

Aktenzeichen: 6 AZR 317/06
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 23. November 2006
- 6 AZR 317/06 -

I. Arbeitsgericht
Koblenz

Urteil vom 7. April 2005
- 9 Ca 1979/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 3. November 2005
- 6 Sa 612/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Einkommenssicherung - Tarifauslegung

Gesetze:

Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) vom 18. Juli 2001 § 6 Abs. 2 Unterabs. 1 und 2, § 7 Abschnitt B Abs. 1 und 2, § 2 Abs. 1; KraftfahrerTV vom 5. April 1965 idF vom 31. Januar 2003 § 3 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2, § 8; Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) § 30 Abs. 6, Abs. 5; BPersVG § 75 Abs. 1 Nr. 3, § 69 Abs. 1, Abs. 2 Satz 5, Abs. 3, Abs. 4, § 77 Abs. 2; SGB IX § 95 Abs. 2 Satz 1; BGB § 162 Abs. 1, § 615 Satz 1, §§ 293, 294; ZPO § 551 Abs. 3 Nr. 2; ArbGG § 72 Abs. 5

Leitsatz:

Wird die Zahlungsklage wegen Einkommenssicherung sowohl auf einen tariflichen Anspruch als auch auf einzelvertragliche Zusage gestützt, handelt es sich um zwei verschiedene Streitgegenstände.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 317/06
6 Sa 612/05
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. November 2006

URTEIL

Schmidt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. November 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Prof. Dr. Friedrich sowie die ehrenamtlichen Richter Kapitzka und Spiekermann für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 3. November 2005 - 6 Sa 612/05 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger verlangt von der Beklagten eine tarifliche Einkommenssicherung. 1

Der Kläger ist seit dem 1. Februar 1978 bei der Beklagten im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die Regelungen des Manteltarifvertrages für die Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Arbeitgeber jeweils geltenden Fassung Anwendung. Der Kläger war in der Zeit vom 1. Februar 1978 bis zum 31. Januar 1999 als Wachmann/Hundeführer in E tätig. Gemäß Verfügung der Standortverwaltung S vom 18. Februar 1999 wurde ihm mit Wirkung zum 1. Februar 1999 der Dienstposten eines Kraftfahrers C in E übertragen. Danach wurde er mit Wirkung zum 1. März 2000 in der Funktion als Kraftfahrer C auf einen anderen Dienstposten in E umgesetzt. Anschließend wurde er mit Versetzungsverfügung der Standortverwaltung W vom 3. November 2003 mit Wirkung zum 1. November 2003 zur Standortverwaltung W versetzt und gemäß Beistellungsverfügung der Standortverwaltung W vom gleichen Tage der B GmbH, Mobilitätscenter F, beigestellt. Die GmbH gehört zu 75 % dem Bund und zu 25 % der Deutschen Post AG. In der Stellungnahme des Personalrats des Standorts R vom 30. Juni 2003 zu der Versetzung des Klägers zur Standortverwaltung W heißt es:

»...«

Der Personalrat stimmte in seiner Sitzung am 26.06.03 der von Ihnen beabsichtigten Maßnahme bei absoluter Lohnsicherung zu.

...“



Infolge der Beistellung des Klägers zum 1. November 2003 ist keine Änderung der Lohngruppe des Klägers eingetreten. Der Kläger erhält nach wie vor den Tariflohn der Lohngruppe V des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb. Der Kläger erreicht jedoch nicht mehr die bisherigen monatlichen Stundenleistungen. Deswegen hatte er sich um eine Einkommenssicherung bemüht. Er erhielt folgendes Schreiben der Standortverwaltung W vom 1. Dezember 2003:

„Betr.: Einkommenssicherung gem. § 6 TV UmBw
Bezug: Gespräch vom 26.11.2003/Telefonat mit Herrn E (WBV West-Ast Wi)

Sehr geehrter Herr B,

da Sie unter den Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) vom 18.07.2001 fallen, erhalten Sie gem. § 6 dieses Tarifvertrages eine Einkommenssicherung in Form einer persönlichen Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem jetzigen Lohn und dem Lohn, der Ihnen in Ihrer bisherigen Tätigkeit zugestanden hat.

Diese persönliche Zulage nimmt an den allgemeinen Erhöhungen der Bezüge teil. Die Verringerung der Zulage unterbleibt, da Sie zum Zeitpunkt der Maßnahme nach § 1 Abs. 1 TV UmBw bereits eine Beschäftigungszeit von mindestens 25 Jahren zurückgelegt haben.

Zugrundegelegt wird die Pauschalgruppe III, da sie z.Zt. die Pauschalgruppe IV erhalten.

Bei eventueller Inanspruchnahme der Altersteilzeit bzw. Härtefallregelung ist die persönliche Zulage (Pauschalgruppe III) bei der Berechnung der jeweiligen Bezüge anzusetzen.“

Die genannte Einkommenssicherung wird dem Kläger durch die Wehrbereichsverwaltung West IV als Lohn auszahlende Personalstelle nicht zugestanden.

In §§ 6 und 7 TV UmBw heißt es:

„§ 6 - Einkommenssicherung -

...

- (2) Verringert sich bei einem Arbeiter aufgrund einer Maßnahme im Sinne des § 1 Abs. 1 bei demselben Arbeitgeber der Lohn, wird eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen seinem Lohn und dem Lohn gewährt, der ihm in seiner bisherigen Tätigkeit zuletzt zugestanden hat.

Als Lohn aus der bisherigen Tätigkeit wird berücksichtigt:

- a) Der Monatstabellenlohn (§ 21 Abs. 3 MTArb/MTArb-O),



- b) ständige Lohnzulagen, die der Arbeiter in den letzten drei Jahren seiner bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen hat,

...

§ 7 - Ergänzung der Einkommenssicherung -

B) Kraftfahrer

- (1) Kraftfahrer, die unter den Tarifvertrag für die Kraftfahrer des Bundes (KraftfahrerTV) fallen, einer der Pauschalgruppen II bis IV angehören und eine mindestens fünfjährige ununterbrochene Beschäftigung als Kraftfahrer mit einem Pauschallohn nach KraftfahrerTV zurückgelegt haben, erhalten anstelle der Zulage nach § 6 eine persönliche Zulage nach den folgenden Absätzen, solange diese höher ist als die nach § 6 jeweils zustehende Zulage.
- (2) Die persönliche Zulage wird in Höhe der Differenz zwischen dem Pauschallohn aus der nächstniedrigeren Pauschalgruppe als der, der der Kraftfahrer zuletzt in der bisherigen Tätigkeit angehört hat, und dem durchschnittlichen Monatsregelohn (§ 21 Abs. 4 MTArb/MTArb-O) der ersten drei vollen Kalendermonate in der neuen Tätigkeit gewährt.

...“

§ 3 des KraftfahrerTV vom 5. April 1965 in der Fassung vom 31. Januar 2003

6

lautet:

„(1) Für die Fahrer wird gemäß § 30 Abs. 6 MTArb ein Pauschallohn festgesetzt, mit dem der Monatstabellenlohn sowie der Lohn für Mehrarbeit und Überstunden (§ 30 Abs. 5 MTArb) abgegolten sind. Daneben werden für die Inanspruchnahme an Sonntagen, gesetzlichen Wochenfeiertagen, Vorfesttagen, in der Nacht und an Samstagen Zeitzuschläge nach Maßgabe des § 27 Abs. 1 Buchst. b bis f in Verbindung mit Absatz 2 MTArb gezahlt.

(2) Die Pauschallöhne ergeben sich aus der Anlage bzw. den Anlagen zu diesem Tarifvertrag.

§ 24 Abs. 1 Unterabs. 3 und 4 MTArb gilt für die Kraftfahrer mit Pauschallohn nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von 8 bzw. 12 Jahren entsprechend.“

Der Kläger begehrt Ausgleich der durch die Versetzung bedingten Lohnverluste.

7

Er hat die Auffassung vertreten, obwohl er die Voraussetzungen des § 7 TV UmBw nicht erfülle, stehe ihm eine danach zu bemessende Einkommenssicherung zu. Ihm sei bewusst gewesen, dass er die Beschäftigungsdauer von fünf Jahren als Kraftfahrer nicht erfüllt habe. Frau S von der Standortverwaltung W, der dies ebenfalls bewusst



gewesen sei, habe ihm aber erklärt, dass - wenn nicht § 7 TV UmBw -, dann jedenfalls § 6 TV UmBw Anwendung finde und man die Rechtsfolgen des § 7 unter den § 6 TV UmBw fassen würde. Frau S habe dies mit Herrn E von der Wehrbereichsverwaltung West abgestimmt. Entsprechend habe sie ihm das Schreiben der Standortverwaltung W vom 1. Dezember 2003 ausgehändigt. Darüber hinaus wären bei ordnungsgemäßer Beteiligung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung die tariflichen Voraussetzungen von ihm erfüllt worden, weshalb ihm der Anspruch jedenfalls als Schadensersatz zustehe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt:

8

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.371,93 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16. September 2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die tariflichen Voraussetzungen seien nicht erfüllt und sie habe auch keine Zusage auf Zahlung einer außertariflichen Leistung gegeben. Sie habe die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats gewahrt.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Soweit er seine Ansprüche auf eine einzelvertragliche Zusage gestützt hatte, war die Revision als unzulässig zu verwerfen; im Übrigen ist sie unbegründet.

11

I. Die Revision des Klägers ist nur zum Teil zulässig.

12

1. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. Bei einer Sachrüge muss die Revisionsbegründung den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Daher muss die Revisionsbegründung eine Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen

13



des angefochtenen Urteils enthalten (*st. Rspr.*, zB BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - BAGE 109, 145). Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (BAG 15. November 1994 - 5 AZR 681/93 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 39 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 37; 13. März 2003 - 6 AZR 585/01 - BAGE 105, 205). Ein und dieselbe Rechtsfolge kann aus ein und demselben Lebenssachverhalt und zugleich aus mehreren Normen des materiellen Rechts hergeleitet werden. Dann liegt Anspruchskonkurrenz und keine Verschiedenheit der Streitgegenstände vor (vgl. Zöller/Vollkommer ZPO 25. Aufl. Einl. Rn. 70). Entscheidend ist, ob von ein und demselben Lebenssachverhalt oder von verschiedenen Lebenssachverhalten und damit von verschiedenen Streitgegenständen auszugehen ist. Letzteres ist vorliegend gegeben.

2. Nach der Entscheidung des Fünften Senats vom 17. April 2002 (- 5 AZR 400/00 - AP ZPO § 322 Nr. 34) geht es bei einem Anspruch aus Tarifvertrag, wegen Verletzung von § 4 Abs. 1 TzBfG und wegen Verletzung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes um jeweils unterschiedliche Streitgegenstände. Dies wird auch vom Vierten Senat in der Entscheidung vom 4. September 1996 (- 4 AZN 104/96 - AP ArbGG 1979 § 64 Nr. 23) für Zahlungsansprüche aus Tarifvertrag (Eingruppierung) und wegen vergütungsmäßiger Diskriminierung auf Grund des Geschlechts angenommen. Im Urteil des Vierten Senats vom 19. Januar 2000 (- 4 AZR 752/98 - BAGE 93, 190, 204) wird ausgeführt, dass bei einem Anspruch auf Zahlung einer höheren Vergütungsgruppe wegen völlig unterschiedlicher Voraussetzungen nach dem TV Ang und dem BAT im Hinblick auf die beiden Tarifwerke an verschiedene Streitgegenstände gedacht werden könne.

Dem entsprechend hat das Landesarbeitsgericht hier über mehrere selbstständige Streitgegenstände entschieden, indem es zum einen tarifliche Ansprüche auf Zahlung einer Zulage nach § 6 und § 7 TV UmBw verneint und die Klage zum anderen unter dem Gesichtspunkt der einzelvertraglichen Zusage für nicht begründet erachtet hat. Es liegt nicht nur eine Anspruchskonkurrenz vor, sondern die zusammentreffenden Ansprüche sind erkennbar unterschiedlich ausgestaltet und erfordern unterschiedlichen Tatsachenvortrag zu dem jeweiligen Lebenssachverhalt.

3. Gegen die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe keinen Zahlungsanspruch auf Grund einer ihm in dem Schreiben vom 1. Dezember 2003 gegebenen Zusage, richtet sich kein Angriff der Revision. Die Revision beruft sich ausdrücklich



nur auf die Verkenntung der tariflichen Anspruchsgrundlage und der im Rahmen einer Versetzung zu beachtenden Beteiligungsrechte des Klägers sowie der Schwerbehinderten- und Personalvertretung. Damit ist die Revision bezogen auf die Zusage der Zulage unabhängig vom Vorliegen der tarifvertraglichen Voraussetzungen nicht in zulässiger Weise begründet.

II. Soweit die Revision des Klägers zulässig ist, ist sie unbegründet. Zu Recht haben die Vorinstanzen insoweit die Klage als unbegründet abgewiesen. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten im Ergebnis und in großen Teilen der Begründung einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 17

1. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung einer persönlichen Zulage nach § 7 Abschnitt B Abs. 1 TV UmBw. 18

Die Ergänzung der Einkommenssicherung steht Kraftfahrern zu, soweit und solange die nach § 7 Abschnitt B Abs. 1 TV UmBw zu zahlende persönliche Zulage die Einkommenssicherung nach § 6 TV UmBw überschreitet. Voraussetzung für die Zahlung der Zulage nach § 7 Abschnitt B Abs. 1 TV UmBw ist eine mindestens fünfjährige ununterbrochene Beschäftigung als Kraftfahrer. Da der Kläger erst seit dem 1. Februar 1999 als Kraftfahrer beschäftigt ist, war zum entscheidenden Zeitpunkt der Beistellung nach § 13 TV UmBw am 1. November 2003 dieses Erfordernis nicht erfüllt. Erst am 1. Februar 2004 hätte die geforderte Beschäftigungsdauer vorgelegen. 19

2. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Einkommenssicherung nach § 6 Abs. 2 TV UmBw. 20

a) Nach § 6 Abs. 2 Unterabs. 1 TV UmBw hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen seinem Lohn und dem Lohn, der ihm in seiner bisherigen Tätigkeit zuletzt zugestanden hat. In § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 TV UmBw ist geregelt, was als Lohn aus der bisherigen Tätigkeit berücksichtigt wird. Dazu gehören nach § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. b TV UmBw ständige Lohnzulagen, die der Arbeiter in den letzten drei Jahren seiner bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen hat. 21

b) Zu Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass der dem Kläger zuletzt gezahlte Pauschallohn nach der Pauschalgruppe IV keine ständige Lohnzulage iSv. § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. b TV UmBw ist. Dies ergibt eine Auslegung der Tarifbestimmung. 22



Der normative Teil eines Tarifvertrags ist nach den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln auszulegen. Zunächst ist vom Tarifwortlaut auszugehen. Zu ermitteln ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne an den Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen zu berücksichtigen, sofern und soweit dieser Wille in den Tarifnormen seinen Niederschlag gefunden hat. Hierzu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, weil häufig nur aus ihm und nicht aus der einzelnen Tarifnorm auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und nur bei Berücksichtigung des Gesamtzusammenhangs der Sinn und Zweck zutreffend ermittelt werden kann (*st. Rspr. des BAG, vgl. 28. Mai 1998 - 6 AZR 349/96 - AP BGB § 611 Bühnenengagementsvertrag Nr. 52 = EzA TVG § 4 Bühnen Nr. 5*). Noch verbleibende Zweifel können ohne Bindung an eine Reihenfolge mittels weiterer Kriterien wie der Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch der praktischen Tarifübung geklärt werden. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*BAG 5. Oktober 1999 - 4 AZR 578/98 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 15 = EzA TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 8*).

23

aa) Der Pauschalloon des Klägers setzt sich nach § 3 Abs. 1 Satz 1 KraftfahrerTV aus dem Monatstabellenlohn sowie dem Lohn für Mehrarbeit und Überstunden zusammen. Damit wird für die Fahrer gemäß § 30 Abs. 6 MTArb ein Pauschalloon festgesetzt, mit dem der Monatstabellenlohn sowie der Lohn für Mehrarbeit und Überstunden (§ 30 Abs. 5 MTArb) abgegolten sind. Nach § 3 Abs. 2 KraftfahrerTV iVm. den Anlagen zum Tarifvertrag hängt die für die Höhe des Pauschallohns maßgebliche Pauschalgruppe von der geleisteten Stundenzahl ab.

24

Die Zahlung von Pauschalloon ist somit eine besondere Entlohnungsform. An Stelle von Einzelzahlungen wird eine Gesamtvergütung geleistet. Die an sich für Mehrarbeit und Überstunden zu zahlenden Lohnbestandteile sind Teil des dem Kläger als Kraftfahrer für seine Tätigkeit im Monat zustehenden Grundbetrages, zu dem weitere Lohnbestandteile hinzutreten können. Lohnzulagen dagegen sind Komponenten, die aus besonderem Anlass zu einer bestimmten Grundleistung hinzutreten. Sie können etwa eine besondere Arbeitsschwierigkeit berücksichtigen, aus sozialen Gründen erfolgen (zB Familienzuschlag) oder als Leistungszulagen an das Arbeitsergebnis anknüpfen (*vgl. zu den verschiedenen Zulagen: Schaub ArbR-Hdb. 11. Aufl. § 63 Rn. 2 ff.*). Die als Teil einer Pauschale gezahlten Lohnbestandteile für Mehrarbeit und Überstunden sind daher begrifflich etwas anderes als eine Lohnzulage.

25



- bb) Entgegen der Revision sind die im Rahmen der Einkommenssicherung in § 6 TV UmBw zu berücksichtigenden Lohnbestandteile in § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 TV UmBw abschließend aufgezählt. Der Wortlaut gibt keine Anhaltspunkte für eine nur beispielhafte Benennung der zu berücksichtigenden Lohnbestandteile. Sinn und Zweck der Regelung liegt gerade darin, differenzierte Vorgaben zu machen, ob und in welcher Weise Lohnbestandteile in die Berechnung der persönlichen Zulage eingestellt werden. 26
- cc) Auch die Gesetzessystematik zeigt, dass der Pauschallohn einer bestimmten Pauschalgruppe keine ständige Lohnzulage iSv. § 6 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. b TV UmBw ist. Unter welchen Voraussetzungen und in welcher Weise der Pauschallohn bestimmter Pauschalgruppen im Rahmen der Einkommenssicherung zu berücksichtigen ist, ist Regelungsgegenstand des § 7 Abschnitt B TV UmBw. Hintergrund für die ergänzenden Regelungen der Einkommenssicherung nach dieser Tarifbestimmung ist gerade, dass die Einkommenssicherung des Tarifvertrages grundsätzlich keinen Ausgleich für nicht mehr anfallende Überstunden oder allgemein für Einkommensverluste vorsieht, die dadurch entstehen, dass sich die für die Bezahlung maßgebliche Arbeitszeit verringert (*Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Stand Juni 2006 Bd. 6 Teil VI - Begleitmaßnahmen Umgestaltung Bundeswehr Erl. 9 zu § 7*). 27
- dd) Entgegen der Revision ergibt sich auch aus dem von der Gewerkschaft ver.di herausgegebenen Tarifvertragstext mit Erläuterungen zu dem Tarifvertrag TV UmBw nichts anderes. In den Erläuterungen zu § 6 Abs. 1 und 2 TV UmBw heißt es: 28
- „Andere in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen bzw. ständige Lohnzulagen sind u.a.:
- Wechselschicht- und Schichtzulagen
 - Vorarbeiter-, Vorhandwerker- und Lehrgesellenzulage
 - Zulagen nach Fußnoten und Protokollnotizen der Anlage 1a zum BAT/BAT-O
 - Zulagen nach dem Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 – soweit nicht bereits unter Buchstabe a) berücksichtigt
 - Zulagen bei obersten Bundesbehörden (sogenannte Ministerialzulage)
 - Zulagen bei den Sicherheitsdiensten des Bundes (z.B.: sogenannte MAD-Zulage)
 - Besitzstandszulage für Kraftfahrer (§ 8 Abs. 1 und 4 Kraftfahrer-TV)“.



- Der Pauschallohn nach einer bestimmten Pauschalgruppe wird nicht genannt. 29
- Auch aus dieser Zusammenstellung ergibt sich, dass als Zulagen die aus einem bestimmten Anlass gezahlten Lohnbestandteile angesehen werden, die zu einer bestimmten Grundleistung für die monatliche Tätigkeit hinzutreten. Im Zusammenhang mit der Entlohnung von Kraftfahrern ist die Besitzstandszulage für Kraftfahrer nach § 8 KraftfahrerTV aufgeführt. Unter Berücksichtigung der Besonderheit des an Kraftfahrer gezahlten Pauschallohns nach einer Pauschalgruppe wurde nur der den Kraftfahrern zustehende Lohnbestandteil wegen Besitzstandes als berücksichtigungsfähig benannt. Dies spricht dafür, dass auch die Gewerkschaft ver.di Teile des Pauschallohns nicht als Lohnzulage wertet.
3. Entgegen der Revision muss die Beklagte sich nicht auf Grund einer treuwidrigen Vereitelung des Fristablaufs gemäß § 162 Abs. 1 BGB so behandeln lassen, als ob die erforderliche Beschäftigungsdauer als Kraftfahrer von dem Kläger erfüllt worden wäre. 30
- Wird der Eintritt der Bedingung von der Partei, zu deren Nachteil er gereichen würde, wider Treu und Glauben verhindert, so gilt nach § 162 Abs. 1 BGB die Bedingung als eingetreten. Dies könnte vorliegend nur angenommen werden, wenn die Beklagte Beteiligungsrechte verletzt hätte, um den Kläger ohne Verzögerungen durch Beteiligungsverfahren zu versetzen und ihm so die Möglichkeit zu nehmen, die Voraussetzungen für die besondere Einkommenssicherung nach § 7 Abschnitt B Abs. 1 TV UmBw zu erfüllen. 31
- a) Die Beklagte hat keine Beteiligungsrechte verletzt. 32
- aa) Sie hat den Kläger nicht entgegen einer Zustimmungsverweigerung des Personalrats versetzt. 33
- Nach § 75 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG hat der Personalrat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter bei Versetzung zu einer anderen Dienststelle oder Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist. Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann sie nach § 69 Abs. 1 BPersVG nur mit seiner Zustimmung getroffen werden. Die Maßnahme gilt nach § 69 Abs. 2 Satz 5 BPersVG als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der Frist von zehn Arbeitstagen die Zustimmung verweigert. Liegt eine Zustimmungsverweigerung des Personalrats vor, muss der Arbeitgeber im Verfahren nach § 69 Abs. 3 und 4 BPersVG vorgehen und letztlich die 34



Einigungsstelle zur Entscheidung anrufen. Tut er dies nicht, muss die beabsichtigte Maßnahme unterbleiben.

(1) In der Stellungnahme des Personalrats heißt es: „Der Personalrat stimmte in seiner Sitzung am 26.06.03 der von Ihnen beabsichtigten Maßnahme bei absoluter Lohnsicherung zu.“ Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hat der Personalrat damit seine Zustimmung nur unter der Bedingung gleichbleibenden Lohns erteilt. 35

(2) In dieser Äußerung des Personalrats liegt jedoch kein beachtlicher Zustimmungsverweigerungsgrund, so dass die Beklagte die Rechte des Personalrats nicht verletzt hat, indem sie die Maßnahme ohne Durchführung des Verfahrens nach § 69 Abs. 3 und 4 BPersVG durchführte. Die unter der Bedingung erteilte Zustimmung enthält keine Angabe von Gründen, die den Anforderungen von § 77 Abs. 2 BPersVG entsprechen. 36

Das Vorbringen des Personalrats muss es aus der Sicht eines sachkundigen Dritten zumindest als möglich erscheinen lassen, dass einer der dafür zugelassenen und in § 77 Abs. 2 BPersVG abschließend geregelten Verweigerungsgründe gegeben ist. Eine Begründung, die offensichtlich auf keinen dieser Versagungsgründe gestützt ist, vermag nicht die Verpflichtung der Dienststelle auszulösen, das Beteiligungsverfahren durch Einleitung des Stufenverfahrens bzw. des Einigungsverfahrens fortzusetzen. Vielmehr gilt die beabsichtigte Maßnahme nach Ablauf der gesetzlichen Äußerungsfrist als gebilligt (vgl. BVerwG 7. Dezember 1994 - 6 P 35/92 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 13; vgl. auch BAG 11. Juni 2002 - 1 ABR 43/01 - BAGE 101, 298 zu § 99 Abs. 2 BetrVG). Ist eine Zuordnung zu einem gesetzlichen Verweigerungsgrund ausgeschlossen, ist offensichtlich, dass sich der Personalrat auf die ihm gesetzlich zugebilligten Gründe nicht stützen kann. Offenbart er dies mit der von ihm gegebenen Begründung, so wird seine ungesetzliche Zustimmungsverweigerung vom Recht nicht geschützt. Sie ist missbräuchlich und löst daher keine Rechtsfolgen aus (vgl. BVerwG 7. Dezember 1994 - 6 P 35/92 - aaO). 37

Sofern der Personalrat durch seine Bedingung dem Kläger eine Lohnsicherung verschaffen wollte, auf die dieser keinen tarifvertraglichen Anspruch hat, ist dies nicht im Hinblick auf einen der in § 77 Abs. 2 BPersVG genannten Zustimmungsverweigerungsgründe möglich. Zwar kann der Personalrat seine Zustimmung verweigern, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist (§ 77 Abs. 2 Nr. 2 38



BPersVG). Der Personalrat kann jedoch nicht eine im Rahmen des TV UmBw beabsichtigte Versetzung und Beistellung als gerechtfertigt ansehen und das Zustimmungsverfahren dann nutzen, um dem Arbeitnehmer über die mit der Maßnahme verbundenen tariflichen Lohnsicherungen hinaus eine übertarifliche Leistung zu verschaffen.

bb) Die Beklagte hat auch kein Beteiligungsrecht des Klägers verletzt. 39

Nach § 2 Abs. 1 des TV UmBw sind die betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig über die ihren Arbeitsplatz betreffenden Organisationsentscheidungen und deren Auswirkungen zu unterrichten. Sie müssen rechtzeitig vor sie betreffenden Personalentscheidungen ihre Vorstellungen für eine weitere Verwendung in Personalgesprächen einbringen können. Aus dem Tarifvertrag ist nicht ersichtlich, dass die vorgesehene Beteiligung Voraussetzung für die anschließend zu treffende Maßnahme ist. Sofern entgegen der Behauptung der Beklagten ein Personalgespräch nicht stattgefunden haben sollte, ist auch nicht ersichtlich, dass eine Beteiligung des Klägers im Rahmen von Personalgesprächen zu einer relevanten Verzögerung der Versetzung hätte führen können. 40

cc) Eine Verletzung des Beteiligungsrechts der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ist vom Kläger nicht in einer in der Revision zu berücksichtigen Weise dargelegt worden. 41

Nach § 95 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen, sodann ist endgültig zu entscheiden. 42

Es ist Sache des Klägers im Rahmen der Geltendmachung einer treuwidrigen Verhinderung des Bedingungseintritts nach § 162 Abs. 1 BGB Fehler im Beteiligungsverfahren in den Tatsacheninstanzen aufzuzeigen. Erstmals in der Revision beruft sich der Kläger substantiiert auf eine unterlassene Anhörung der Schwerbehindertenvertretung der abgebenden Dienststelle. Die Beklagte hat hierzu in der Revisionserwiderung ausgeführt, die abgebende Dienststelle habe keine Schwerbehindertenvertretung. Neue Tatsachen können aber von den Parteien in der Revision nicht mehr zulässigerweise in das Verfahren eingeführt werden. Das Gleiche gilt auch für die vom Kläger in seinem Schriftsatz vom 14. November 2006 erhobene Rüge der unterbliebenen Beteiligung der Bezirksschwerbehindertenvertretung. 43



- b) Die Verletzung von Beteiligungsrechten unterstellt, ist zudem nicht ersichtlich, dass die Beklagte hierdurch eine längere Beschäftigung des Klägers als Kraftfahrer treuwidrig verhindern wollte. Ausreichende Anhaltspunkte für eine derartige Intention der Beklagten hat der Kläger nicht vorgetragen. 44
4. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Zahlung von Annahmeverzugslohn nach § 615 Satz 1 BGB. 45
- Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen (§ 615 Satz 1 BGB). Die Voraussetzungen des Annahmeverzugs richten sich nach den §§ 293 ff. BGB. 46
- Der Anspruch auf Annahmeverzugslohn in Bezug auf seine vor der Versetzung ausgeübte Tätigkeit würde voraussetzen, dass der Kläger erkennbar gegen die Versetzung selbst protestiert hätte. Im Rahmen der Geltendmachung von Annahmeverzug kann der Kläger nicht die Versetzung und seinen dementsprechenden Arbeitseinsatz tatsächlich hinnehmen, jedoch in vergütungsrechtlicher Hinsicht auf seine Tätigkeit vor der Versetzung verweisen. Es fehlt dann an dem Angebot der Arbeitsleistung für die Tätigkeit, für die Vergütung begehrt wird (§ 294 BGB). Der Kläger hat nur einen Zahlungsanspruch geltend gemacht. Gegen seine Versetzung und Beistellung wehrt er sich nicht. 47
- III. Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Revision gemäß § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 48

Fischermeier

Dr. Armbrüster

Prof. Dr. Friedrich ist
wegen Ausscheidens
verhindert, seine Un-
terschrift beizufügen.
Fischermeier

Kapitza

Spiekermann



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

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