. V c BAT dienst- und haushaltsplanmäßig übertragen zu erhalten.". Obwohl ihr von dem Oberschulrat H erklärt worden sei, sie werde in der Zukunft ausschließlich mit Aufgaben der Personalplanung und entsprechenden Senatsvorlagen beschäftigt, habe Frau Verwaltungsamtmann Wo ihr Aufgaben zugewiesen, die nicht den Merkmalen der VergGr. V c BAT entsprochen hätten. Dabei habe es sich um reine Schreibarbeiten gehandelt. Da eine entsprechende Stelle im Haushaltsplan für das Referat fehle, müsse sie geschaffen werden. Demgemäß hat die Klägerin beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin dienstplanmäßig einen Tätigkeitsbereich zu übertragen, der hinsichtlich aller tariflichen Merkmale ihrer Stellung in der Fachoberschule bis zum 24. Mai 1976 entspricht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, der von der Klägerin beim Senator für Bildung innegehabte Dienstposten entspreche hinsichtlich aller tariflichen Tätigkeitsmerkmale ihrer früheren Stellung als Schulsekretärin. Beide Stellen seien nach der VergGr. V c BAT bewertet. Diese Vergütung entspreche einer Beamtenbesoldung nach der Besoldungsgruppe A 8. Damit habe die Klägerin eine Planstelle inne, die in jeder rechtlichen Beziehung ihrer früheren entspreche. Daß die Stelle, auf der die Klägerin früher tätig gewesen sei, eine solche der Besoldungsgruppe A 9 gewesen sei, sei demgegenüber ohne rechtliche Erheblichkeit.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 5.700,-- DM festgesetzt. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin klageerweiternd beantragt,

- 4 -



Nach dem Inkrafttreten eines neuen Geschäftsverteilungs- und Organisationsplanes beim Senator für Bildung haben beide Parteien in der Revisionsinstanz die Hauptsache für erledigt erklärt und beantragt, jeweils der gegnerischen Prozeßpartei die Kosten aufzuerlegen.

Da beide Parteien gegenüber dem Senat in prozeßrechtlich wirksamer Weise den Rechtsstreit in der Hauptsache für erledigt erklärt haben, hat der Senat nach § 91 a ZPO unter Berücksichtigung des bisherigen Sach- und Streitstandes nach billigem Ermessen über die Kosten zu entscheiden. Diese sind danach der Klägerin aufzuerlegen.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht hervorgehoben, daß die Klägerin mit ihrer Klage mehrere Ansprüche verfolgt hat, darunter in erster Linie einen sogenannten "Beschäftigungsanspruch". Dieser aus mehreren Gründen aktuell gewordene Rechtsbegriff ist vielseitig und mehrdeutig: Zunächst einmal wird unter diesem Begriff der Anspruch des Arbeitnehmers verstanden, von seinem Arbeitgeber nicht nur vergütet, sondern auch tatsächlich beschäftigt zu werden. Umfang, Grundlage und Bedeutung eines solchen Anspruches sind in Rechtsprechung und Lehre lebhaft umstritten, insbesondere soweit es um den Zeitraum nach einer dem Arbeitnehmer gegenüber

- 5 -

ausgesprochenen Kündigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung im Kündigungsschutzprozeß geht (vgl. dazu den Vorlagebeschluß des Zweiten Senats des BAG AP Nr. 7 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, mit Anmerkung von Götz Hueck; Coen, Das Recht auf Arbeit und der Bestandsschutz des gekündigten Arbeitsverhältnisses, S. 73 ff.; Wenzel, AuR 1980, 97 ff. mit jeweils weiteren Nachweisen). Daneben gibt es den spezifischen und inhaltlich anders gearteten Beschäftigungsanspruch der Schwerbehinderten (§ 11 Abs. 2 Satz 1 SchwbG), dessen Besonderheit darin besteht, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer so zu beschäftigen hat, daß dieser seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann, worauf der schwerbehinderte Arbeitnehmer einen entsprechenden einklagbaren individuellen Rechtsanspruch hat (vgl. das Urteil des Senats vom 19. September 1979 - 4 AZR 887/77 -, [demnächst] AP Nr. 2 zu § 11 SchwbG, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt, mit weiteren Nachweisen). Einen vergleichbaren spezifischen Anspruch auf Beschäftigung bzw. Weiterbeschäftigung zugunsten der Auszubildenden gewährt unter gesetzlich besonders umschriebenen Voraussetzungen schließlich auch § 78 a Abs. 2 BetrVG (vgl. Fabricius-Kraft-Thiele-Wiese, BetrVG, § 78 a Rdnrn. 19 ff.; Galperin-Löwisch, BetrVG, 5. Aufl., § 78 a Rdnrn. 7 ff.).

Obwohl die vorstehenden oder vergleichbare Beschäftigungs- bzw. Weiterbeschäftigungsansprüche auch im Bereiche des öffentlichen Dienstes möglich sind, werden sie vorliegend, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, von der Klägerin nicht verfolgt. Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht vielmehr an, daß die Klägerin in erster Linie Beschäftigung mit der VergGr. V c BAT entsprechenden Aufgaben begehrt und damit einen Beschäftigungsanspruch wiederum anderer

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

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Art verfolgt, der in dieser Weise nur im öffentlichen Dienst vorkommt: Ziel der Klage ist insoweit die Verurteilung der Beklagten, die Klägerin mit Tätigkeiten zu beschäftigen, die den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. V c BAT entsprechen.

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht insoweit die Klage abgewiesen. Die Klägerin verkennt nämlich, daß der BAT die Beschäftigung der von ihm erfaßten Angestellten überhaupt nicht regelt, sondern in seinen §§ 22, 23 nur die Voraussetzungen der tariflichen Mindestvergütung normiert. Damit bestimmt sich, wie das Landesarbeitsgericht richtig hervorhebt, auch bei den Angestellten des öffentlichen Dienstes deren Tätigkeit in erster Linie nach dem Arbeitsvertrag. Dieser sieht freilich bei der Klägerin - wie häufig im öffentlichen Dienst - keine spezielle Aufgabenstellung vor. Daher ist die Klägerin, weil mit ihr Vergütung nach VergGr. V c BAT arbeitsvertraglich vereinbart worden war, aufgrund dieser Vereinbarung mit Aufgaben der VergGr. V c BAT zu beschäftigen, während im übrigen das Direktionsrecht der Beklagten seine Grenze in gesetzlichen Bestimmungen und etwaigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen mit der Klägerin findet (vgl. das Urteil des Senats AP Nr. 53 zu §§ 22, 23 BAT im Anschluß an BAG 2, 221 [223] = AP Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht; AP Nr. 17 zu § 611 BGB Direktionsrecht sowie BAG 17, 248 [259] = AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV).

Demgemäß nimmt das Landesarbeitsgericht im Rahmen seines insoweit bestehenden Beurteilungsspielraumes in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise an, daß die Klägerin auch nach ihrem Wechsel von der Fachoberschule B zum dortigen Senator für Bildung in vertragsgemäßer Weise mit Aufgaben der VergGr. V c BAT beschäftigt worden ist. Daran ändert nichts, daß die Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch Schreivarbeiten hat ausführen müssen, denn je nach den Umständen können



auch solche den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. V c BAT Fallgruppe 1 entsprechen (vgl. das Urteil des Senats AP Nr. 15 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Hierzu bringt auch die Revision keine durchgreifenden Einwendungen.

Zwar stützt die Klägerin ihr diesbezügliches Klagebegehren auch, in der Revisionsinstanz sogar vorwiegend, auf den Inhalt des Schreibens des Oberamtsrates E an sie vom 18. Mai 1976. Wenn das Landesarbeitsgericht auch daraus nichts anderes herleitet, so ist das revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Es handelt sich bei diesem Schreiben nämlich um eine individuelle, atypische Willenserklärung, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht vom Revisionsgericht nur dahin überprüft werden kann, ob gegen allgemeine Auslegungsgrundsätze (§§ 133, 157 BGB), die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen worden ist oder wesentliche Umstände unberücksichtigt geblieben sind (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie mit weiteren Nachweisen). Alles das ist nicht der Fall.

Weiterhin legt das Landesarbeitsgericht das weitere Klagebegehren zutreffend dahin aus, daß die Klägerin die Verurteilung der Beklagten begehrt, ihren Aufgabenbereich konkret im behördlichen Stellen- bzw. Geschäftsverteilungsplan festzulegen und auszuweisen. Dieses prozessuale Begehren der Klägerin ist zwar ungewöhnlich, aber, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, keineswegs unzulässig. Mit Recht hält das Landesarbeitsgericht aber auch dieses Klagebegehren für unbegründet. Dabei ist davon auszugehen, daß der Stellenplan einer Gebietskörperschaft des öffentlichen Rechts wie vorliegend der Beklagten Bestandteil des Haushaltsplanes ist (vgl. Klug, Finanz-, Haushalts-, Kassen-, Rechnungs- und Prüfungswesen, Band 2 S. 24 sowie Wolff-Bachof, Verwaltungsrecht II; 4. Aufl., S. 93), der demgemäß haushaltsmäßig die im jeweiligen Haushaltsjahr erforderlichen Stellen für Beamte, Angestellte und Arbeiter ausweist und



der Genehmigung des jeweils in Betracht kommenden Legislativorgans bedarf. Schon daraus folgt, daß der Inhalt des jeweiligen Stellenplanes und auch etwaige Änderungen des Stellenplanes für sich allein keine zivilrechtliche und tarifrechtliche Bedeutung haben können (vgl. BAG AP Nr. 14 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Mit dem Landesarbeitsgericht ist daher zu folgern, daß die Klägerin aus keinem Rechtsgrund verlangen kann, ihre Stelle überhaupt oder in bestimmter Weise modifiziert in den Stellenplan aufzunehmen. Damit würde sogar das unter Verfassungsschutz stehende Budgetrecht der Legislative beeinträchtigt.

Für den Geschäftsverteilungsplan kann nichts anderes gelten. Zwar ist er nicht wie der Stellenplan förmlicher Bestandteil des Haushaltsplanes. Er ist vielmehr Bestandteil und zugleich Ausdruck der innerbehördlichen Organisation und regelt demgemäß die Verteilung der Geschäfte und Aufgaben auf die einzelnen Beamten, Angestellten und Arbeiter (vgl. Wolff-Bachof, aaO, S. 93). Auch ihm kommt jedoch entgegen der Meinung der Klägerin keinerlei zivilrechtliche oder tarifrechtliche Bedeutung zu (vgl. die Urteile des Senats AP Nr. 8 zu §§ 22, 23 BAT 1975, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt, sowie AP Nr. 19 zu §§ 22, 23 BAT 1975). Hieraus ergeben sich wiederum wechselseitige rechtliche Konsequenzen: So wenig wie mit haushaltsrechtlichen oder vergleichbaren Erwägungen begründete Ansprüche der Arbeitnehmer aus Gesetz, Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag zurückgewiesen werden können (vgl. BAG AP Nr. 11 zu §§ 22, 23 BAT 1975), so wenig hat umgekehrt entgegen der Auffassung der Revision der einzelne Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, daß seine Tätigkeit im Geschäftsverteilungsplan erscheint oder darin in bestimmter Weise gekennzeichnet wird. Zudem ist das entgegen den Ausführungen der Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sogar bezüglich ihres Arbeitsplatzes tatsächlich geschehen, worauf es vorliegend jedoch nicht entscheidend ankommt.



Schließlich hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise angenommen, daß in dem Schreiben des Senators für Bildung vom 22. März 1977 eine Kündigung nicht enthalten ist und damit auch keine Änderungskündigung vorliegt. Damit ist auch der Hilfsantrag der Klägerin mit Recht abgewiesen worden.

gez.: Dr. Feller
zugleich für den
wegen eines Auslands-
urlaubs an der Unter-
schriftsleistung ver-
hinderten ehrenamtl.
Richter Preuße

Dr. Röhsler

Dr. Etzel

Koerner

