

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

---

Gesetz: BGB § 611 Direktionsrecht, §§ 157, 242;  
TO.A § 3, Anlage 1 zur TO.A - Allgemeine  
Vergütungsordnung -.

Leitsätze: Die aus der tariflichen Normenwirkung sich ergebende Vergütungsautomatik der Anlage 1 zur TO.A bzw. des für den Bereich der Arbeitsverwaltung ab 1. Oktober 1960 an ihre Stelle getretenen Tarifvertrages vom 18. November 1960 schließt es aus, das Direktionsrecht soweit auszudehnen, daß von ihm Versetzungen auf Arbeitsplätze bzw. Zuweisungen von Arbeiten ergriffen werden, die den Tätigkeitsmerkmalen einer anderen VergGr. entsprechen als derjenigen, durch die das betreffende Arbeitsverhältnis seine Konkretisierung erfahren hat, auch wenn - im Falle der Zuweisung einer geringerwertigen Tätigkeit - die Fortzahlung der Vergütung der bisherigen höheren VergGr. zugesichert wird.

Das Direktionsrecht kann sich in diesen Fällen nur auf die Zuweisung einer Tätigkeit innerhalb des Bereichs der Tätigkeitsmerkmale einer VergGr. erstrecken, auf die sich das Arbeitsverhältnis konkretisiert hat. Innerhalb dieses Rahmens vermag der Dienstherr kraft seiner Weisungsbefugnis wechselnd zu beschäftigen, es sei denn, daß besondere Unzumutbarkeitsgesichtspunkte ihm vorschreiben, auch innerhalb der Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten VergGr. Rücksicht auf die Spartenzugehörigkeit des betreffenden Arbeitnehmers zu nehmen.

Aktenzeichen: 5 AZR 180/61

Urteil des BAG vom 14. Dezember 1961

LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 180/61

6 Sa 5/61 N Bayern (Nürnberg)

# Im Namen des Volkes!

verkündet am  
14. Dezember 1961

## Urteil

gez. Weinrich,  
Regierungsobersekretär  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 1961 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Meissner und Wittholz für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern  
- Kammer 6 Sitz Nürnberg - vom 31. Januar 1961  
- 6 Sa 5/61 N - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.



**JLaw - Gesetze und Urteile**

Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit dem Jahre 1946 beim Arbeitsamt C als Verwaltungsangestellter tätig und wurde während der letzten Jahre bis einschließlich 5. Juli 1960 als Sachbearbeiter in der Versicherungsabteilung beschäftigt. Seine Bezahlung in dieser Tätigkeit erfolgte nach der VergGr. Vlb der Anlage 1 zur TO.A.

Die in den letzten Jahren anhaltende wirtschaftliche Hochkonjunktur und der dadurch bedingte erhebliche Rückgang der Arbeitslosenzahl führte bei der Beklagten, der Bundesanstalt für ~~MA~~ und ~~MA~~

, zu einem Aufgabenwegfall und einer Aufgabenänderung in ihren Versicherungs- und Vermittlungsabteilungen. Im Zuge der von der Beklagten durchgeführten Neuorganisation wurden beim Arbeitsamt C ab 6. Juli 1960 die Sachbearbeitergruppen der Versicherungsabteilung verringert, umorganisiert und neu besetzt. Die einzelnen Sachbearbeitergruppen bestanden v o r der Neuorganisation aus:

- |                       |                          |
|-----------------------|--------------------------|
| 1 Sachbearbeiter      | (nach VergGr. Vlb TO.A)  |
| 1 Hilfssachbearbeiter | (nach VergGr. VII TO.A). |

Dabei unterstanden mehrere Gruppen einem Anordnungs- befugten, der nach Besoldungsgruppe A 9 bzw. VergGr. Vb TO.A bezahlt wurde. Durch den am 1. Oktober 1960 in Kraft getretenen Tarifvertrag vom 18. November 1960 (in der Folge: TV 1960), abgeschlossen zwischen der Beklagten einerseits und der Gewerkschaft ÖTV sowie der Deutschen Angestellten- Gewerkschaft andererseits, sind bestimmte Tätigkeiten der VergGr. Vlb TO.A angehoben und in die VergGr. Vb TV 1960 überführt worden.

N a c h erfolgter Umorganisation besteht eine Sach- bearbeitergruppe nunmehr regelmäßig aus:

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

- 1 Sachbearbeiter (VergGr. Vb TO.A bzw.  
ab 1.10.1960 Vb TV 1960)
- 1 Bearbeiter (VergGr. VIb TO.A bzw. ab  
1.10.1960 VI TV 1960)
- 1 Hilfsbearbeiter (VergGr. VII TO.A bzw. ab  
1.10.1960 VII TV 1960).

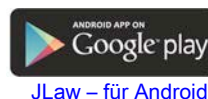
Die Umorganisation erfolgte durch Verwaltungsanordnung der Beklagten vom 28. April/6. Juli 1960. Im Zuge der Umbildung wurde dem Kläger durch die Verfügung Nr. 11/60 des Arbeitsamtes C die Stelle eines Bearbeiters zugewiesen. Er erhält weiterhin Bezüge nach VergGr. VIb TO.A bzw. ab 1.10.1960 nach VergGr. VI TV 1960. Eine Änderungskündigung ist gegenüber dem Kläger unstreitig nicht ausgesprochen worden.

Der Kläger trägt vor, die Beklagte habe ihm anlässlich der Umorganisation die qualifizierteren Tätigkeiten der VergGr. VIb TO.A entzogen. Dies habe zur Folge, daß er aufgrund der neuen tariflichen Regelung durch den TV 1960 ab 1. Oktober 1960 keinen Anspruch auf die VergGr. Vb TV 1960 erheben könne, in die die ihm entzogene Tätigkeit angehoben worden sei. Diese Tätigkeiten seien nach dem Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages einem Sachbearbeiter (neu) übertragen worden. Bis zum 5. Juli 1960 hätten sie seine Gesamttätigkeit als Sachbearbeiter (alt) im Sinne der weitaus überwiegenden Arbeit geprägt. Die ihm ab 6. Juli 1960 zugewiesenen Tätigkeiten seien vorher von dem Hilfs-sachbearbeiter erledigt worden und stellten die typischen Tätigkeitsmerkmale eines Hilfssachbearbeiters der früheren VergGr. VII TO.A bzw. der neuen VergGr. VII TV 1960 dar. Diese Verringerung seines Tätigkeitsgebietes beeinträchtige die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit und treffe ihn erheblich in seiner Würde. Die Beklagte sei aber nicht berechtigt gewesen, ihm in Ausübung ihres Direktionsrechts Tätigkeiten wegzunehmen, die die typischen Merkmale der VergGr. VIb TO.A darstellten und die nach dem neuen Tarifvertrag eine Vergütung nach VergGr. Vb auslösten. Der ein-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

seitige Entzug von Tätigkeiten, die für die innegehabte VergGr charakteristisch seien, könne nur im Wege der Änderungskündigung erfolgen, auch wenn die bisherige Vergütung bestehen bleibe. Da eine Änderungskündigung unstreitig nicht erfolgt sei, stehe ihm ein Erfüllungsanspruch aus seinem Arbeitsverhältnis zu, wie es bis zum 5. Juli 1960 gestaltet gewesen sei. Darüber hinaus stütze er seine Klage auf Verletzung des Arbeitsvertrages. Durch den einseitigen Entzug der qualifizierteren Tätigkeiten der VergGr. VIb TO.A sei ihm ein monatlich fortwirkender Schaden in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den VergGr. Vb TO.A bzw. Vb TV 1960 und VIb TO.A bzw. VI TV 1960 entstanden. Im übrigen sei die Zuweisung geringerwertiger Arbeit ohne Zustimmung des Personalrats rechtsunwirksam, da sie eine Rückgruppierung im Sinne des § 71 Abs. 1 lit. b PersVG darstelle und als solche der Mitbestimmung des Personalrates unterliege. Denn unter Rückgruppierung im Sinne dieser Vorschrift sei die den Arbeitsvertrag ändernde Zuweisung einer geringerwertigen Tätigkeit und nicht erst die als Folge davon etwa notwendig werdende Minderung der Vergütung anzusehen.

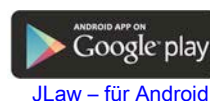
Der Kläger hat dementsprechend beantragt, die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger ab 6. Juli 1960 Tätigkeiten zuzuweisen, die wertmäßig der bis zum 5. Juli 1960 ausgeübten Tätigkeit entsprechen, und dem Kläger den ganzen Schaden zu ersetzen, der ihm durch die Dienstanweisung vom 6. Juli 1960 entstanden sei und noch entstehe.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages bestritten, dem Kläger Tätigkeiten entzogen zu haben, die für die Merkmale der VergGr. VIb TO.A ausschlaggebend seien; er hätte demnach auch ohne Abschluß des neuen Tarifvertrages Anspruch auf VergGr. VIb TO.A. Jedoch komme es hierauf nicht entscheidend an, da der Kläger durch die Umorganisation vergütungsseitig nicht schlechter gestellt worden sei; nur wenn dies der Fall gewesen wäre, hätte die Pflicht zur Vornahme einer Änderungskündigung bestanden, im anderen Falle habe sie in Ausübung ihres Direktionsrechts

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

nach billigem Ermessen entscheiden können, mit welchen Arbeiten der Kläger in Zukunft zu beschäftigen sei. Da eine Rückgruppierung nicht vorliege, entfalle die Mitbestimmung der Personalvertretung.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, hilfsweise beantragt er festzustellen, daß seine Dienststellung und sein Tätigkeitsbereich, der bis zum 5. Juli 1960 bestanden habe, auch über diesen Zeitpunkt hinaus unverändert fortbesteht. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

### Entscheidungsgründe:

I. Der Senat hat die Anträge des Klägers entsprechend seinem Vortrag in der mündlichen Revisionsverhandlung ausgelegt. Nach dem Gesamtvorbringen ist der Antrag des Klägers dahin zu verstehen, daß er für die Zukunft eine Beschäftigung nach Gruppe Vb des hier in Frage kommenden, an die Stelle der Anlage 1 zur TO.A - Allg. Vergütungsordnung - tretenden Tarifvertrages vom 18. November 1960 beansprucht und daß er für die Zeit nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages (1. Oktober 1960) die Verpflichtung der Beklagten festgestellt wissen will, an ihn die Differenz zwischen der ihm gewährten VergGr. VI TV 1960 und Vb TV 1960 zu zahlen.

II. Die Berechtigung des Klagebegehrens hängt davon ab, ob die Beklagte im Wege der Ausübung ihres Direktionsrechts dem Kläger Tätigkeiten entziehen konnte, die zu den Begriffsmerkmalen der VergGr. Vlb TO.A zählten, in die der Kläger seit dem Jahre 1956 eingruppiert war und die nach seiner Behauptung seine Gesamttätigkeit im Sinne der weitaus überwiegenden Arbeit geprägt hatten, oder ob es zur Umgestaltung des bisherigen Tätigkeitsbereiches einer Änderungskündigung bedurfte.

Das Landesarbeitsgericht hat hierzu angenommen, daß es der Beklagten in Ausübung ihres Direktionsrechts möglich gewesen sei, die Arbeitsbedingungen des Klägers zu

ändern, sofern nur die seitherige Vergütung bestehen bliebe. Nur wenn die Beklagte ohne betriebliche oder persönliche Gründe dem Kläger deshalb qualifizierte Tätigkeiten entzogen habe, um dadurch zu erreichen, daß er an den Vergünstigungen des künftigen neuen Tarifvertrages nicht teilnehme, wäre allenfalls ein Schadenersatzanspruch aus sittenwidrigem Handeln (§ 826 BGB) gegeben. Es untersucht des weiteren, ob der Arbeitsvertrag des Klägers auf dem Sektor "Arbeitsleistung" eine Änderung der Arbeitsbedingungen im Sinne der Zuweisung geringerwertiger Tätigkeiten zulasse und gelangt zu einer Bejahung dieser Frage, weil eine Konkretisierung des Inhalts der geschuldeten Arbeitsleistung durch die jahrelange Tätigkeit des Klägers als Sachbearbeiter auf der Grundlage der VergGr. VI b TO.A nicht erfolgt und deshalb auch nicht Vertragsinhalt geworden sei. Diese Ausführungen verkennen das Wesen des Direktionsrechts und führen deshalb zu einer unrichtigen Beurteilung seines Inhalts und seiner Grenzen.

1) Das Direktionsrecht des Arbeitgebers, das grundsätzlich als Institut anzuerkennen ist, beruht auf dem Arbeitsverhältnis und hat zum Inhalt das Recht des Arbeitgebers, Art, Ort und Umfang der Tätigkeit des Arbeitnehmers im einzelnen zu bestimmen sowie diejenigen Anordnungen zu treffen, die zur Aufrechterhaltung der Ordnung im Betrieb erforderlich sind. Umfang und Grenzen des Direktionsrechts des Arbeitgebers ergeben sich mithin, soweit dieses Recht nicht durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung seine Gestaltung erfahren hat, aus dem Inhalt des zwischen den Parteien abgeschlossenen Einzelarbeitsvertrages. Ist eine ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung über den näheren Inhalt des Direktionsrechts nicht getroffen, so bestimmt sich nach den Maßstäben der §§ 157, 242 BGB, ob und inwieweit der Arbeitgeber zur Ausübung seines Direktionsrechts im Einzelfall befugt ist.

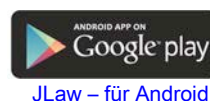
2) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat durch die jahrelange Ausübung der Tätigkeit eines Sachbearbeiters nach den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. VI b TO.A



der Arbeitsvertrag des Klägers eine im Hinblick auf die geschuldete Arbeitsleistung erfolgte Konkretisierung erfahren (vgl. das Urteil des Senats vom 15. Oktober 1960 in AP Nr. 73 zu § 3 TO.A). Innerhalb des öffentlichen Dienstes wird in einem solchen Fall das Arbeitsverhältnis in einem doppelten Sinn konkretisiert: Einmal hat der Arbeitnehmer das Recht, vom Arbeitgeber zu verlangen, mit einer Tätigkeit befaßt zu werden, die den Tätigkeitsmerkmalen der betreffenden VergGr. entspricht, zum anderen hat der Arbeitnehmer in einem solchen Fall einen dieser Tätigkeit entsprechenden Vergütungsanspruch. Mit Ausübung einer Tätigkeit, die nicht den Tätigkeitsmerkmalen der betreffenden VergGr., sondern überwiegend einer höher- oder geringerwertigen VergGr., entspricht, darf er dann ohne sein Einverständnis nur noch in Ausnahmefällen beauftragt werden, wie z.B. bei vorübergehender Vertretung erkrankter oder beurlaubter Arbeitskameraden, in Notstandsfällen und unter Umständen auch aus disziplinarischen Gründen, wie das in dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Januar 1960 (AP Nr. 8 zu § 611 BGB Direktionsrecht) zum Ausdruck gebracht ist.

3) Die so erfolgte Konkretisierung des Leistungsinhalts bedeutet indessen nicht, daß damit jede einseitige Einwirkungsmöglichkeit des Arbeitgebers auf die nunmehr Vertragsinhalt gewordene Art der Arbeitsleistung ausgeschlossen ist und nur noch im Wege der Abänderungskündigung eine Änderung des vertraglichen Tätigkeitsbereichs erfolgen kann. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers hat zwar bei einem so konkretisierten Arbeitsvertrag eine Einschränkung erfahren, es ist aber nicht gänzlich in Wegfall gekommen. Das ergibt sich bei dem hier in Rede stehenden Sachverhalt aus folgendem:

Innerhalb des der Beklagten im Bereich der öffentlichen Verwaltung zugewiesenen Aufgabengebietes wechseln erfahrungsgemäß - teilweise saisonbedingt - Zeiten stärkeren Arbeitsanfalles mit Zeiten nachlassender Beschäftigung ab.



- 8 -

Das führt zu einem ebenso wechselnden Arbeitsanfall in den die Aufgaben der Beklagten durchführenden Dienststellen. Bei dem erkennbaren Zweck dieser Aufgaben und dem sich daraus ergebenden wechselnden Arbeitsanfall in den Dienststellen der Beklagten müssen die hier tätigen Arbeitnehmer damit rechnen, daß auch in ihren Tätigkeitsbereich eingegriffen und Umorganisationen vorgenommen werden, wenn es die Arbeitsmarktlage erfordert. Dann kann aber nicht ein der Beklagten in diesem Rahmen zustehendes Weisungsrecht als außerhalb des Vertrages liegend gänzlich in Abrede gestellt und die Zuweisung anderer oder die Wegnahme bisher ausgeübter Tätigkeiten nur im Wege der Abänderungskündigung verlangt werden; dies um so weniger, als der Kläger selbst einräumt, daß unter den obwaltenden Umständen die Umorganisation dringend notwendig war, die Vergütung in seinem neuen Tätigkeitsbereich die gleiche blieb und im Wege der Abänderungskündigung die Neueinteilung der Tätigkeiten der einzelnen Beschäftigten jedenfalls hätte durchgeführt werden können, weil sie durch betriebliche Erfordernisse im Sinne von § 1 KSchG als solche bedingt war. Bei dieser Sachlage entspricht trotz Annahme der Konkretisierung der Leistungsschuld des Klägers die Ausübung des Weisungsrechts nach der Gesamtheit der Umstände unter Berücksichtigung der Grundsätze der §§ 157, 247 BGB dem Vertragsinhalt.

4) Aus der Zulässigkeit eines Weisungsrechts der Beklagten in dem zur Entscheidung stehenden Fall folgt jedoch nicht, daß dieses Recht ohne Einschränkung ausgeübt werden kann und seine Grenzen lediglich in den Bestimmungen über die Sittenwidrigkeit oder in der Unzulässigkeit einer Vergütungsminderung findet. Im Bereich des öffentlichen Dienstes gewährt die nach den Tätigkeitsmerkmalen einer bestimmten Vergütungsgruppe ausgerichtete Tätigkeit eines Angestellten nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts diesem unabhängig von der durch seinen Dienstherrn erfolgten Einstufung ein Recht auf Bezahlung nach der ent-

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

- 9 -



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

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

sprechenden VergGr. Der Dienststellenleiter muß also regelmäßig - es sei denn, daß die einzelvertragliche Abrede etwas anderes ergibt - die Tätigkeiten des Angestellten unter die Rechtssätze der Vergütungsordnung der TO.A (Anlage 1) subsumieren, um eine zutreffende Eingruppierung vornehmen zu können. Daraus ergibt sich zwingend, daß das eigentliche, das Arbeitsverhältnis gestaltende Element die Zuweisung einer Tätigkeit bestimmten Wertes ist; denn diese zugewiesene Tätigkeit ist es, die den Gegenwert der Vergütung in einer, jedes Ermessen des Dienststellenleiters ausschließenden Weise bestimmt. Diese aus der tariflichen Normenwirkung sich ergebende Vergütungsautomatik der Anlage 1 zur TO.A bzw. des an ihre Stelle getretenen TV 1960 schließt es aus, das Direktionsrecht des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst soweit auszudehnen, daß von ihm Versetzungen auf Arbeitsplätze bzw. Zuweisungen von Arbeiten ergriffen werden, die den Tätigkeitsmerkmalen einer anderen VergGr. entsprechen als derjenigen, durch die das betreffende Arbeitsverhältnis seine Konkretisierung erfahren hat. Dies muß auch dann gelten, wenn - im Falle der Zuweisung einer geringerwertigen Tätigkeit - die Fortzahlung der Vergütung der bisherigen höheren VergGr. zugesichert wird, da die Entlohnung der Angestellten des öffentlichen Dienstes nach dem in § 3 TO.A zum Ausdruck gebrachten Leistungsprinzip wie auch nach den haushaltsrechtlichen Bestimmungen der öffentlichen Verwaltung in aller Regel nach der Vergütungsgruppe zu erfolgen hat, deren Tätigkeitsmerkmale der betreffende Arbeitnehmer erfüllt. Unter diesem Gesichtspunkt ergibt sich als Grenze des Direktionsrechts für die den öffentlichen Tarifwerken unterliegenden Arbeitsverhältnisse, daß das Weisungsrecht des Dienstherrn im Hinblick auf die geschuldete Arbeitsleistung sich nur auf Versetzungen bzw. die Zuweisung einer Tätigkeit innerhalb des Bereiches der Tätigkeitsmerkmale einer VergGr., auf die sich das Arbeitsverhältnis konkretisiert hat, erstrecken und der Dienstherr dementsprechend den Arbeitnehmer innerhalb dieses Rahmens wechselnd beschäftigen



- 10 -

kann, es sei denn, daß besondere Unzumutbarkeitsgesichtspunkte ihm vorschreiben, auch innerhalb der Tätigkeitsmerkmale einer bestimmten VergGr. Rücksicht auf die Spartenzugehörigkeit des betreffenden Arbeitnehmers zu nehmen. Nicht jedoch gibt das Direktionsrecht dem Arbeitgeber die Befugnis, einen Arbeitnehmer, dessen Tätigkeitsbereich sich auf den Rahmen konkretisiert hat, der durch die Tätigkeitsmerkmale der betreffenden VergGr. umschrieben ist, dauernd und überwiegend mit Aufgaben zu betrauen, die insbesondere einer niedrigeren VergGr. nach deren Tätigkeitsmerkmalen zuzurechnen sind.

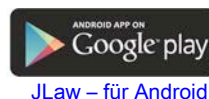
5) Muß daher davon ausgegangen werden, daß die Beklagte anlässlich ihrer ab 6. Juli 1960 durchgeführten behördlichen Umorganisation den Kläger nur mit Arbeiten beauftragen durfte, die überwiegend den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. VIb TO.A entsprachen, so kommt es darauf an, ob der Kläger - wie er unter Beweisantritt behauptet hat - im Zuge der einseitigen Anordnung der Beklagten entgegen seinem bisherigen Tätigkeitsbereich ausschließlich oder zumindest überwiegend mit Arbeiten der geringerwertigen VergGr. VII beschäftigt worden ist. Mangels gegenteiliger Feststellungen des Landesarbeitsgerichts muß es möglich erscheinen, daß die Beklagte ihr Direktionsrecht nur in dem gekennzeichneten Rahmen ausgeübt hat, also dem Kläger zwar Tätigkeitsbereiche entzogen hat, der Kläger dabei aber immer noch trotz dieser Entziehung eine Tätigkeit ausübte, die überwiegend den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. VIb TO.A entsprach. Angesichts der nahen Verwandtschaft der Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VIb TO.A und Vb TV 1960 ist es dann aber auch möglich, daß in beiden Fällen der Kläger den Anspruch hat, eine Tätigkeit auszuüben, die ab 1. Oktober 1960 den Merkmalen der Gruppe Vb TV 1960 entspricht und entsprechend zu vergüten ist.

III. Da der Senat die hiernach erforderlichen tatsächlichen Feststellungen nicht selbst treffen kann, war das angefochtene Urteil aufzuheben und der Rechtsstreit zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

1) Bei der erneuten Verhandlung wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob die Beklagte dem Kläger bei der Umorganisation eine Tätigkeit zugewiesen hat, die überwiegend der Gruppe VII TO.A entsprach. Sollte es dies feststellen, so wird es diese Zuweisung insoweit als unrechtmäßig behandeln müssen, als dabei nach unten der Rahmen überschritten wurde, den die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. VIb TO.A der Ausübung des Direktionsrechts der Beklagten jedenfalls setzten. In diesem Fall kommt es auf die Frage, ob der Personalrat der Beklagten der Beschäftigung des Klägers mit diesen Arbeiten zugestimmt hat oder nicht, nicht an, da in jedem Fall die Zuweisung dieser Arbeiten und der damit verbundene Entzug der bis zu diesem Zeitpunkt ausgeübten höherwertigen Tätigkeit unzulässig gewesen wäre. Auf Grund dieser Prüfung wird gleichzeitig klargestellt, ob die Beklagte, wie sie es behauptet hat, bei der Ausübung ihres Direktionsrechts den nach unten gezogenen Rahmen der VergGr. VIb TO.A gewahrt hat.

2) Von der unteren Grenze aus, die der Ausübung des Direktionsrechts der Beklagten nach dem Gesagten gesetzt ist, wird das Landesarbeitsgericht weiterhin zu prüfen haben, ob eine solche Tätigkeit des Klägers nach Inkrafttreten des TV 1960 überwiegend die Tätigkeitsmerkmale der VergGr. Vb TV 1960 erfüllt. Sollte das nicht zutreffen, dann hat der Kläger weder einen Anspruch auf Beschäftigung noch einen Anspruch auf Bezahlung nach VergGr. Vb TV 1960. Sollte dies aber zutreffen, dann hat er in beiderlei Beziehungen einen solchen Anspruch.

3) Für die Behauptung des Klägers, der Entzug eines Teils der Tätigkeit sei nur zu dem Zwecke erfolgt, um ihm vorsätzlich einen Schaden zuzufügen, ergibt sein bisheriger Vortrag keinerlei Anhaltspunkte. Abwegig ist die Annahme, daß durch die im Zuge der vom Kläger selbst nicht bekannten notwendigen Organisationsmaßnahmen in gesetzlich zulässiger Weise erfolgte Neuregelung der Aufgabengebiete der Kläger an der freien Entfaltung seiner Persönlichkeit gehindert oder seine Würde als Mensch verletzt werde.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher



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

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