

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BAT § 25, § 7, § 12; Anlage zu § 25 BAT § 1, § 2, § 3; Anlage 1 a zum BAT VergGr. V c und VergGr. VI b (jeweils Fallgruppe 1); BBG § 26; BGB §§ 275, 276, 279 (Erste Sachbearbeiterin für Wohngeld bei Kommunalverwaltung)

Leitsätze:

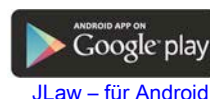
1. Im kommunalen Verwaltungsdienst ist die Ablegung der jeweiligen Verwaltungsprüfung tarifliche Anspruchsvoraussetzung.
2. Als "Spezialgebiete" (§ 3 Abs. 1 lit. d der Anlage zu § 25 BAT) kommen nur außergewöhnliche, nicht bei allen Kommunalverwaltungen bestehende Aufgaben in Betracht. "Spezialgebiete" erfordern daher auch außergewöhnliche, spezielle Fachkenntnisse. Die Bearbeitung von Wohngeld ist kein "Spezialgebiet".
3. Die Zulage nach § 2 Abs. 1 Satz 2 der Anlage zu § 25 BAT ist auch dann zu zahlen, wenn trotz objektiv bestehender Möglichkeit ein Angestellter aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen am Verwaltungslehrgang bzw. an der Verwaltungsprüfung nicht teilnehmen kann, z.B. auch wegen unverschuldeter Krankheitsfolgen. Hingegen kommt es beim Wegfall der Zulage nach § 2 Abs. 2 lit. b der Anlage zu § 25 BAT weder auf die Gründe noch auf ein Verschulden des Angestellten an.
4. Auch in der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers liegende Gründe können eine "gegebene Veranlassung" für eine amtsärztliche Untersuchung sein. Dies gilt auch dann, wenn ein Angestellter aufgrund fachärztlicher Empfehlung wegen der gesundheitlichen Folgen eines Verkehrsunfalles einen von ihm begonnenen Verwaltungslehrgang hat abbrechen müssen und kurz darauf seine erneute Teilnahme beantragt.
5. Ein eine Versetzung rechtfertigender "dienstlicher Grund" kann auch darin liegen, daß der Angestellte die für seine Tätigkeit tariflich vorgeschriebene Verwaltungsprüfung auf absehbare Zeit nicht ablegen kann.

Aktenzeichen: 4 AZR 816/76

Urteil des BAG vom 21. Juni 1978 LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 816/76

3 Sa 1001/74 Niedersachsen

Verkündet am
21. Juni 1978

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juni 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Willems und Hackmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 30. Juni 1976 - 3 Sa 1001/74 - sowie des Arbeitsgerichts Oldenburg vom 15. August 1974 - 1 Ca 266/74 - aufgehoben.

Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin für den Anspruchszeitraum vom 1. Juni 1973 bis 31. Januar 1974 eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen den Vergütungsgruppen VI b und V c BAT zu zahlen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Weiter wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin ab 1. Februar 1974 eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen den Vergütungsgruppen VII und VI b BAT zu zahlen.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen zu 2/3 die Klägerin und zu 1/3 die Beklagte.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die am 22. Juli 1937 geborene, der Gewerkschaft ÖTV angehörende Klägerin steht seit dem 1. August 1964 als Verwaltungsangestellte in den Diensten der Beklagten. Bis zum 31. Januar 1974 war sie als Erste Sachbearbeiterin im Sachgebiet "Wohngeld" der Abteilung "Wohngeld, Wohnungsbauförderung und Wohnungssuchende" des Amtes für Wohnungsbauförderung tätig. Während dieses Zeitraumes war sie auf einer Planstelle der VergGr. V c BAT beschäftigt. Zwischen den Parteien besteht auch Einvernehmen darüber, daß die von der Klägerin bis zum 31. Januar 1974 geleistete Arbeit als Erste Sachbearbeiterin für Wohngeld den Tätigkeitsmerkmalen dieser Vergütungsgruppe entsprach. Nach ihrem Arbeitsvertrag hat die Klägerin Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. VII BAT.

Eine Verwaltungsprüfung hat die Klägerin nicht abgelegt. Bis zum 30. September 1971 erhielt sie eine persönliche Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Bezügen nach den VergGruppen VII und VI b BAT. Nachdem die Klägerin in diesem Monat den Antrag gestellt hatte, zum Besuch der Verwaltungsschule zwecks Ablegung der Verwaltungsprüfung I zugelassen zu werden, wurde ihr ab 1. Oktober 1971 eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen den Bezügen nach den VergGruppen VII und V c BAT gezahlt. Ab 1. Oktober 1972 nahm die Klägerin am Verwaltungslehrgang I in Oldenburg

- 3 -



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



- 3 -

teil. Mit Schreiben vom 4. Dezember 1972 zeigte sie unter Vorlage eines fachärztlichen Attestes an, daß sie aus gesundheitlichen Gründen an den Lehrveranstaltungen der Verwaltungsschule nicht mehr teilnehmen könne. Darauf wurde der Klägerin ab 1. Februar 1973 nur noch eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen den VergGruppen VII und VI b BAT gewährt.

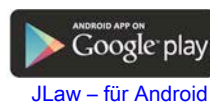
Im März 1973 bat die Klägerin bei der Beklagten erneut darum, zum Besuch der Verwaltungsschule zugelassen zu werden, um dort die Verwaltungsprüfung I abzulegen. Vor ihrer Entscheidung über diesen Antrag ließ die Beklagte die Klägerin durch den Amtsarzt untersuchen. Wegen der gesundheitlichen Folgen eines Verkehrsunfalles, den die Klägerin erlitten hatte, konnte die Klägerin nach Auffassung des Amtsarztes mit Rücksicht auf ihren Gesundheitszustand neben ihrem normalen Dienst und ihren häuslichen Belastungen nicht noch an dem Verwaltungslehrgang teilnehmen. Seit dem 1. Februar 1974 wird die Klägerin mit Zustimmung des Personalrates gegen Vergütung nach der VergGr. VII bei der zum Kulturamt der Beklagten gehörigen Jugendmusikschule als Verwaltungsangestellte beschäftigt.

Die Klägerin hat in erster Linie die Feststellung der Beklagten zu ihrer Vergütung nach der VergGr. V c BAT ab 1. Juni 1973 und die weitere Feststellung der Unwirksamkeit ihrer Versetzung zur Jugendmusikschule begehrt. Sie hat vorgetragen, die Beklagte handele treuwidrig und arglistig, wenn sie ihr unter Berufung auf die tariflich geforderte Verwaltungsprüfung die eingeklagte Vergütung nach der VergGr. V c BAT vorenthalte. Zudem sei bei ihr die Ablegung der Verwaltungsprüfung I nicht erforderlich, da das von ihr bearbeitete Sachgebiet "Wohngeld" ein "Spezialgebiet" im tariflichen Sinne sei. Daß sie dieses schwierige Fachgebiet beherrsche, ergebe sich daraus, daß sie zwei Abteilungsleiter, die die Verwaltungsprüfung II abgelegt hätten und Inhaber von Planstellen der Besoldungsgruppe A 10 seien, in dieses Fachgebiet eingearbeitet und zeitweise die Abteilung geleitet habe. Zumindest stehe ihr im Hinblick auf diese Umstände Vergütung nach der VergGr. VI b BAT zu.

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Weiter hat die Klägerin vorgetragen, wenn ihr schon nicht die in erster Linie eingeklagte Vergütung nach der VergGr. V c bzw. der VergGr. VI b BAT gezahlt werden müsse, so habe sie doch wenigstens einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage in Höhe der Differenz zwischen den Bezügen nach den VergGruppen VII und V c bzw. VI b BAT. Die ihr ab 1. Oktober 1971 gewährte Zulage sei ihr zu Unrecht wieder entzogen worden. Sie habe es nicht zu vertreten, daß sie den Verwaltungslehrgang I nicht bis zu Ende habe besuchen und die Verwaltungsprüfung I nicht habe ablegen können. Die Einschaltung des Amtsarztes nach ihrem zweiten Antrag auf Zulassung zum Verwaltungslehrgang sei rechtswidrig. Ihre Vergütungsansprüche würden durch ihre Versetzung zur Jugendmusikschule nicht berührt.

Schließlich vertritt die Klägerin die Ansicht, ihre Versetzung zur Jugendmusikschule sei unwirksam. Daher habe sie einen Anspruch auf weitere Beschäftigung als Erste Sachbearbeiterin für Wohngeld. Es fehle sowohl an den Erfordernissen des § 12 BAT für eine Versetzung als auch an einer Änderungskündigung seitens der Beklagten. Außerdem habe die Beklagte mit der Versetzung ihr Direktionsrecht überschritten und gegen die Fürsorgepflicht verstoßen. Nachdem sie viele Jahre lang zufriedenstellend eine nach der VergGr. V c BAT zu bewertende Tätigkeit ausgeübt habe, stelle sich ihre Versetzung durch die Beklagte zugleich als Rechtsmißbrauch dar. Auch sei der Personalrat dabei nicht eingeschaltet worden. Demgemäß hat die Klägerin beantragt,

- 1.) festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab 1. Juni 1973 nach der VergGr. V c BAT zu vergüten,

hilfsweise (1)

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin ab 1. Juni 1973 nach der VergGr. VI b BAT zu vergüten,

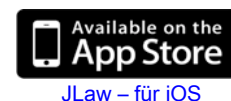
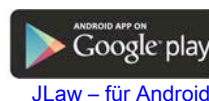
hilfsweise (2)

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab 1. Juni 1973 eine Zulage zwischen ihrem Gehalt und Bezügen nach der VergGr. V c BAT zu zahlen,

- 5 -



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



- 5 -

hilfsweise (3)

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin ab 1. Februar 1974 eine Zulage zwischen ihrem Gehalt und Bezügen nach der VergGr. VI b BAT zu zahlen,

- 2.) festzustellen, daß die Versetzung der Klägerin vom 1. Februar 1974 unwirksam und die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin über den 1. Februar 1974 hinaus weiterhin als Erste Sachbearbeiterin im Sachgebiet Wohngeld des Amtes für Wohnungsbauförderung zu beschäftigen.

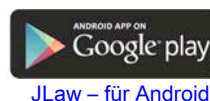
Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, die Klägerin sei tarifgerecht vergütet worden. Vergütung nach der VergGr. V c BAT komme für die Klägerin nicht in Betracht, da sie die erste Verwaltungsprüfung nicht abgelegt habe. Demgegenüber könne sich die Klägerin nicht auf allgemeine Billigkeitgesichtspunkte stützen, da die tariflichen Bestimmungen neben der Erfüllung der jeweiligen Tätigkeitsmerkmale gleichermaßen zwingend auch die bestandene Verwaltungsprüfung I forderten. Wohngeldfragen stellten kein behördliches "Spezialgebiet" im tariflichen Sinne dar. Als solches könnten nur außergewöhnliche Verwaltungsbereiche insbesondere im kulturellen Sektor in Betracht kommen. Aus denselben Gründen könne die Klägerin keine tarifliche Mindestvergütung nach der VergGr. VI b BAT verlangen.

Auch Ansprüche auf Zahlung von Zulagen bestünden nicht. Als aufgrund des von der Klägerin vorgelegten ärztlichen Attestes festgestanden habe, daß sie den begonnenen Verwaltungslehrgang weder weiter besuchen noch mit der Verwaltungsprüfung habe abschließen können, habe sie ihr mit Recht die zuvor gezahlte Zulage in Höhe der Differenz zwischen den VergGruppen V c und VI b BAT wieder entzogen. Dabei sei nach den tariflichen Bestimmungen unmaßgeblich, aus welchen Gründen der weitere Besuch der Verwaltungsschule und die Ablegung der Verwaltungsprüfung unterblieben seien. Nachdem der Amtsarzt, den sie aufgrund des Gesundheitszustandes der Klägerin in Übereinstimmung mit den tariflichen Bestimmungen eingeschaltet habe, der nochmaligen Teilnahme der Klägerin am Verwaltungslehrgang I aus ärztlichen Gründen wider-

- 6 -



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



- 6 -

sprochen habe, habe endgültig festgestanden, daß die Klägerin das tarifliche Erfordernis der Verwaltungsprüfung I in absehbarer Zeit nicht werde erfüllen können. Dies habe die Klägerin auch im Rechtssinne zu vertreten, wobei es nicht auf Verschulden ankomme.

Weiter hat die Beklagte auf den zweiten Hauptantrag der Klägerin entgegnet, der Klägerin seien mehrere andere Stellen angeboten worden, die sie durchweg abgelehnt habe. Zur Jugendschule sei die Klägerin nicht förmlich im Sinne des § 12 BAT versetzt, sondern nur umgesetzt worden, wogegen keinerlei rechtliche Bedenken bestünden. Dabei müsse berücksichtigt werden, daß die Klägerin nur einen Anspruch darauf gehabt habe, nach Maßgabe der VergGr. VII BAT vergütet und beschäftigt zu werden. Der Personalrat habe allen Maßnahmen zugestimmt.

Das Arbeitsgericht hat nach dem zweiten Hilfsantrag der Klägerin erkannt, ihr demgemäß ab 1. Juni 1973 eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihren Bezügen und denen der VergGr. V c BAT zuerkannt, im übrigen die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 14.040,-- DM festgesetzt. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin im Wege der Anschlußberufung ihren Hilfsantrag auf Zahlung einer Zulage in Höhe der Differenz zwischen den VergGruppen VII und VI b BAT auf den Anspruchszeitraum ab 1. Juni 1973 ausgedehnt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten und unter Zurückweisung der Anschlußberufung der Klägerin bei unverändertem Streitwert die Klage in vollem Umfange abgewiesen.

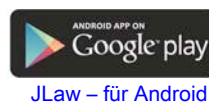
In der Revisionsinstanz hat die Klägerin mit Zustimmung der Beklagten ihre Hilfsanträge zu 1) (Vergütung nach der VergGr. VI b BAT) und 3) (Zulage in Höhe der Differenz zwischen den VergGruppen VII und VI b BAT) auf den Zeitraum ab 1. Februar 1974 beschränkt. Mit der Revision verfolgt sie die in dieser Weise beschränkten sowie ihre sonstigen Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist teilweise begründet und im übrigen unbegründet



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Mit dem Landesarbeitsgericht ist von der Zulässigkeit aller Klageanträge auszugehen. Soweit die Klägerin mit ihrem ersten Hauptantrag sowie dem Hilfsantrag zu 1) die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an sie Vergütung nach den VergGruppen V c bzw. VI b BAT zu zahlen, handelt es sich um eine der im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklagen, die nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig sind. Gleichermäßen zulässig sind die Hilfsanträge zu 2) und 3), mit denen die Klägerin die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten verlangt, an sie Zulagen in Höhe der Differenz zwischen ihren erhaltenen und den Bezügen nach den VergGruppen V c bzw. VI b BAT zu zahlen. Insoweit gelten die für die Zulässigkeit von Eingruppierungsfeststellungsklagen entwickelten prozeßrechtlichen Grundsätze entsprechend: Auch hinsichtlich dieses Klagebegehrens bestehen für Vergangenheit und Zukunft für die Klägerin Berechnungsschwierigkeiten. Im übrigen wird die Beklagte als Gebietskörperschaft des öffentlichen Rechts auch einem nicht zur Zwangsvollstreckung geeigneten Feststellungsurteil nachkommen, das den gesamten Streitkomplex zu bereinigen geeignet ist (vgl. BAG 24, 452 [454] = AP Nr. 2 zu § 24 BAT). Der zweite Hauptantrag der Klägerin enthält in Wahrheit zwei voneinander unabhängige Klagebegehren. Insoweit wird zunächst einmal die Feststellung der Unwirksamkeit der der Klägerin gegenüber vorgenommenen Versetzung vom 1. Februar 1974 begehrt, wogegen keine prozeßrechtlichen Bedenken aus § 256 Abs. 1 ZPO bestehen (vgl. BAG 8, 338 [341] = AP Nr. 8 zu § 611 BGB Direktionsrecht). Im übrigen wird daneben im Wege der Leistungsklage von der Klägerin Beschäftigung auf ihrem früheren Arbeitsplatz verlangt, was ebenfalls, auch im Hinblick auf die Möglichkeit der Zwangsvollstreckung nach § 888 ZPO, prozeßrechtlich unbedenklich ist.

Soweit die Klägerin mit ihrem ersten Hauptantrag die Beklagte auf Vergütung nach der VergGr. V c BAT in Anspruch nimmt, ist die Revision nicht begründet. Zutreffend lehnt insoweit das Landesarbeitsgericht einen Rechtsanspruch der Klägerin ab.

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß aufgrund beiderseitiger Organisationszugehörigkeit zwischen den Parteien der BAT und dessen Anlage 1 a ursprünglich nach Maßgabe der §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend gegolten haben. Indessen übersieht das Landesarbeitsgericht, daß wegen der Kündigung des BAT zum 31. Dezember 1969 im Anspruchszeitraum bis 31. Dezember 1974 dessen als Tarifrecht außer Kraft getretene Normen zwischen den Parteien nur noch in ihrer am 31. Dezember 1969 geltenden Fassung nachwirkend nach Maßgabe des § 4 Abs. 5 TVG weitergegolten haben (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 4 TVG Nachwirkung, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Weiter wendet das Landesarbeitsgericht mit Recht § 25 BAT in der Fassung des Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des BAT für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände vom 1. Dezember 1966 an, worin bestimmt wird:

"Die Ablegung der Ersten Prüfung als Voraussetzung für die Eingruppierung und die Höhergruppierung in die Vergütungsgruppen VII bis V c und der Zweiten Prüfung als Voraussetzung für die Eingruppierung und Höhergruppierung in die Vergütungsgruppen V b bis III richtet sich im Bereiche der kommunalen Arbeitgeberverbände nach der Anlage 3 zu diesem Tarifvertrag."

Diese Anlage, die ebenfalls tariflichen Charakter hat, bestimmt dazu ergänzend und klarstellend in § 1 Abs. 1 weiter:

"Angestellte im Verwaltungs- und Kassendienst sowie im Sparkassendienst haben Anspruch auf Eingruppierung in eine der Vergütungsgruppen VII bis III der Anlage 1, wenn sie die der jeweiligen Vergütungsgruppe entsprechende Tätigkeit ausüben und nach Maßgabe des Absatzes 2 mit Erfolg an einem Lehrgang mit abschließender Prüfung teilgenommen haben....".

Zutreffend folgert das Landesarbeitsgericht aus diesen tariflichen Bestimmungen, daß im kommunalen Verwaltungsdienst neben der Erfüllung der eigentlichen tariflichen Tätigkeitsmerkmale die Zahlung der jeweiligen tariflichen Mindestvergütung von den Tarifvertragsparteien im Sinne einer weiteren, echten tariflichen

- 9 -



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



- 9 -

Anspruchsvoraussetzung auch von der Ablegung der jeweils geforderten Verwaltungsprüfung (vorliegend Verwaltungsprüfung I) abhängig gemacht worden ist (vgl. BAG AP Nr. 86 zu §§ 22, 23 BAT im Anschluß an BAG 19, 322 [323] = AP Nr. 1 zu § 25 BAT, AP Nr. 2 zu § 25 BAT, AP Nr. 79 zu §§ 22, 23 BAT sowie BAG 23, 101 [105] = AP Nr. 1 zu Art. 33 Abs. 2 GG). Angesichts dieser eindeutigen und zwingenden tariflichen Regelung kann sich entgegen den Ausführungen der Revision, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorhebt, die Klägerin grundsätzlich nicht auf allgemeine Billigkeits- und Arglisteinwendungen berufen.

Dies gilt umso mehr, als die Tarifvertragsparteien, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls richtig würdigt, die Ausnahmen von dem Prüfungserfordernis ihrerseits katalogartig in § 3 der Anlage zu § 25 BAT zusammengestellt haben. Dabei besteht unter den Parteien lediglich Streit darüber, ob für die Klägerin § 3 Abs. 1 lit. d) der Anlage zu § 25 BAT in Betracht kommt, wonach von der Ausbildungs- und Prüfungspflicht solche Angestellte ausgenommen sind,

"die in einem Spezialgebiet besonders herausragende Fachkenntnisse aufweisen und in diesem Spezialgebiet beschäftigt werden."

Entgegen der Meinung der Klägerin ist dem Landesarbeitsgericht darin zu folgen, daß die Klägerin nicht unter diese Ausnahmebestimmung fällt. Sowohl nach dem Tarifwortlaut, nach dem Sinn und Zweck der Norm als auch nach ihrem Zusammenhang mit den übrigen Ausnahmevorschriften kann nämlich hier als "Spezialgebiet" nur ein außergewöhnliches, nicht bei allen Kommunalverwaltungen schon aus Gründen der Gesetzgebung oder Verwaltungsübung bestehendes Sachgebiet angesehen werden; zu seiner Bearbeitung müssen demgemäß auch außergewöhnliche, spezielle Kenntnisse erforderlich sein (vgl. dazu BAG AP Nr. 98 zu §§ 22, 23 BAT sowie das Urteil des Senats vom 22. Februar 1978 - 4 AZR 553/76 -, [demnächst] AP Nr. 3 zu § 21 MTB II).

Diese besonderen tariflichen Voraussetzungen treffen für die Bearbeitung von Wohngeld bei einer Kommunalverwaltung, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt und näher begründet, jedenfalls nicht zu. Hierbei handelt es sich nämlich um ein Gebiet



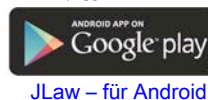
- 10 -

der Verwaltung, das zur Erledigung einer bundesgesetzlich zwingend geregelten allgemeinen Verwaltungsaufgabe notwendigerweise bei allen unteren Verwaltungsbehörden besteht und auch nur solche Kenntnisse erfordert, die in der allgemeinen Verwaltung üblicherweise angewendet und demgemäß in der Verwaltungsbildung vermittelt werden.

Die hiergegen von der Revision erhobenen Einwendungen greifen nicht durch. Dabei verkennt der Senat nicht, daß, wie die Revision sachgerecht im einzelnen darlegt, das Wohngeld - wie etwa der Lastenausgleich - einen selbständigen, "geschlossenen Rechtskreis" bildet, der materiell auf einer einheitlichen bundesgesetzlichen Grundlage beruht. Daraus kann jedoch entgegen der Meinung der Klägerin nicht hergeleitet werden, daß ihre diesbezüglichen Aufgaben ein "Spezialgebiet" im zuvor erläuterten tariflichen Sinne sind. Dagegen spricht vielmehr schon der von der Klägerin selbst hervorgehobene Umstand, daß es sich dabei um eine bundeseinheitlich vorgeschriebene, bei allen unteren Verwaltungsbehörden vorkommende Materie handelt, wie es etwa auch für den Lastenausgleich zutrifft, von dem der Senat bereits entschieden hat, daß er ebenfalls nicht zu den "Spezialtätigkeiten" im Sinne der Anlage zu § 25 BAT gehört (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 25 BAT). Abgesehen davon hat die Klägerin aber auch nichts dafür vorgetragen, daß sie über "besonders herausragende" Fachkenntnisse verfügt, wie sie § 3 Abs. 1 lit. d) der Anlage zu § 25 BAT fordert. Damit werden ganz besonders hochwertige, außergewöhnliche Fachkenntnisse verlangt (vgl. BAG AP Nr. 89 zu §§ 22, 23 BAT), für deren Vorliegen bei ihr die Klägerin keine Anhaltspunkte gegeben hat. Da es sich bei dem Begriff der "Spezialtätigkeit" um einen Rechtsbegriff handelt, dessen Anwendung allein Sache der Gerichte und nicht der Sachverständigen ist, kann die Revision auch nicht erfolgreich rügen, das Landesarbeitsgericht hätte hierzu einen Sachverständigen zuziehen müssen (vgl. Urteil des Senats vom 14. Dezember 1977 - 4 AZR 467/76 -, [demnächst] AP Nr. 4 zu §§ 22, 23 BAT). Damit kann die Klägerin keine tarifliche Mindestvergütung nach der VergGr. V c BAT verlangen. Aus denselben Rechtsgründen ist auch ihr erster Hilfsantrag unbegründet, mit dem die Klägerin die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an sie Vergütung nach der VergGr. VI b BAT zu zahlen.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 11 -

- 11 -

Hingegen ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts der Hilfsantrag zu 2) der Klägerin, mit dem sie die Zahlung einer Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrer erhaltenen Vergütung und solcher nach der VergGr. V c begehrt, für den Anspruchszeitraum vom 1. Juni 1973 bis 31. Januar 1974 begründet und daher insoweit die Klage vom Landesarbeitsgericht zu Unrecht abgewiesen worden.

Richtig geht hierbei das Landesarbeitsgericht von § 2 der Anlage zu § 25 BAT aus, worin bestimmt wird:

- "(1) Wird ein Angestellter, der die in § 1 Abs. 2 vorgeschriebene Prüfung nicht abgelegt hat, überwiegend mit Tätigkeiten beschäftigt, die den Tätigkeitsmerkmalen einer der Vergütungsgruppen VII bis III entsprechen, ist ihm alsbald die Möglichkeit zu geben, Ausbildung und Prüfung nachzuholen. Besteht hierzu aus Gründen, die der Angestellte nicht zu vertreten hat, keine Möglichkeit, oder befindet sich der Angestellte in der Ausbildung, erhält er mit Wirkung vom Ersten des vierten Monats nach Beginn dieser Beschäftigung eine persönliche Zulage. Die Zulage wird in Höhe des Unterschiedes zwischen der Grundvergütung, die er jeweils erhalten würde, wenn er zu diesem Zeitpunkt in die seiner Tätigkeit entsprechende Vergütungsgruppe aufgerückt wäre und der jeweiligen Grundvergütung seiner bisherigen Vergütungsgruppe gewährt.....
- (2) Die Zulage entfällt vom Ersten des folgenden Monats an, wenn der Angestellte entweder
- a) die Prüfung auch im Wiederholungsfalle nicht bestanden hat oder
 - b) nicht an der seiner Tätigkeit entsprechenden Ausbildung und Prüfung teilnimmt, nachdem ihm die Möglichkeit hierzu geboten worden ist.....".

Zutreffend folgert das Landesarbeitsgericht, daß die Beklagte nach § 2 Abs. 2 lit. b) der Anlage zu § 25 BAT der Klägerin ab 1. Februar 1973 die Zulage, die gemäß § 2 Abs. 1 der Anlage zu § 25 BAT an sie seit ihrer Meldung zum Verwaltungslehrgang I im Oktober 1971 gezahlt worden war, in Übereinstimmung mit den tariflichen Bestimmungen rechtswirksam wieder entziehen konnte. Nach § 2 Abs. 2 lit. b) der Anlage zu § 25 BAT fällt nämlich



- abgesehen vom hier nicht interessierenden Fall des Nichtbestehens der Verwaltungsprüfung - die nach Absatz 1 dieser Tarifnorm zu gewährende Zulage auch dann wieder weg, wenn der betreffende Angestellte trotz ihm gebotener Möglichkeit an der seiner Tätigkeit entsprechenden Ausbildung und Prüfung nicht teilnimmt. Wie das Landesarbeitsgericht richtig hervorhebt, kommt es angesichts des eindeutigen Tarifwortlautes hier nicht auf die Gründe an, die im Einzelfall dafür ursächlich sind, daß der Angestellte an dem jeweiligen Verwaltungslehrgang bzw. der Prüfung nicht teilnimmt. Demgemäß kommt es hier auch nicht darauf an, ob und inwieweit er diese Gründe ggf. zu vertreten hat.

Damit war die Beklagte, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend folgert, berechtigt, der Klägerin die Zulage selbst dann wieder zu entziehen, wenn - wie vorliegend - unverschuldete Gründe in ihrem Gesundheitszustand die Ursache dafür waren, daß die Klägerin den Verwaltungslehrgang I nicht mehr weiterbesuchen konnte. Angesichts der eindeutigen Regelung durch die Tarifvertragsparteien, durch die ersichtlich Streitigkeiten und Bewäsehebungen über die Ursachen der Hinderungsgründe bei dem einzelnen Angestellten sowie über entsprechende Verschuldensfragen vermieden werden sollen, kann demgegenüber die Revision mit ihrem Hinweis auf ein treuwidriges oder arglistiges Verhalten der Beklagten nicht erfolgreich sein.

Andererseits übersieht das Landesarbeitsgericht jedoch, daß die Klägerin ab 1. Juni 1973 wieder Anspruch auf die Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihren tatsächlichen Bezügen und solchen nach der VergGr. V c BAT hatte. Dabei bestreitet die Beklagte selbst nicht, daß grundsätzlich auch nach dem Abbruch ihrer Teilnahme an dem Verwaltungslehrgang I durch die Klägerin seitens der Beklagten weiterhin die tarifliche Pflicht bestand, der Klägerin die nochmalige Teilnahme daran bzw. an der Verwaltungsprüfung nach § 2 Abs. 1 Satz 1 der Anlage zu § 25 BAT zu ermöglichen, nachdem sich die Tätigkeit der Klägerin nicht geändert hatte. Die Beklagte mußte also grundsätzlich die erneute Meldung der Klägerin zum Verwaltungslehrgang I im März 1973 berücksichtigen, was sie unstreitig auch zu tun bereit war.



Entgegen der Meinung der Klägerin war, wie das Landesarbeitsgericht gleichfalls zutreffend ausführt, die Beklagte auch angesichts der damals bestehenden besonderen gesundheitlichen Verhältnisse bei der Klägerin berechtigt, vor ihrer Entscheidung über den erneuten Antrag der Klägerin auf Zulassung zum Verwaltungslehrgang I ihre amtsärztliche Untersuchung herbeizuführen. Dafür gibt § 7 Abs. 2 Satz 1 BAT die Rechtsgrundlage. Hiernach kann bei "gegebener Veranlassung" der Arbeitgeber durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt die Dienstfähigkeit des Angestellten feststellen lassen. Eine entsprechende Untersuchung legte vorliegend neben den dienstlichen Rücksichten auch die Fürsorgepflicht nahe, die die Beklagte der Klägerin schuldet, wobei der Senat mit dem Landesarbeitsgericht davon ausgeht, daß sich je nach den Umständen des Falles schon aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers allein die Untersuchungspflicht ergeben kann (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 7 BAT, auch Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, BAT, § 7 Anm. 2). Ausweislich des von ihr kurz zuvor vorgelegten fachärztlichen Attestes war die Klägerin nämlich wegen der Folgen eines erlittenen Verkehrsunfalles nicht in der Lage, neben ihrem allgemeinen Dienst noch den Verwaltungslehrgang zu besuchen, wobei besonders berücksichtigt werden muß, daß dieser nicht am Wohn- und Dienstort der Klägerin, sondern in Oldenburg stattfand, wohin die Klägerin jeweils hätte reisen müssen.

Unter diesen Umständen kann entgegen der Meinung der Revision die Einschaltung des Amtsarztes durch die Beklagte keineswegs als "Willkürlich" im Sinne von § 7 Abs. 2 Satz 2 BAT betrachtet werden. Das gilt schon deshalb, weil die Klägerin nach dem Inhalt des von ihr kurz vorher vorgelegten fachärztlichen Attestes wahrscheinlich den erhöhten Belastungen, die die auswärtige Teilnahme am Verwaltungslehrgang I mit sich brachten, noch nicht wieder gewachsen war und möglicherweise im Falle ihrer erneuten Teilnahme weiteren gesundheitlichen Schaden erleiden würde.

Dennoch durfte die Beklagte entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts, solange die Klägerin die höherwertige Tätigkeit der Wohngeldsachbearbeitung verrichtete, dieser die mit dem



- 14 -

Hilfsantrag zu 2) geltend gemachte Zulage nicht vorenthalten. Anders als bei den den Wegfall der Zulage regelnden Normen im Absatz 2 von § 2 der Anlage zu § 25 BAT kommt es nämlich bei der die Gewährung der Zulage normierenden Vorschrift des Absatzes 1 Satz 2 dieser Tarifnorm auf die Gründe an, die dazu führen, daß der Angestellte den Verwaltungslehrgang nicht besuchen bzw. die Prüfung nicht bestehen kann. Demgemäß muß hier nach die eingeklagte Zulage auch dann gezahlt werden, wenn zur Ausbildung und Prüfung

"aus Gründen, die der Angestellte nicht zu vertreten hat"

keine Möglichkeit besteht.

Diese Tarifnorm wird vom Landesarbeitsgericht und von der Beklagten falsch ausgelegt. Beide verkennen, daß - anders als bei der den Wegfall der Zulage regelnden Bestimmungen des Absatzes 2 des § 2 der Anlage zu § 25 BAT - die Tarifvertragsparteien in Absatz 1 Satz 2 dieser Tarifnorm den Gründen, die zur Verhinderung der Teilnahme des Angestellten an dem Verwaltungslehrgang bzw. der Verwaltungsprüfung führen, rechtliche Bedeutung beimessen und demgemäß die tarifliche Zulage auch dann zuerkennen wollen, wenn der Angestellte im Einzelfall die Gründe, die zu seiner Nichtteilnahme führen, "nicht zu vertreten hat". Dies aber ist entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts nur der Fall, wenn der Angestellte die Gründe seinerseits verschuldet hat.

Zu dieser Auslegung zwingt bereits der Tarifwortlaut, der mit dem "Vertretenmüssen" einen geläufigen Rechtsbegriff des allgemeinen Schuldrechts verwendet. Im allgemeinen bürgerlichen Rechtsverkehr hat der Schuldner jedoch in aller Regel nur Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten (vgl. §§ 275, 276 BGB), d.h. ein irgendwie geartetes schuldhaftes Verhalten (Beuthien-Hadding, BGB, § 275 II 5; Palandt, BGB, 33. Aufl., § 275 Anm. 6; Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., § 275 Rdnr. 7). Dasselbe gilt nach § 254 BGB auch insoweit, als es um ein rechtserhebliches Mitverschulden des Gläubigers geht. Von dieser bestehenden Rechtslage sind die Tarifvertragsparteien ausgegangen. Damit haben sie zugleich

- 15 -



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



auch dem Umstand Rechnung tragen wollen, daß im Sinne der Gleichwertigkeit von Leistung und Gegenleistung derjenige Angestellte, der ohne Teilnahme am Verwaltungslehrgang bzw. ohne Verwaltungsprüfung eine höherwertige Tätigkeit verrichtet, jedenfalls dann die dafür vorgesehene Zulage als Ausgleich erhalten soll, wenn ihm - etwa wegen einer Schwerbehinderung oder einer nicht verschuldeten Erkrankung wie vorliegend - kein Schuldvorwurf dafür gemacht werden kann, daß ihm die Teilnahme am Verwaltungslehrgang bzw. der Verwaltungsprüfung unmöglich ist. Im übrigen zwingt zu dieser Auslegung der Grundsatz, daß dann, wenn die Tarifvertragsparteien in einer Tarifnorm einen Begriff verwenden, der in der Rechtsterminologie, also beispielsweise auch im bürgerlichen Recht, einen bestimmten Inhalt hat wie das "Vertretenmüssen", anzunehmen ist, daß sie diesen Rechtsbegriff in seiner allgemeinen rechtlichen Bedeutung haben wiedergeben und angewendet wissen wollen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Papierindustrie mit weiteren Nachweisen). Nach dem Tarifwortlaut und insbesondere nach dem Sinn und Zweck von § 2 Abs. 1 Satz 2 der Anlage zu § 25 BAT besteht jedoch - anders als in sonstigen Fällen (vgl. z.B. BAG AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie mit weiteren Nachweisen) - kein Anhaltspunkt dafür, daß vorliegend die Tarifvertragsparteien den Rechtsbegriff des "Vertretenmüssens" anders als in seiner allgemeinen Bedeutung im bürgerlichen Recht haben verstehen wollen. Hätten sie das gewollt, so hätten sie sich einer Normierung bedienen können, wie sie für den Wegfall der Zulage § 2 Abs. 2 der Tarifnorm zwingend vorsieht.

Der demgegenüber in der Revisionserwiderung angebrachte Hinweis auf § 279 BGB geht fehl. Hierbei handelt es sich nämlich um eine schuldrechtliche Sonderbestimmung, die die Haftung des Schuldners bei Unmöglichkeit der Leistung für den Fall regelt, daß der geschuldete Gegenstand nur der Gattung nach bestimmt ist. Hierin liegt eine ausdrückliche Durchbrechung des allgemeinen Rechtsgrundsatzes, daß grundsätzlich im Zivilrechtsverkehr der Schuldner nur schuldhaftes Verhalten zu vertreten hat, wobei der Gesetzgeber von der Erwägung ausgeht, daß bei einer nicht konkretisierten Gattungsschuld die Erfüllung solange möglich ist, als noch entsprechende Gegenstände überhaupt vorhanden sind (vgl.



Beuthien-Hadding, aaO, § 279 I). Aus § 279 BGB können daher zur Auslegung der Tarifnorm keinerlei Anhaltspunkte gewonnen werden.

Da die Klägerin nur bis zu diesem Zeitpunkt als Sachbearbeiterin für Wohngeld tätig war, hat sie nur bis zum 31. Januar 1974 Anspruch auf die Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihren tatsächlichen Bezügen und solchen nach der VergGr. V c BAT. Für die Folgezeit gibt es dafür weder eine tarifliche noch eine andere Rechtsgrundlage.

Hingegen steht der Klägerin entgegen der Auffassung beider Vorinstanzen der in der Revisionsinstanz auf den Zeitraum ab 1. Februar 1974 beschränkte Anspruch auf Zahlung einer Zulage in Höhe der Differenz zwischen den VergGruppen VII und VI b BAT zu (Hilfsantrag zu 3). Zwar besteht aus den vorstehenden Rechtsgründen auch insoweit kein tariflicher Anspruch zu Gunsten der Klägerin, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat. Auf diese Zulage hat die Klägerin jedoch einen einzelvertraglichen Anspruch. Dabei muß berücksichtigt werden, daß die Klägerin schon seit dem Jahre 1964 ohne Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale von der Beklagten eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen den VergGruppen VII und VI b BAT erhalten hatte und daß die Beklagte diese Zulage der Klägerin auch beließ, als ihr mit Recht und in Übereinstimmung mit den tariflichen Bestimmungen die noch höhere Zulage nach der VergGr. V c BAT wieder entzogen wurde, weil sie aus Gesundheitsgründen den begonnenen Verwaltungslehrgang I abgebrochen hatte. Zudem hat die Beklagte selbst gegenüber den Instanzgerichten vorgetragen, daß sie die Zulage in Höhe der Bezüge nach der VergGr. VI b BAT damals aus Gründen "des Besitzstandes", also als übertarifliche Zulage, an die Klägerin weitergezahlt hat (vgl. Bl. 18 der Vorakten).

Damit konnte diese Zulage, auf die ein vertraglicher Anspruch bestand, der Klägerin nur im Wege eines Abänderungsvertrages oder einer Änderungskündigung wieder entzogen werden. An beidem fehlt es jedoch. Dabei ist auch rechtsunerheblich, ob die Parteien über diese Zulage eine schriftliche Vereinbarung getroffen haben. Anders als Zulagen sonstigen Charakters sind nämlich solche



- 17 -

im Sinne der Anlage zu § 25 BAT bzw. in Anlehnung daran gewährte Zulagen eigentliches Arbeitsentgelt im Sinne von § 611 BGB, so daß für sie nicht die konstitutive Schriftform des § 4 Abs. 2 BAT, sondern nur die deklaratorische des § 4 Abs. 1 BAT in Betracht kommt (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 25 BAT mit weiteren Nachweisen).

Im Ergebnis zutreffend hält das Landesarbeitsgericht die weiteren Anträge der Klägerin auf Feststellung der Unwirksamkeit der ihr gegenüber zum 1. Februar 1974 ausgesprochenen Versetzung und Weiterbeschäftigung auf ihrem früheren Arbeitsplatz für unbegründet. Hierzu führt das Landesarbeitsgericht aus, da die Klägerin die tariflichen Tätigkeitsmerkmale der VergGr. V c bzw. VI b BAT nicht erfüllt habe, habe die Beklagte ihr eine andere Tätigkeit zuweisen dürfen, die der im Arbeitsvertrag der Parteien vereinbarten VergGr. VII BAT entspreche. Hierbei handele es sich auch nicht um eine Versetzung im Rechtssinne des § 12 BAT, sondern um eine jederzeit mögliche behördeninterne Umsetzung innerhalb derselben kommunalen Dienststelle, wozu es keine Beteiligungsrechte des Personalrates gebe. Unabhängig davon habe dieser aber allen Maßnahmen der Beklagten zugestimmt und sie sogar seinerseits veranlaßt.

Damit gelangt das Landesarbeitsgericht zwar zum richtigen Ergebnis. Seiner Begründung vermag der Senat jedoch nur teilweise zu folgen. Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht aus, daß die Klägerin weder einen tariflichen noch einen vertraglichen Anspruch darauf hatte, weiterhin als Sachbearbeiterin für Wohnungsgeld beschäftigt zu werden. Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts ist jedoch, wie diese auch in der Revision zutreffend hervorhebt, der Klägerin gegenüber eine Versetzung im Rechtssinne ausgesprochen worden. Hierunter versteht der BAT (§12) wie bei der Abordnung (vgl. BAG 25, 12 [15] = AP Nr. 63 zu §§ 22, 23 BAT) zwar nicht den entsprechenden beamtenrechtlichen Begriff (§ 26 BBG), sondern eine einseitige Handlung des Arbeitgebers mit rechtsgeschäftlichem Charakter, die im Direktionsrecht des Arbeitgebers wurzelt und durch die die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers in der Weise einseitig verändert werden sollen, daß er

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

- 18 -



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

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

auf die Dauer bei einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers unter Fortbestand seines bisherigen Arbeitsverhältnisses weiterbeschäftigt werden soll (vgl. BAG 8, 338 [343] = AP Nr. 8 zu § 611 BGB Direktionsrecht; Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, aaO, § 12 Anm. 2 und Böhm-Spiertz, BAT, § 12 Anm. 2 und 10). Dabei übersieht das Landesarbeitsgericht, daß hier wie im allgemeinen verwaltungsrechtlichen und entsprechend auch im personalvertretungsrechtlichen Sinne unter einer "Dienststelle", von der § 12 BAT ausdrücklich spricht, jeweils die kleinste organisatorisch abgrenzbare Verwaltungseinheit zu verstehen ist, der ein konkretes behördliches Aufgabengebiet zugewiesen worden ist (vgl. dazu BVerwGE 43, 323 [329]; Wolf-Bachof, Verwaltungsrecht, Band II, 4. Aufl., S. 52, auch BAG AP Nr. 1 zu § 26 MTB II und BVerwG AP Nr. 2 zu § 7 PersVG). Demgemäß ist einmal das Amt für Wohnungsbauförderung der Beklagten, bei dem die Klägerin zunächst tätig war, und andererseits das städtische Kulturamt, zu dem die Jugendmusikschule gehört, bei der die Klägerin nunmehr eingesetzt ist, jeweils als eine andere "Dienststelle" im Rechtssinne anzusehen, wobei der zur gegenteiligen Beurteilung führende Irrtum des Landesarbeitsgerichts offenbar darauf zurückgeht, daß von ihm die gemeinsame zu Protokoll des Arbeitsgerichts gegebene Erklärung beider Parteien vom 2. Mai 1974 (Bl. 20 der Vorakten) mißverstanden worden ist. Danach ist zwar die Jugendmusikschule der Beklagten keine selbständige Dienststelle. Daß auch das Kulturamt der Beklagten keine solche ist, haben jedoch die Prozeßparteien niemals behauptet.

Entgegen der Meinung der Klägerin ist die ihr gegenüber ausgesprochene Versetzung rechtswirksam. Aus den zuvor dargelegten Gründen bedurfte es dazu im Hinblick auf den spezifischen Rechtscharakter der Versetzung im Sinne des § 12 BAT entgegen der Meinung der Klägerin weder einer Kündigung noch einer einvernehmlichen Änderung des Arbeitsvertrages, zumal die Klägerin nur Anspruch auf Beschäftigung mit einer nach der VergGr. VII BAT zu bewertenden Tätigkeit hatte. Es fehlt auch nicht etwa



- 19 -

an einem "dienstlichen Grund" für die Versetzung, wie ihn § 12 BAT fordert. Derartige Gründe können entgegen der Meinung der Klägerin auch in der Person des jeweils betroffenen Arbeitnehmers liegen (vgl. BAG 8, 338 [345] = AP Nr. 8 zu § 611 BGB Direktionsrecht sowie Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, aaO, § 12 Anm. 6 und Böhm-Spiertz, aaO, § 12 Anm. 6). Daher ist als "dienstlicher Grund" für die der Klägerin gegenüber ausgesprochene Versetzung auch ihre Unfähigkeit anzusehen, die für die Tätigkeit als Sachbearbeiterin für Wohngeld erforderliche Eüfung in absehbarer Zeit ablegen zu können. Unter diesen Umständen kann die Versetzung im Gegensatz zur Meinung der Revision auch nicht als rechtsmißbräuchlich angesehen werden. Im übrigen führt das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise aus, daß die Klägerin jedenfalls auch keinen einzelvertraglichen Anspruch auf Beschäftigung als Sachbearbeiterin für Wohngeld erworben hat. Mit der Frage ihrer Vergütung hat entgegen den weiteren Einwendungen der Revision diejenige der Wirksamkeit der der Klägerin gegenüber ausgesprochenen Versetzung ohnehin nichts zu tun.

Entgegen der Meinung der Revision können auch personalvertretungsrechtliche Gründe zu keiner anderen Beurteilung führen. Nach den von der Revision mit prozessualen Rügen nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist nämlich der Personalrat zu allen Maßnahmen der Beklagten nicht nur gehört worden, er hat sie vielmehr selbst angeregt. Der Vorgang ist auch sowohl innerbehördlich als auch vom Personalrat nicht etwa als bloße Umsetzung, sondern als Versetzung im Rechtssinne behandelt worden (vgl. Bl. 279 und 280 der vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Personalakten).

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

gez.: Dr. Neumann

Hackmann

Dr. Jobs

Willems

Dr. Feller



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

4 AZR 816/76

3 Sa 1001/74 Niedersachsen

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 6. September 1978 beschlossen:

Die Entscheidungsgründe des Urteils vom 21. Juni 1978 werden gemäß § 319 ZPO dahin berichtet, daß es im Original auf Seite 10, Zeile 12 von unten und in den Abschriften auf Seite 10, Zeile 5 von unten statt "...§§ 22, 23 BAT..." richtig "... §§ 22, 23 BAT 1975..." heißt.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Jobs



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

