

Aktenzeichen: 4 AZR 383/79

LAG Hamm Urteil des BAG vom 2. Dezember 1981

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: BPersVG § 75; BAT §§ 22, 23, § 23 a; MTA §§ 22, 23, § 23 a; KSchG § 2, § 4; ZPO § 256 Abs. 1

- Leitsätze:
1. Eine "Rückgruppierung" liegt nur dann vor, wenn einem Angestellten eine Tätigkeit zugewiesen wird, für die die Tätigkeitsmerkmale einer niedrigeren Vergütungsgruppe gelten als für seine bisher verrichteten Aufgaben. Dasselbe gilt bei der "Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit" (§ 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG).
 2. Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt, wenn einem Angestellten Tätigkeiten zugewiesen werden, die innerhalb derselben Vergütungsgruppe verschiedenen Fallgruppen entsprechen. Dabei ist ohne Bedeutung, ob aus einzelnen Fallgruppen ein Bewährungsaufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe möglich ist.
 3. Die Beschäftigung der Angestellten des öffentlichen Dienstes wird nicht tariflich geregelt, sondern bestimmt sich nach dem Arbeitsvertrag. Demgemäß hat das Direktionsrecht des öffentlichen Arbeitgebers seine Grenze im Arbeitsvertrag und den gesetzlichen Bestimmungen. Grundsätzlich umfaßt es die gesamte Reichweite derjenigen Vergütungsgruppe, nach der der Angestellte vergütet wird, ohne Rücksicht darauf, ob aus einzelnen Fallgruppen dieser Vergütungsgruppe ein Bewährungsaufstieg möglich ist.
 4. Der Gebrauch des Direktionsrechts kann jedoch im Einzelfalle rechtsmißbräuchlich sein, wenn damit dem Angestellten die Möglichkeit der späteren Teilnahme am Bewährungsaufstieg entzogen wird.



4 AZR 383/79

12 Sa 843/78 Hamm

Verkündet am
2. Dezember 1981

Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Dezember 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Börner und Gröbing für Recht erkannt:

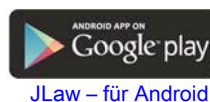
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17. Januar 1979
- 12 Sa 843/78 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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:

Der der Gewerkschaft ÖTV angehörende Kläger trat am 16. Dezember 1969 beim Arbeitsamt R als Verwaltungsangestellter in die Dienste der Beklagten. In ihrem schriftlichen Arbeitsvertrag vom gleichen Tage haben die Parteien die Geltung des Manteltarifvertrages für die Angestellten der BAVAV vom 21. April 1961 (MTA) und der diesen ändernden und ergänzenden tariflichen Bestimmungen vereinbart. In § 5 des Arbeitsvertrages wird bestimmt:

"Durch den Arbeitsvertrag wird kein Anspruch auf Verwendung auf einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem bestimmten Aufgabengebiet begründet. Das Recht der Bundesanstalt, dem Angestellten eine andere Tätigkeit zu übertragen, wird auch durch eine lang währende Verwendung des Angestellten auf demselben Arbeitsplatz nicht eingeschränkt."

Seit dem 13. Dezember 1974 bezieht der Kläger Vergütung nach VergGr. V c MTA. In der entsprechenden Änderungsvereinbarung der Parteien heißt es:

"Herr Hans-Dieter M ... wird mit Wirkung vom 13.12.1974 in die Vergütungsgruppe V c MTA eingereiht und beim Arbeitsamt R weiterbeschäftigt."

Im übrigen gilt der Arbeitsvertrag vom 16.12.1969 unverändert weiter."

Vom 1. Dezember 1975 bis 30. März 1977 war der Kläger als Bearbeiter für Leistungen im Rahmen der Winterbauförderung eingesetzt. Ab 1. April 1977 bearbeitete er zusätzlich das Gebiet "Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung". Von diesem Zeitpunkt an entsprach seine Tätigkeit nach der Meinung der Parteien den Merkmalen der VergGr. V c MTA Fallgruppe 21 in der Fassung des 31. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des MTA vom 7. Februar 1977. Nach den Merkmalen der VergGr. V b MTA Fallgruppe 23 kam damit für den Kläger nach dreijähriger Bewährung, d.h. ab 1. April 1980, im Wege des Bewährungsaufstieges eine Höhergruppierung in die VergGr. V b MTA in

- 3 -

Betracht. Hiervon unterrichtete die Beklagte den Kläger durch Verfügung vom 29. September 1977.

Mit Verfügung vom 31. Januar 1978 teilte die Beklagte dem Kläger mit:

"Im Stellenplan 1978 sind u.a. die haushaltsmäßigen Auswirkungen des 31. Tarifvertrages berücksichtigt worden. In der Leistungsstelle Winterbauförderung, ABM und MUV wurde von drei vorhandenen Bearbeiterstellen nur eine Stelle nach Vergütungsgruppe V c A ausgewiesen. Aus diesem Grunde sehe ich mich veranlaßt, Ihnen ab 1.2.1978 lediglich Aufgaben als

Bearbeiter für Investitionszuschüsse, Mehrkostenzuschüsse und Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung

auf Dauer zu übertragen.

Der Ihnen mit Verfügung vom 29.9.1977 ... in Aussicht gestellte "Zeitaufstieg" nach VergGr. V b "mittlerer Dienst" ist daher vorerst leider nicht möglich."

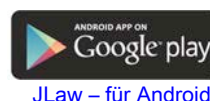
Die neue Tätigkeit des Klägers entspricht nach der Meinung der Parteien den Merkmalen der VergGr. V c MTA Fallgruppe 20, aus der ein Bewährungsaufstieg in die VergGr. V b MTA nach den tariflichen Bestimmungen nicht möglich ist. Von der Neuregelung wurde der Personalrat am 31. Januar 1978 schriftlich verständigt.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß die ihm mit Schreiben vom 31. Januar 1978 mitgeteilte "Änderung der Arbeitsbedingungen rechtsunwirksam ist und das Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Bedingungen fortbesteht." Dazu hat der Kläger vorgetragen, dieses Schreiben enthalte eine ihm gegenüber ausgesprochene Änderungskündigung, weil ihm damit die Anwartschaft auf den Bewährungsaufstieg in die VergGr. V b MTA genommen worden sei. Die Maßnahme halte sich auch nicht in den Grenzen des arbeitgeberischen Direktionsrechts. Dieses erfasse nur rechtlich gleich zu bewertende Tätigkeiten. Dabei müsse berücksichtigt werden, daß seine ursprünglich erledigten Aufgaben in der Regel

- 4 -



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



- 4 -

nach VergGr. V b MTA zu vergüten seien. Mithin sei ihm zugleich eine im personalvertretungsrechtlichen Sinne niedriger zu bewertende Tätigkeit übertragen worden, so daß die Mitbestimmung des Personalrates erforderlich gewesen sei. Die Unwirksamkeit der Maßnahme folge daher schon aus § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG. Demgemäß hat der Kläger beantragt

festzustellen, daß die ihm mit Schreiben vom 31.1.1978 mitgeteilte Änderung der Arbeitsbedingungen rechtsunwirksam ist und das Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Bedingungen fortbesteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, ihr Schreiben an den Kläger vom 31. Januar 1978 enthalte keine Änderungskündigung. Ihre Maßnahme halte sich auch im Rahmen ihres Direktionsrechts. Danach dürfe sie dem Kläger alle Tätigkeiten übertragen, die der VergGr. V c MTA entsprächen. Dabei sei unerheblich, ob aufgrund der jeweils heranziehbaren Fallgruppen ein Bewährungsaufstieg in die VergGr. V b MTA möglich sei. Sachlich sei die Begrenzung des Arbeitsgebietes des Klägers deswegen notwendig geworden, weil das Aufgabengebiet Winterbauförderung, Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung und Montan-Union-Verträge, das bisher von einem Sachbearbeiter, zwei Bearbeitern und einem Hilfsbearbeiter betreut worden sei, um einen weiteren Bearbeiter und einen weiteren Hilfsbearbeiter ergänzt worden sei. Unter diesen Umständen habe nur ein Bearbeiter die Anwartschaft auf den Bewährungsaufstieg behalten können. Dabei sei der Angestellte W berücksichtigt worden, bei dem die Bewährungszeit schon im Oktober 1978 abgelaufen sei. Da weder eine Rückgruppierung noch die Zuweisung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit vorliege, sei für ein Mitbestimmungsrecht des Personalrates kein Raum. Dem entspreche auch die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 450.-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat bei unverändertem Streitwert die Berufung des Klägers

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

zurückgewiesen und die Revision zugelassen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Zutreffend nehmen die Vorinstanzen an, daß es für das Klagebegehren keine Rechtsgrundlage gibt.

Die vom Kläger erhobene allgemeine Feststellungsklage (§ 256 Abs. 1 ZPO) ist zulässig, jedoch nicht aus den vom Landesarbeitsgericht angenommenen Gründen. Mit Recht führt das Landesarbeitsgericht aus, daß es sich dabei nicht um eine Feststellungsklage nach § 4 Satz 2 KSchG handelt, mit der die Unwirksamkeit einer dem Kläger gegenüber ausgesprochenen Änderungskündigung geltend gemacht werden soll, da das Schreiben der Beklagten an den Kläger vom 31. Januar 1978 eine Änderungskündigung im Sinne von § 2 KSchG nicht enthält. Schon nach dem insoweit eindeutigen Inhalt von § 2 KSchG setzt eine Änderungskündigung nämlich wie jede andere Kündigung begrifflich voraus, daß der Arbeitgeber - neben der Änderung von Arbeitsbedingungen - für den Fall ihrer Nichtannahme auch die Absicht haben und erkennbar bekunden muß, das betreffende Arbeitsverhältnis im Kündigungswege zu beenden (vgl. KR-Rost, § 2 Rz. 8 - 9; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 2 Rz. 2 ff.; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl., Band I, S. 700 mit weiteren Nachweisen). Eine derartige Absicht der Beklagten ist jedoch, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, aus ihrem Schreiben vom 31. Januar 1978 und den Begleitumständen nicht zu entnehmen.

Das Landesarbeitsgericht nimmt aber zu Unrecht an, das Feststellungsinteresse des § 256 Abs. 1 ZPO sei schon deswegen zu bejahen, weil die Parteien über die vom Kläger zu



verrichtende Tätigkeit stritten. Allein dieser Gesichtspunkt und das darin vom Landesarbeitsgericht erblickte "Teilrechtsverhältnis" reichen dazu nicht aus. Wenn es dem Kläger nämlich nur darum ginge, weiter wie vor dem 31. Januar 1978 beschäftigt zu werden, so hätte er im Wege der Leistungsklage auf entsprechende Beschäftigung klagen können, so daß schon deswegen für eine Feststellungsklage kein Raum gewesen wäre (vgl. den Beschluß des Senats AP Nr. 8 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt hat und sich auch schon aus seinem früheren Prozeßvorbringen entnehmen läßt, verfolgt er mit seiner Klage jedoch ein anderes und weitergehendes Ziel: Der Kläger will gerichtlich festgestellt haben, daß die Beklagte ihn nach dem 31. Januar 1978 nur mit Tätigkeiten beschäftigen dürfe, die Tätigkeitsmerkmalen solcher Fallgruppen der VergGr. V c MTA entsprechen, aus denen heraus ein Bewährungsaufstieg in die VergGr. V b MTA rechtlich möglich ist. Für dieses Klagebegehren ist ein rechtliches Interesse im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO zu bejahen. Es ist dem Kläger nämlich unmöglich, alle hierfür in Betracht kommenden Tätigkeiten einzeln aufzuzählen. Zudem muß mit Änderungen der entsprechenden tariflichen Bestimmungen gerechnet werden. So ausgelegt ist der Klageantrag auch ausreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

In der Hauptsache hält das Landesarbeitsgericht mit zutreffender Begründung die Klage für unbegründet. Dabei geht das Landesarbeitsgericht mit Recht davon aus, daß weder der BAT noch die ihm nachgebildeten vergleichbaren Tarifverträge des öffentlichen Dienstes wie der MTA, dessen § 22 wörtlich § 22 BAT n.F. entspricht, die Frage der Beschäftigung der von ihnen erfaßten Angestellten regeln, sondern nur die Voraussetzungen für deren tarifliche Mindestvergütung in ihren §§ 22, 23 normieren. Damit bestimmt sich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkennt, wie allgemein im öffent-



lichen Dienst auch beim Kläger die Frage, wie dieser von der Beklagten zu beschäftigen ist, nach dem Arbeitsvertrag der Parteien. Mit Recht weist hierzu das Landesarbeitsgericht auf § 5 des schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien hin, worin diese im Rahmen ihrer insoweit bestehenden Vertragsfreiheit wirksam vereinbart haben, daß zugunsten des Klägers kein Anspruch auf Verwendung auf einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem bestimmten Arbeitsgebiet besteht, und daß das Recht der Beklagten, ihm eine andere Tätigkeit zu übertragen, auch durch lang währende Verwendung auf demselben Arbeitsplatz nicht eingeschränkt werden soll. Zwar hätten die Parteien später auch eine hiervon abweichende anderweitige vertragliche, gegebenenfalls stillschweigende Vereinbarung über die Beschäftigung des Klägers treffen können. Aufgrund besonderer Umstände hätte sich seine Tätigkeit, da insoweit lediglich Vertragsrecht gilt, auch in bestimmter Weise oder auf eine individuelle Verwendung in der Arbeitsverwaltung konkretisieren können. Zu alledem ist es jedoch nach dem unstreitigen Sachverhalt und den weiteren Feststellungen des Landesarbeitsgerichts vorliegend nicht gekommen. Vielmehr wurde an den ursprünglichen vertraglichen Vereinbarungen der Parteien auch festgehalten, als der Kläger in die VergGr. V c MTA höhergruppiert und ihm die Möglichkeit seiner späteren Teilnahme am Bewährungsaufstieg von der Beklagten mitgeteilt wurde. An die entsprechenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die nicht mit prozessualen Rügen angegriffen worden sind, ist der Senat gemäß § 561 ZPO gebunden.

Demgemäß ist, wie das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Senats weiter rechtsfehlerfrei folgert, der Kläger von der Beklagten, da mit ihm Vergütung nach VergGr. V c MTA vereinbart worden ist, mit Aufgaben zu beschäftigen, die dieser tariflichen Vergütungsgruppe entsprechen. Im Übrigen findet das Direktionsrecht der Beklagten seine Grenze nur im Arbeitsvertrag und den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. In diesem Rahmen kann es aber frei ausgeübt werden, zumal insoweit hindernde oder einschränkende tarifliche Bestimmungen wie im BAT auch



im MTA nicht bestehen (vgl. die Urteile des Senats AP Nr. 3 zu §§ 22, 23 KnAT und AP Nr. 14 zu § 23 a BAT, beide auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt, sowie den Beschluß des Senats AP Nr. 8 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, ebenfalls zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Hieraus folgt zugleich, daß das Direktionsrecht des öffentlichen Arbeitgebers grundsätzlich die gesamte Reichweite derjenigen Vergütungsgruppe umfaßt, nach der der Angestellte vergütet wird, und zwar unabhängig davon, ob aus bestimmten Fallgruppen heraus ein Bewährungsaufstieg tariflich vorgesehen ist oder nicht (vgl. auch dazu die vorgenannten Entscheidungen des Senats). In Ermangelung anderweiter vertraglicher Vereinbarungen gilt dieser Grundsatz auch zu Lasten des Klägers.

Insbesondere kann demgegenüber, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, der Kläger nicht erfolgreich einwenden, seine Rechtsposition sei durch den Inhalt des Schreibens der Beklagten vom 31. Januar 1978 beeinträchtigt worden. Der Kläger wird nämlich nach wie vor nach der VergGr. V c MTA vergütet und beschäftigt. Weitere Rechte hat er aber weder nach seinem Arbeitsvertrag noch aufgrund tariflicher Bestimmungen. Zwar ist ihm durch die Maßnahme der Beklagten die Möglichkeit der späteren Teilnahme am Bewährungsaufstieg entgangen. Diese hat jedoch, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, noch keinerlei rechtliches Eigengewicht. Es kann nämlich niemals vorausgesehen werden, ob der Angestellte jemals - sei es aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen - den Ablauf der jeweils geforderten vollen Bewährungszeit überhaupt erreicht. Bis zu diesem Zeitpunkt hat er aber nach der tariflichen Regelung des § 23 a BAT bzw. MTA weder ein Recht noch eine rechtserhebliche Anwartschaft auf spätere Teilnahme am Bewährungsaufstieg bzw. deren Sicherung. Daraus leitet das Landesarbeitsgericht folgerichtig her, daß demgemäß das Direktionsrecht des öffentlichen Arbeitgebers auch dadurch weder beschränkt noch modifiziert wird, daß bestimmte Fallgruppen der Vergütungsgruppe, nach der der Angestellte zu beschäftigen ist, einen Bewährungsaufstieg ermöglichen, während das bei anderen nicht der Fall ist (vgl.



auch dazu das Urteil des Senats AP Nr. 14 zu § 23 a BAT, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Dabei verkennt der Senat nicht, daß wie bei anderen rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten vergleichbarer Art (vgl. die Urteile des Senats AP Nrn. 3 und 4 zu § 24 BAT) auch das Direktionsrecht des öffentlichen Arbeitgebers in der Weise rechtsmißbräuchlich oder willkürlich ausgeübt werden kann, daß einem Angestellten, der die Chance zur Teilnahme am Bewährungsaufstieg hat, Tätigkeiten zugewiesen werden, durch die ihm die entsprechende Möglichkeit wieder entgeht (vgl. dazu das Urteil des Senats AP Nr. 3 zu §§ 22, 23 KnAT). Wie das Landesarbeitsgericht im einzelnen ausführt, liegen für diese Annahme jedoch vorliegend keine Anhaltspunkte vor. Dagegen spricht schon, daß der Kläger selbst die Notwendigkeit der von der Beklagten vorgenommenen Umorganisation anerkennt und keine Einwendungen dagegen erhebt, daß demjenigen Angestellten die Möglichkeit der Teilnahme am Bewährungsaufstieg belassen wurde, bei dem die tariflichen Voraussetzungen am schnellsten erfüllt waren.

Auch die weiteren hiergegen erhobenen Einwendungen der Revision sind unbegründet. Der Kläger übersieht, daß ihm am 31. Januar 1978 keineswegs eine niedriger zu bewertende Tätigkeit zugewiesen worden ist, sondern eine solche, die wie seine frühere der VergGr. V c MTA und damit den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen der Parteien entspricht. Weiter verkennt die Revision, daß es bis zur vollen Erfüllung sämtlicher dafür vorgesehener tatsächlicher und rechtlicher Voraussetzungen weder ein tarifliches Recht noch eine tariflich normierte Anwartschaft auf Teilnahme am Bewährungsaufstieg gibt. Eine solche haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes sogar bewußt nicht einführen wollen (vgl. die Anmerkung von Clemens zu der Entscheidung AP Nr. 14 zu § 23 a BAT). An diese rechtliche Wertung der Tarifvertragsparteien sind die Gerichte für Arbeitssachen gebunden.



- 10 -

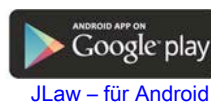
Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht weiter aus, daß auch personalvertretungsrechtliche Erwägungen zu keinem anderen Ergebnis führen. Mit Recht nimmt es an, daß die Umsetzung des Klägers sich nicht als mitbestimmungspflichtige Rückgruppierung im Sinne von § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG darstellt. Wie schon das hierfür vom Gesetzgeber verwendete Wort bestätigt, liegt nämlich eine solche nur dann vor, wenn einem Angestellten eine Tätigkeit zugewiesen wird, für die die Tätigkeitsmerkmale einer niedrigeren Lohn- oder Vergütungsgruppe gelten als für die bisher von dem Angestellten verrichteten Aufgaben (vgl. BAG 17, 248, 257 = AP Nr. 5 zu § 1 Tarifverträge: BAVAV sowie AP Nr. 6 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV; BVerwGE 15, 212, 213 und 35, 164, 165 = AP Nrn. 8 und 10 zu § 71 PersVG und AP Nr. 2 zu § 70 PersVG Hamburg; Dietz-Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 75 Rdnrn. 37 - 39; Lorenzen-Eckstein, BPersVG, 4. Aufl., § 75 Rdnr. 42). Das ist jedoch vorliegend nicht der Fall, da der Kläger vor und nach dem 31. Januar 1978 mit Tätigkeiten beschäftigt worden ist, die der VergGr. V c MTA entsprechen. Mit der Frage der aufgrund seiner früheren Tätigkeit möglichen Teilnahme am Bewährungsaufstieg hat die aufgezeigte personalvertretungsrechtliche Problematik nichts zu tun, da § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG allein darauf abstellt, ob sich aufgrund der Zuweisung einer anderen Tätigkeit die Vergütungsgruppe des Angestellten ändert.

Aus den gleichen Gründen liegt aber im gegebenen Fall auch keine "Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit" im Sinne von § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG vor, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls rechtsfehlerfrei erkennt. Auch hierbei kommt es nämlich nur darauf an, ob dem Angestellten eine Tätigkeit zugewiesen wird, die einer niedrigeren Vergütungsgruppe zuzurechnen ist als seine bisher ausgeübte (BVerwGE 15, 212, 213 sowie 215, 216 = AP Nrn. 8 und 9 zu § 71 PersVG; Lorenzen-Eckstein, BPersVG, aaO, Rdnrn. 25 ff., insbesondere 42). Das folgt auch hier unmittelbar aus dem Gesetzeswortlaut und dem gesetzlichen Gesamtzusammenhang.

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



Dabei gehen der Bundesgesetzgeber und die Landesgesetzgeber im Personalvertretungsrecht von den den gesamten öffentlichen Dienst erfassenden Tarifwerken des BAT und der ihm nachgebildeten Tarifverträge aus und der darin vorgesehenen und für die tarifliche Mindestvergütung allein maßgeblichen Differenzierung nach verschiedenen Vergütungsgruppen.

Das Landesarbeitsgericht weist indessen zutreffend darauf hin, daß die auch vom Bundesverwaltungsgericht hierzu vertretene Rechtsauffassung des Senats im Schrifttum auf Kritik stößt (vgl. Dietz-Richardi, aaO, Rdnr. 29). Der im Schrifttum vertretenen Gegenmeinung kann jedoch mit dem Landesarbeitsgericht nicht gefolgt werden. Ihr steht schon der eindeutige Gesetzeswortlaut entgegen, der in derselben Vorschrift von einer "Rückgruppierung" spricht, womit nur die Zuweisung einer Tätigkeit gemeint sein kann, die einer anderen und niedrigeren Vergütungsgruppe entspricht als die seitherigen Aufgaben des Angestellten. Schon deshalb kann nicht angenommen werden, daß der Gesetzgeber zwar bei einer "Rückgruppierung" eine Änderung der anzuwendenden Vergütungsgruppe zum Nachteil des Angestellten meint, bei der "Zuweisung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit" jedoch bei gleichermaßen eindeutiger Fassung des Gesetzeswortlauts auch Maßnahmen im Rahmen des Direktionsrechts innerhalb derjenigen Vergütungsgruppe erfassen will, nach der der Angestellte nach seinem Arbeitsvertrag zu vergüten und zu beschäftigen ist. Auch die auf den "Rechtsstatus" des Angestellten abstellenden Erwägungen des Schrifttums (vgl. Dietz-Richardi, aaO und Lorenzen-Eckstein, aaO, Rdnr. 29) führen zu keinem anderen Ergebnis. Sofern darunter die Rechtsposition des Angestellten aufgrund seines Arbeitsvertrages und der tariflichen Bestimmungen zu verstehen sein soll, wird dieser durch die Zuweisung einer anderen, derselben Vergütungsgruppe zuzurechnenden Tätigkeit nicht beeinträchtigt. Tarifliche Bestimmungen, die die Beschäftigung des Angestellten im öffentlichen Dienst regeln, gibt es nämlich aus den dargelegten Rechtsgründen nicht, während - wie auch der vorliegende Fall zeigt - sein Recht auf Vergütung und Beschäftigung nach der vertragsgemäßen



Vergütungsgruppe ebenfalls nicht berührt bzw. geschmälert wird. Auch in diesem Zusammenhang hat die bloße Möglichkeit des Klägers zur Teilnahme am Bewährungsaufstieg, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, außer Betracht zu bleiben, da es insoweit bis zur vollen Erfüllung der tariflichen Erfordernisse weder Rechte noch rechtserhebliche Anwartschaften des Angestellten gibt (vgl. das Urteil des Senats AP Nr. 14 zu § 23 a BAT, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Auch die hierzu erhobenen Einwendungen der Revision sind nicht begründet. Fragen des dem Arbeitsvertragsrecht zuzurechnenden Direktionsrechts können zur Auslegung des § 75 BPersVG nicht herangezogen werden. Die Revision übersieht weiter, daß entgegen ihrer Annahme der Gesetzgeber in § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG sogar bewußt auf den "formalen Tarifgruppenaufbau" abstellt, weil es andere Unterscheidungskriterien sowohl für die "Rückgruppierung" als auch für die "Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit" nicht gibt. Dabei hat im Gegensatz zu den ergänzenden Ausführungen des Klägers in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat die bloße Möglichkeit der Teilnahme am Bewährungsaufstieg auch hier deswegen außer Betracht zu bleiben, weil sie bis zur vollen Erfüllung der tariflichen Voraussetzungen weder Rechte noch rechtserhebliche Anwartschaften erzeugt und im übrigen die tarifliche und arbeitsvertragliche Position des Angestellten nicht verändert. Aus demselben Grund kann sich der Kläger auch nicht erfolgreich darauf berufen, eigentlich entsprechende seine frühere Tätigkeit den Merkmalen der VergGr. V b MTA. Das trifft vielmehr erst dann zu, wenn alle Voraussetzungen zur Teilnahme am Bewährungsaufstieg erfüllt sind, was beim Kläger noch nicht der Fall ist. Vergleiche mit dem BetrVG können wegen des speziellen Charakters der für den öffentlichen Dienst geltenden Personalvertretungsgesetze, vorliegend des BPersVG, nicht angestellt werden.

Die Kosten seiner erfolglosen Revision trägt der Kläger nach § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller



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

