

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: Tarifverträge für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (BAVAV : TV Nr. 11/60 vom 18. November 1960 § 1 Allgemeine Vergütungsordnung (AVO), VergGr. VI; TV Nr. 13/60 vom 18. November 1960 §§ 1, 2, 4 Abs. 1; Manteltarifvertrag (MTA) vom 21. April 1961 §§ 22, 23, 36, 67 sowie Anlage 1 (AVO), VergGr. VI; PersVG § 62, § 71 Abs. 1 Buchst. b; BGB § 615. (Bearbeiter in der Versicherungsabteilung)

Leitsätze:

1. Die einem Angestellten der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (BAVAV) tariflich zustehende Vergütungsgruppe richtet sich nach der von ihm überwiegend und nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit (§§ 1, 2 TV Nr. 13/60, §§ 22, 23 MTA). Welche Tätigkeit das ist, bestimmt sich nach seinem Arbeitsvertrag.

Die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit bleibt für den tariflichen Vergütungsanspruch maßgebend, solange der Arbeitsvertrag hinsichtlich der auszuübenden Tätigkeit nicht geändert wird. Weist der Arbeitgeber dem Angestellten eine nach einer niedrigeren Vergütungsgruppe zu bewertende überwiegende Tätigkeit zu und ist diese Maßnahme unwirksam, weil der Angestellte oder der zuständige Personalrat ihr nicht zugestimmt haben, so hat der Angestellte die seiner vertraglich geschuldeten Tätigkeit entsprechende tarifliche Mindestvergütung nicht als Schadensersatz zu beanspruchen, sondern er behält auf diese Vergütung unter den Voraussetzungen des § 615 Abs. 1 BGB den Erfüllungsanspruch.

Dieser Vergütungsanspruch ist nicht davon abhängig, daß der Angestellte seinen Anspruch, entsprechend seinem Arbeitsvertrage mit der höherwertigen Tätigkeit beschäftigt zu werden, durchsetzt. Er unterliegt auch nicht in seiner Gesamtheit, also nicht auch für die Zukunft, den sechsmonatigen Ausschlussfristen des § 4 Abs. 1 TV Nr. 13/60 bzw. des § 67 Abs. 1 MTA; vielmehr erlöschen nach diesen Bestimmungen nur die allmonatlich entstehenden bzw. fällig werdenden Ansprüche.

2. Eine Rückgruppierung im Sinne des § 71 Abs. 1 Buchst. b PersVG liegt vor, wenn sich durch Zuweisung einer anderen als der bisherigen Tätigkeit die für die tarifliche Mindestvergütung maßgebende Vergütungsgruppe verschlechtert (BAG AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV). Der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt schon die arbeitsvertragliche Übertragung (Zuweisung und Übernahme) der geringerwertigen Tätigkeit, auch wenn der arbeitsvertragliche Anspruch auf die der bisherigen Tätigkeit entsprechende Vergütung unberührt bleibt.

Aktenzeichen: 4 AZR 50/65

Urteil des BAG vom 16. Februar 1966

LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4_AZR_50/65

3 Sa 137/64 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Februar 1966

Urteil

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Februar 1966 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Zahn und Prieschl für Recht erkannt:

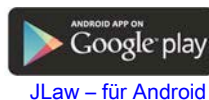
Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 10. November 1964 - 3 Sa 137/64 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als das Berufungsgericht die Ansprüche des Klägers für die Zeit vom 1. Juli 1961 bis 31. Dezember 1961 in Höhe von 408,-- DM nebst Zinsen aberkannt hat.
Die Sache wird insoweit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.
Im übrigen wird die Revision 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft angehört, ist im Arbeitsamt L als Verwaltungsangestellter beschäftigt. Er erhielt seit dem 1. Oktober 1950 als Hilfssachbearbeiter in der Versicherungsabteilung die Bezüge nach der VergGr. VII TO.A.

Da der Arbeitsanfall bei den Arbeitsämtern sich verringert hatte, stellte die Beklagte im Sommer 1960 die Arbeitsgruppen in den Versicherungsabteilungen und Vermittlungsstellen um. Der Kläger erhielt am 1. Juni 1960 einen neuen Aufgabenkreis zugewiesen. Er behielt weiterhin die Vergütung nach der VergGr. VII TO.A und blieb auch nach dem Inkrafttreten der Tarifverträge vom 18. November 1960 (TV Nr. 11/60 und Nr. 13/60) und vom 21. April 1961 (MTA) in der VergGr. VII der Allgemeinen Vergütungsordnung (AVO). Für die Zeit vom 1. Januar bis 30. September 1960 erhielt er einen Ausgleichsbetrag in Höhe des Unterschiedes zwischen den Vergütungsgruppen VII und VI AVO.

Der Kläger hat erstmals mit Schreiben vom 29. Dezember 1961 gegenüber dem Direktor des Arbeitsamts L der Änderung seines Aufgabengebietes widersprochen.

Der Kläger hat behauptet, die ihm ab 1. Juni 1960 übertragenen Aufgaben hätten nur noch den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. VIII TO.A entsprochen; sie seien vorher von einer Hilfskraft, einem sog. "Zahlbogenschreiber", wahrgenommen worden. Mit der Umsetzung habe die Beklagte daher ihr Direktionsrecht überschritten. Mit seiner früheren Tätigkeit würde er am 1. Oktober 1960 mit dem Inkrafttreten des TV Nr. 11/60 in die VergGr. VI AVO aufgerückt sein. Mit der Klage hat der Kläger Zahlung der im einzelnen angegebenen Unterschiedsbeträge zwischen den Monatsgehältern nach VergGr. VII und VergGr. VI AVO für die Zeit vom 1. Oktober 1960 bis zum 31. Dezember 1961 in Höhe von insgesamt 990,-- DM nebst 4 v. H. Zinsen seit Klageerhebung verlangt.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten. Sie hat bestritten, daß sie dem Kläger bei seiner Umsetzung am 1. Juni 1960 eine nach

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

VergGr. VIII TO.A zu bewertende Tätigkeit zugewiesen habe. Sie meint, der Kläger könne eine etwaige Verletzung des Direktionsrechts nicht mehr geltend machen, da er die ihm neu zugewiesene Tätigkeit 1 1/2 Jahre ohne Widerspruch ausgeübt und sich dadurch mit seiner Umsetzung einverstanden erklärt habe. Außerdem seien etwa entstandene Ansprüche des Klägers aufgrund der Ausschlußfristen der §§ 4 TV Nr. 13/58, 4 TV Nr. 13/60, 67 MTA erloschen.

Der Kläger hat bestritten, daß er sich mit der ihn benachteiligenden Umsetzung einverstanden erklärt habe. Er meint, die Anwendung der Ausschlußfristen würde nach dem Verhalten der Beklagten gegen Treu und Glauben verstoßen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger den Klageanspruch weiter; die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zum Teil begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht läßt es dahingestellt, ob die Beklagte dem Kläger zum 1. Juni 1960 eine geringerwertige Tätigkeit zugewiesen und dadurch ihr Direktionsrecht überschritten hat. Es bestätigt die klagabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts, weil die Ansprüche des Klägers jedenfalls aufgrund der Ausschlußfrist des § 67 Abs. 1 MTA erloschen seien. Nach dieser Bestimmung müssen die Ansprüche auf Leistungen, die auf die Zugehörigkeit zu einer höheren als der bei der Einstellung festgelegten bzw. der bisherigen Vergütungsgruppe oder auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach den §§ 22 bis 25 MTA gestützt sind, sowie die allmonatlich entstehenden Ansprüche auf Vergütung (§ 26 MTA) innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Hierzu führt das Landesarbeitsgericht aus:

- 4 -



- 4 -

Die Ausschlußfrist gelte auch für Ansprüche, die vor dem Inkrafttreten des MTA (1. April 1961) entstanden seien; denn eine Kollektivordnung könne Ausschlußfristen auch für bereits vor ihrem Inkrafttreten entstandene Ansprüche setzen. Der Klageanspruch beruhe auf der Behauptung des Klägers, die Beklagte habe bei der Umsetzung des Klägers im Juni 1960 ihr Direktionsrecht verletzt, so daß dem Kläger ein Anspruch auf Zuweisung einer Tätigkeit zustünde, die der früheren, seinem Arbeitsvertrag gemäßen Tätigkeit entspreche. Dieser Anspruch, der die Voraussetzung für die Klageforderung auf Zahlung der Gehaltsdifferenz zwischen den Vergütungsgruppen VII und VI AVO bilde, falle unter Absatz 1 des § 67 MTA. Der Kläger stütze zwar den Klageanspruch nicht unmittelbar auf die Zugehörigkeit zu einer Vergütungsgruppe oder auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit, er wolle aber so behandelt werden, als ob er nach Beseitigung der nach seiner Meinung unwirksamen Direktionsverfügung der höheren Vergütungsgruppe zugehört hätte, und zwar vom Inkrafttreten des TV Nr. 11/60 an. Falle der Klageanspruch somit sinngemäß unter die Ausschlußfrist des § 67 Abs. 1 MTA, so hätte der Kläger ihn innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend machen müssen. Der Anspruch auf Zuweisung einer Beschäftigung, wie sie dem Kläger nach seiner Meinung aufgrund des alten Dienstvertrages zugestanden habe, und der daraus sich ergebende Gehaltsanspruch seien nach dem eigenen Vortrag des Klägers mit dem Abschluß des TV Nr. 11/60 am 18. November 1960 fällig geworden. Der Kläger habe jedoch innerhalb der nächsten sechs Monate seinen Anspruch bei der Beklagten nicht schriftlich geltend gemacht und sei daher mit ihm ausgeschlossen.

Diese Schlußfolgerung des angefochtenen Urteils beruht also auf der Annahme, der tarifliche Vergütungsanspruch des Klägers setze einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zuweisung einer der begehrten Vergütungsgruppe entsprechenden Tätigkeit voraus und jeder dieser beiden Ansprüche sei in seiner Gesamtheit zu einem bestimmten, die tarifliche Ausschlußfrist in Lauf setzenden Zeitpunkt fällig geworden. Das ist ebenso rechtsirrig wie die Meinung der Revision, der mit der Klage verfolgte Anspruch auf Zahlung der Gehaltsdifferenz zwischen zwei tariflichen Vergütungsgruppen

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

lasse sich als Schadensersatzanspruch aus einer Verletzung des Direktionsrechts rechtfertigen und unterliege als solcher anderen tariflichen Ausschlußfristen als der Vergütungsanspruch selbst.

Der tarifliche Vergütungsanspruch des Klägers richtet sich nach der von ihm überwiegend und nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit (§§ 1, 2 TV Nr. 13/60, §§ 22, 23 MTA). Die von dem Angestellten auszuübende Tätigkeit ist diejenige Tätigkeit, die er nach seinem Arbeitsvertrage zu leisten übernommen hat. Wenn in § 3 Abs. 2 der für das Arbeitsverhältnis des Klägers vor dem 1. Oktober 1960 geltenden T.O.A auf die überwiegende Tätigkeit abgestellt wird, so ist das nicht anders zu verstehen. Hat ein Angestellter danach Anspruch auf die tarifliche Mindestvergütung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe, so ist allerdings der Arbeitgeber regelmäßig auch verpflichtet, ihn mit einer dieser Vergütungsgruppe entsprechenden Tätigkeit zu beschäftigen (vgl. BAG 2, 221 ff.; BAG AP Nr. 17 zu § 611 BGB Direktionsrecht und Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV). Der Vergütungsanspruch ist aber nicht davon abhängig, daß der Angestellte diesen Beschäftigungsanspruch durchsetzt und der Arbeitgeber ihm auch tatsächlich eine entsprechende Tätigkeit zuweist. Die Vergütung wird zwar grundsätzlich erst durch die Arbeitsleistung verdient; aber der Arbeitnehmer hat auch dann einen Erfüllungsanspruch auf die Vergütung, wenn der Arbeitgeber mit der Annahme der Dienste in Verzug gerät (§ 615 Satz 1 BGB).

Die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit bleibt für den Vergütungsanspruch maßgebend, solange der Arbeitsvertrag nicht wirksam geändert wird. Dazu bedarf es im Verhältnis der Vertragsparteien zueinander einer ausdrücklichen oder stillschweigenden Einigung; weitere Wirksamkeitsvoraussetzungen können sich aus dem Personalvertretungsrecht ergeben, wie noch in anderem Zusammenhang näher zu erörtern sein wird.

Inwieweit der Arbeitgeber dem Angestellten einseitig eine andere als die bisher von ihm ausgeübte Tätigkeit zuweisen darf, bestimmt sich ebenfalls danach, was im Arbeitsver-

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

trage über die Dienstleistungspflicht bestimmt ist. Der Arbeitsvertrag kann sich auf einen bestimmten Aufgabenbereich erstrecken, er kann aber auch allgemein die Beschäftigung als Verwaltungsangestellter nach einer bestimmten Vergütungsgruppe zum Inhalt haben. In diesem Falle darf der Arbeitgeber, soweit sich nicht Beschränkungen der Arbeitspflicht nach der Art der Tätigkeit aus den Umständen ergeben, dem Angestellten auch andere Aufgaben als die zunächst übertragenen zuweisen. Nur muß sich die überwiegende Tätigkeit des Angestellten weiterhin im Rahmen derjenigen Tätigkeiten halten, die der dem Angestellten nach seinem Arbeitsvertrage zustehenden Vergütungsgruppe entsprechen (wobei im Falle einer tarifwidrigen Vergütungsabrede aufgrund der zwingenden Wirkung der Tarifnormen diejenige Vergütungsgruppe maßgebend ist, deren Merkmale die nicht nur vorübergehend übertragene und übernommene überwiegende Tätigkeit des Angestellten erfüllt). Das allgemeine Weisungsrecht des Arbeitgebers umfaßt nicht die Befugnis zur Versetzung des Arbeitnehmers auf einen Arbeitsplatz mit geringerer Entlohnung, auch wenn die bisher gezahlte Vergütung fortgezahlt wird (vgl. BAG AP Nr. 2, 17, 18, 19 zu § 611 BGB Direktionsrecht).

Weist der Arbeitgeber dem Angestellten gleichwohl eine geringerwertige Tätigkeit zu, wie es der Kläger behauptet, so berührt eine solche einseitige Maßnahme den Vergütungsanspruch des Angestellten nicht. Sie ist unwirksam und als nicht geschehen zu betrachten, da sie der Rechtsgrundlage entbehrt. Infolgedessen bleibt die frühere Tätigkeit des Angestellten weiterhin die von ihm ausübende, und nach ihr bestimmt sich auch bei einer eintretenden Tarifänderung der neue tarifliche Vergütungsanspruch des Angestellten.

Daraus folgt weiter, daß der Angestellte auf die seiner früheren Tätigkeit entsprechende Vergütung weiterhin einen Erfüllungsanspruch hat, soweit der Arbeitgeber mit der Annahme dieser Lasten im Verzuge ist (§ 615 Satz 1 BGB), und zwar werden die einzelnen Gehaltsansprüche fällig, wie wenn die frühere höherwertige Tätigkeit wirklich geleistet würde. Diese Ansprüche beruhen nicht auf einer einmaligen Vertragsverletzung, nämlich der vom Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht gedeckten Umsetzung

- 7 -



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



in eine geringerwertige Tätigkeit. Denn wenn diese Maßnahme unwirksam ist, berührt sie die Vergütungsansprüche des Angestellten nicht und verursacht daher auch keinen als Schaden anzusehenden Verdienstausschlag. Vielmehr handelt es sich um allmonatlich entstehende Vergütungsansprüche, die jeweils der sechsmonatigen Ausschußfrist des § 4 Abs. 1 TV Nr. 13/60 bzw. des § 67 Abs. 1 MTA unterliegen. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, etwaige Ansprüche des Klägers auf die seiner früheren Tätigkeit entsprechende Vergütung seien aufgrund einer mit dem Inkrafttreten des TV Nr. 13/60 in Lauf gesetzten Ausschußfrist in ihrer Gesamtheit, also auch für die Zukunft erloschen, ist irrig (vgl. hierzu auch BAG AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV).

II. Die Klage ist indessen im Ergebnis insoweit zu Recht abgewiesen worden, als die geforderten einzelnen Monatsbeträge von tariflichen Ausschußfristen erfaßt werden.

1. Nach § 4 Abs. 1 des TV Nr. 13/60 vom 18. November 1960 mußten solche Ansprüche jeweils innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Monats, in dem der Anspruch entstanden ist, schriftlich gegenüber der Dienststelle geltend gemacht werden. An Stelle dieser Bestimmung gilt seit dem Inkrafttreten des MTA (1. April 1961), der den TV Nr. 13/60 außer Kraft setzte, die Vorschrift des § 67 Abs. 1 MTA, nach der die schriftliche Geltendmachung nunmehr innerhalb einer Ausschußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit erfolgen muß. Da der Kläger nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils seine Ansprüche vor dem Schreiben vom 29. Dezember 1961 nicht schriftlich geltend gemacht hat, sind die Ansprüche für die Zeit von Oktober 1960 bis einschließlich Juni 1961 verfallen, da der Anspruch auf das Gehalt für Juni 1961 am 15. des Monats fällig geworden war (§ 36 MTA).

Dem steht nicht entgegen, daß die während der Geltung des TV Nr. 13/60, nämlich in der Zeit von Oktober 1960 bis März 1961 etwa erwachsenen Ansprüche beim Außerkrafttreten dieses Tarifvertrages am 1. April 1961 aufgrund der Ausschußfrist des § 4 Abs. 1 noch nicht verfallen sein konnten. Zu Unrecht



- 8 -

meint die Revision, diese Ansprüche unterlägen überhaupt keiner Ausschußfrist mehr, weil der TV Nr. 13/60 weggefallen sei, bevor die in ihm enthaltene Ausschußklausel die Ansprüche zum Erlöschen gebracht habe, und weil es sich bei der Bestimmung des § 67 MTA um eine neue Regelung handele, die die früher entstandenen Ansprüche nicht erfasse. Die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche unterlagen laufend einer tariflichen Ausschußfrist. Dadurch, daß der MTA den TV Nr. 13/60 ohne zeitliche Lücke ablöste (wie schon der TV Nr. 13/60 den vor ihm geltenden TV Nr. 13/58 abgelöst hatte), es im Prinzip aber bei einer gleichartigen Ausgestaltung von Ausschußfristen blieb, fiel jeder entstandene und fällig gewordene Vergütungsanspruch unter eine solche Ausschußfrist. Wenn während des Laufs der Ausschußfrist des § 4 Abs. 1 TV Nr. 13/60 der MTA den TV Nr. 13/60 ablöste, so wurden die noch nicht aufgrund der Ausschußfrist des § 4 Abs. 1 TV Nr. 13/60 erloschenen Vergütungsansprüche aus weiterbestehenden Arbeitsverhältnissen mangels gegenteiliger tariflicher Bestimmungen nunmehr unmittelbar und zwingend von § 67 Abs. 1 MTA erfaßt (BAG AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV; vgl. hierzu auch BAG AP Nr. 1 zu § 4 TVG Ordnungsprinzip). Dabei kann unerörtert bleiben, von welchem Zeitpunkt an der Beginn der Ausschußfrist des am 21. April 1961 abgeschlossenen und rückwirkend zum 1. April 1961 in Kraft getretenen MTA für die noch während der Geltung des TV Nr. 13/60 entstandenen und fällig gewordenen Vergütungsansprüche anzusetzen ist; denn das Schreiben des Klägers vom 29. Dezember 1961 konnte die sechsmonatige Frist des § 67 Abs. 1 MTA für die Ansprüche aus der Zeit vor dem 1. April 1961 keinesfalls mehr wahren.

2. Entgegen der Meinung der Revision ist dem Landesarbeitsgericht darin beizutreten, daß die Anwendung der tariflichen Ausschußfristen nicht wegen des Verhaltens der Beklagten nach Treu und Glauben ausgeschlossen ist. Wenn die Beklagte die Rechtsansicht vertreten hat, die vorgenommenen Umsetzungen seien ohne Änderungskündigung zulässig, so enthub das die Angestellten nicht einer eigenen Prüfung, ob sie nicht doch Vergütungsansprüche nach einer höheren als der ihnen von der Beklagten zugebilligten Ver-

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



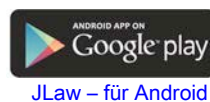
[JLaw – für iOS](#)

gütungsgruppe haben könnten. Sie konnten nicht ohne weiteres darauf vertrauen, daß die ihnen ungünstige Rechtsansicht der Beklagten zutreffend sei. Dafür, daß die Beklagte mit unlauteren Mitteln ihre Angestellten zur Anerkennung ihres Rechtsstandpunktes zu bewegen versucht hätte, besteht kein Anhalt. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizutreten, daß die bestehende Unsicherheit über die Rechtslage die Angestellten nicht davon befreite, ihre Ansprüche in der tariflich vorgeschriebenen Frist und Form bei der Beklagten geltend zu machen, und daß die Ausschlußfrist während der Führung eines Musterprozesses nicht etwa gehemmt war, bis das Bundesarbeitsgericht jenen Prozeß durch Urteil vom 14. Dezember 1961 (AP Nr. 17 zu § 611 BGB Direktionsrecht) entschieden hatte. Es liegt auch nicht so, daß der Kläger, wie die Revision meint, infolge des Verhaltens der Beklagten das Bestehen seines Anspruchs nicht hätte erkennen können. Die Angestellten der Beklagten und damit auch der Kläger hatten genügend Gelegenheit, sich über die rechtliche Problematik der Umsetzungsmaßnahmen der Beklagten zu informieren, nicht zuletzt mit Hilfe ihrer Gewerkschaft. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23. Juni 1961 (BAG 11, 150) steht der vom erkennenden Senat vertretenen Ansicht nicht entgegen, da es sich nicht mit der Frage befaßt, zu wessen Lasten eine gewisse Rechtsunsicherheit geht, die auf einer verschiedenen Auffassung über die rechtlichen Folgen von Maßnahmen einer Vertragspartei beruht.

Hiernach war die Revision des Klägers als unbegründet zurückzuweisen, soweit sie sich gegen die Abweisung seiner Ansprüche für die Zeit vom 1. Oktober 1960 bis zum 30. Juni 1961 in Höhe von insgesamt 582,-- DM nebst Zinsen richtet.

III. Für den späteren Anspruchszeitraum gilt folgendes:

Der Kläger behauptet selbst nicht, daß die von ihm tatsächlich seit dem 1. Juni 1960 ausgeübte Tätigkeit die tariflichen Merkmale der begehrten VergGr. VI AVO erfülle. Sein Anspruch kann daher nur dann begründet sein, wenn die von ihm vor dem 1. Juni 1960 ausgeübte Tätigkeit für seinen tariflichen Vergütungsanspruch maßgebend geblieben ist und den neuen



- 10 -

Merkmale der VergGr. VI AVO TV Nr. 11/60 entspricht. Das setzt zunächst voraus, daß die nicht nur vorübergehende Zuweisung einer anderen Tätigkeit zum 1. Juni 1960 unwirksam war, so daß die frühere Tätigkeit des Klägers dafür bestimmend ist, ob er nach den neuen Tätigkeitsmerkmalen der AVO TV Nr. 11/60 mit deren Inkrafttreten am 1. Oktober 1960 in die VergGr. VI aufgerückt ist. Das hängt von folgendem ab:

Erfüllte die dem Kläger neu zugewiesene überwiegende Tätigkeit ebenso wie seine frühere Tätigkeit als Hilfssachbearbeiter in der Versicherungsabteilung die Merkmale der VergGr. VII nach der im Zeitpunkt der Umsetzung für das Arbeitsverhältnis des Klägers noch geltenden TO.A, so lag die Umsetzung im Direktionsrecht der Beklagten und war wirksam. Dann war die neue Tätigkeit diejenige, die der Kläger beim Inkrafttreten der AVO nach seinem Arbeitsvertrage auszuüben hatte, und die Klage ist unbegründet, da die neue Tätigkeit nach dem eigenen Vorbringen des Klägers die tariflichen Merkmale der VergGr. VI AVO nicht erfüllt.

Entsprach dagegen die dem Kläger am 1. Juni 1960 zugewiesene überwiegende Tätigkeit nur noch den Merkmalen der VergGr. VIII TO.A, wie der Kläger behauptet, so kann die Maßnahme der Beklagten aus zwei verschiedenen Gründen unwirksam sein:

a). Im Verhältnis der Parteien zueinander bedurfte es zur Wirksamkeit der Zuweisung einer nach einer geringeren Vergütungsgruppe zu bewertenden Tätigkeit der Vertragsänderung. Ist die Umsetzung des Klägers auf einen geringerwertigen Arbeitsplatz ohne seine Zustimmung vorgenommen worden, wie der Kläger behauptet, so war eine solche einseitige Maßnahme der Beklagten unwirksam.

Das Landesarbeitsgericht nimmt indessen an, der Kläger habe der Änderung seines ursprünglichen Arbeitsvertrages stillschweigend zugestimmt. Es verweist darauf, daß der Kläger bis zum 29. Dezember 1961 der Änderung seines Aufgabengebietes nicht widersprochen habe. Sein Schweigen könne nach Treu und Glauben nur so gedeutet werden, daß er sich mit der Zuweisung der neuen Tätigkeit durch die Direktionsverfügung vom 1. Juni 1960 einverstanden erklärt habe. Die Beklagte habe jedenfalls nach Ablauf eines Zeitraums von rund 1 1/2 Jahren damit rechnen können, daß der Kläger angesichts der allge-

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

mein bekannten Notwendigkeit einer Umorganisation, durch die der Ausspruch von Kündigungen habe vermieden werden sollen, mit seiner Umsetzung einverstanden sei.

Diese Deutung des Verhaltens des Klägers läßt einen reversiblen Verstoß nicht erkennen.

b) Wird im Wege einer ausdrücklichen oder stillschweigenden Änderung des Arbeitsvertrages ein neuer Tätigkeitsbereich vereinbart, dessen tarifliche Mindestvergütung sich nach einer niedrigeren Vergütungsgruppe bestimmt als derjenigen, die dem Angestellten aufgrund der bisher von ihm auszuübenden Tätigkeit zustand, so unterliegt eine solche Vertragsänderung – mag sie auf eine sog. Änderungskündigung hin oder ohne eine solche vorgenommen werden – als Rückgruppierung der Mitbestimmung des zuständigen Personalrats (§ 71 Abs. 1 Buchst. b PersVG). Die Mitbestimmung des Personalrats und die Einhaltung der Vorschriften über das Mitbestimmungsverfahren (§ 62 PersVG) sind Wirksamkeitsvoraussetzung für alle Rechtsgeschäfte der Parteien, in denen eine Rückgruppierung enthalten ist (BAG AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV und zur entsprechenden Frage bei der Mitwirkung und dem Mitwirkungsverfahren BAG 5, 203; vgl. hierzu die Kommentare zum Bundespersonalvertretungsgesetz: Dietz, § 71 Anm. 23 ff.; Fitting-Heyer-Lorenzen, 3. Aufl., § 71 Anm. 9; Grabendorff-Windscheid, 2. Aufl., § 71 Anm. I 1b; Molitor, 2. Aufl., § 71 Anm. 4).

Eine Rückgruppierung im Sinne des § 71 Abs. 1 Buchst. b PersVG liegt immer dann vor, wenn sich durch Zuweisung einer anderen als der bisherigen Tätigkeit die für die tarifliche Mindestvergütung maßgebliche Vergütungsgruppe für den Angestellten verschlechtert. Das hat der erkennende Senat bereits in dem genannten Urteil (AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: BAVAV) ausgesprochen. Dort handelte es sich insofern um einen anderen Sachverhalt, als ein Angestellter, der möglicherweise beim Inkrafttreten der AVO am 1. Oktober 1960 aufgrund der damals von ihm überwiegend und nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit einen tariflichen Mindestanspruch auf die VergGr. V b AVO erworben hatte, später einen neuen Arbeits-

- 12 -

vertrag mit der Beklagten abgeschlossen hatte, nach dem er unter Einreihung in die VergGr. VI MTA als Angestellter weiterbeschäftigt werden sollte; die Vertragsänderung erstreckte sich also, wenn dieser Angestellte am 1. Oktober 1960 einen tariflichen Mindestanspruch nach der VergGr. V b AVO erworben hatte, nicht nur auf eine geringer zu bewertende Beschäftigung, sondern auch auf die dieser Beschäftigung entsprechende niedrigere Vergütungsgruppe. Hier dagegen hat sich der Kläger, der bisher eine Tätigkeit nach der VergGr. VII TO.A verrichtete, nach der Feststellung des Berufungsurteils mit der Zuweisung einer Tätigkeit, die nach seiner Ansicht nur noch die Merkmale der VergGr. VIII TO.A erfüllte, stillschweigend einverstanden erklärt, er behielt aber weiterhin die Vergütung nach der VergGr. VII TO.A; die Vertragsänderung erstreckte sich also gegebenenfalls nur auf eine geringerwertige Tätigkeit, nicht aber auf eine entsprechende Verschlechterung der vertraglich geschuldeten Vergütung, die nur durch eine Vertragsänderung hätte herbeigeführt werden können. Auch dieser Sachverhalt stellt eine Rückgruppierung im Sinne des § 71 Abs. 1 Buchst. b PersVG dar. Sie liegt bereits darin, daß die unter den veränderten Arbeitsbedingungen geschuldete Tätigkeit tariflich nach einer niedrigeren Vergütungsgruppe bewertet wird als die Tätigkeit, die der Angestellte vorher auszuüben hatte. Unter Höher- und Rückgruppierungen, auf die sich die Mitbestimmung erstreckt, fällt schon die nicht nur vorübergehende Übertragung einer Tätigkeit, die der Tarif einer höheren oder niedrigeren Vergütungsgruppe zuweist. Entscheidend ist dabei, daß sich die tarifliche Mindestvergütung für die von dem Angestellten überwiegend ausübende (d. h. arbeitsvertraglich geschuldete) Tätigkeit ändert. Bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit liegt es auf der Hand, daß schon diese, d. h. die Änderung des Arbeitsvertrages hinsichtlich der auszuübenden Tätigkeit, der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen muß; denn nach der auszuübenden Tätigkeit erwächst kraft zwingenden Tarifrechts ohne weiteres der tarifliche Mindestanspruch auf die der höherwertigen Tätigkeit entsprechende höhere Vergütungsgruppe; der Personalrat

- 13 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

hätte keine Möglichkeit einer Einflußnahme auf die Höhergruppierung, wenn man erst die Vereinbarung der höheren Vergütungsgruppe, von der der Anspruch auf die tarifliche Mindestvergütung ohnehin nicht abhängt, der Mitbestimmung unterwerfen wollte.

Ebenso kann es bei der Übertragung (Zuweisung und Übernahme) einer unter eine niedrigere Vergütungsgruppe fallenden Tätigkeit nicht darauf ankommen, ob auch die Vergütungsabrede entsprechend geändert wird. Geschieht das nicht, so wird der Angestellte nunmehr in Wahrheit übertariflich bezahlt. Auf die Gewährung oder den Abbau übertariflicher Vergütungen erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht nicht. Wohl aber soll der Personalrat bei der Übertragung einer vom Tarif nach einer höheren oder niedrigeren Vergütungsgruppe bewerteten Tätigkeit mitbestimmen. Das ergibt sich daraus, aus welchen Gründen der Personalrat nach § 71 Abs. 2 PersVG seine Zustimmung verweigern darf, nämlich u. a. wegen persönlicher Bevorzugung trotz mangelnder Eignung, Benachteiligung anderer geeigneter Bediensteter wegen ihrer Abstammung, Religion usw. sowie wegen der Besorgnis einer Störung des Friedens in der Dienststelle durch unsoziales Verhalten. Das sind Umstände, die zum mindesten nicht nur mit der tatsächlich gezahlten Vergütung zusammenhängen, sicher aber mit der Stellung, die der Angestellte aufgrund seiner Tätigkeit in der Dienststelle einnehmen soll.

Hiernach war das angefochtene Urteil aufzuheben, soweit es die Ansprüche des Klägers für die Zeit seit dem 1. Juli 1961 aberkannt hat. Das Landesarbeitsgericht, an das die Sache insoweit zurückzuverweisen war, wird nunmehr prüfen müssen, ob die dem Kläger am 1. Juni 1960 übertragene überwiegende Tätigkeit nur noch den Merkmalen der VergGr. VIII TO.A entsprach. Ist das der Fall, so liegt eine der Mitbestimmung des zuständigen Personalrats unterliegende Rückgruppierung vor, und die Übertragung der neuen Tätigkeit ist, wenn sie ohne Zustimmung des Personalrats erfolgt ist, unwirksam. Dann kommt es weiter darauf an, ob der Kläger aufgrund seiner für



seinen Tarifanspruch maßgeblich gebliebenen früheren überwiegenden Tätigkeit nach den neuen Merkmalen der AVO in die VergGr. VI aufgerückt ist. Die Vergütung nach dieser Vergütungsgruppe kann er auch dann erst von dem Zeitpunkt an fordern, in dem er eine nach der VergGr. VI AVO zu vergütende Tätigkeit der Beklagten in einer den Annahmeverzug begründenden Weise angeboten hat (§ 615 BGB).

Über die Kosten des Revisionsverfahrens wird das Landesarbeitsgericht mit zu entscheiden haben.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Martel

Dr. Pecher

Dr. Zahn

Prieschl

