

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

10. JUNI 1970

Gesetz: Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum
Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II)
vom 11. Juli 1966 § 3; MTB II § 9; BGB §§ 315, 242

Leitsätze:

Die Ausübung eines tariflichen Widerrufsrechts
– Widerruf einer Bestellung zum Vorhandwerker –
steht wie jede Ausübung vertraglicher Rechte unter
dem Rechtsgrundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB).
Das bedeutet, daß der Arbeitgeber den Widerruf nicht
willkürlich, d. h. nicht ohne sachlichen Grund aus-
sprechen darf.

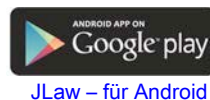
Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 4 AZR 341/69
Urteil des BAG vom 10. Juni 1970

LAG Hamm



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



Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Juni 1970

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Juni 1970 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Neumann sowie die Bundesarbeitsrichter Schulz-Rupp und Rudolf für Recht erkannt:

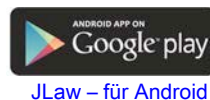
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 23. Mai 1969 - 8 Sa 88/69 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der den Tischlerberuf erlernt hat, ist seit dem 25. November 1960 bei der Standortverwaltung A der Wehrbereichsverwaltung III beschäftigt. Nach seinem Arbeitsvertrage finden auf das Arbeitsverhältnis die tariflichen Bestimmungen für Arbeiter des Bundes in der jeweiligen Fassung Anwendung.

Der Kläger wurde als Pionier- und Schießgerätewart nach Lohngruppe IV eingestellt und gelangte im Wege des Beförderungsaufstieges am 1. Dezember 1965 als Handwerker in die Lohngruppe III.

Auf Vorschlag des Standortkommandeurs bestellte die Standortverwaltung durch schriftliche Verfügung vom 2. November 1966 den Kläger mit Wirkung vom 1. September 1966 zum Vorhandwerker. Zu seiner Gruppe gehören ein weiterer Tischler und ein Schlosser, die in der Bestellungsverfügung namentlich aufgeführt sind. Als Vorhandwerker erhielt der Kläger gemäß § 3 Abs. 2 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes vom 11. Juli 1966 (TV Lohngruppenverzeichnis) eine Zulage von 12 v.H. seines jeweiligen Tabollenlohnes.

Der Kläger hat gemeinsam mit den beiden anderen Handwerkern die Schießanlage des Standortes instand zu halten. Dazu gehört u.a. die Herrichtung, Wartung und Reparatur der Scheiben und der Anlagen, das Transportieren von unhandlichen Geräten und das Einräumen der hergerichteten Schießscheiben in die Boxen im Scheibenhof. Der Kläger erhält jeweils einen Schießplan, anhand dessen er die Rangfolge der zu erledigenden Arbeiten feststellen kann.

Nach der Dienstanweisung für den Scheibenwart (Tischler) ist der Kläger im wesentlichen verantwortlich für die Verwaltung, Erhaltung und Instandsetzung des gesamten Scheibenmaterials und der Schießgeräte. Daneben

- 3 -



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

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

hat er die Materialverbrauchskartei zu führen, das verbrauchte Material ordnungsgemäß zu verbuchen und für zeitgerechte Nachbestellung zu sorgen. Ihm untersteht im allgemeinen der Hilfsscheibenwart. Die Tischler haben die Aufgabe, die vorwiegend aus Holz bestehenden oder unter Verwendung von Holz angefertigten Schießscheiben in Ordnung zu halten. Ihr Arbeitsplatz ist im Scheibenstand und in der daneben liegenden Werkstatt, in der das Arbeitsgerät aller Arbeiter liegt.

Dem Schlosser obliegen nach der für ihn bestehenden Dienstanweisung für Schießstandelektriker (Schlosser) vom 1. Januar 1964 die Wartung, Instandhaltung und Pflege der mechanischen Klappscheibengeräte. Diese sind in festen Schießbahnen installiert und bestehen aus metallenen Klappfallscheiben und Zugeinrichtungen. Der Schlosser hat vor allem die Aufgabe, die Schußlöcher in den Scheiben zu beseitigen, unbrauchbar gewordene Scheiben auszuwechseln und für den ordnungsgemäßen Zustand der Zugvorrichtungen zu sorgen.

Die anfallenden Arbeiten erledigen der Kläger, der andere Tischler und der Schlosser nach vorheriger Absprache entweder Hand in Hand oder, soweit besondere Fachkenntnisse eines Tischlers oder Schlossers gefordert werden, getrennt.

Mit Schreiben vom 26. August 1968 widerrief die Standortverwaltung auf Weisung der Wehrbereichsverwaltung die Bestellung des Klägers zum Vorhandwerker mit der Begründung, die Unterstellung eines Schlossers unter den Kläger sei nicht zulässig, da der Kläger als Tischler nicht Vorhandwerker eines Schlossers sein und keine Weisungen in einem Beruf erteilen könne, den er nicht erlernt habe.

Der Kläger hält diese Ansicht für unrichtig. Er meint, der Widerruf sei unwirksam, da sich an den tatsächlichen Verhältnissen nichts geändert habe und kein sachlicher Grund für einen Widerruf bestehe. Mit der Klage fordert er Zahlung der tariflichen Lohnzulage von 12 v.H. seines Tabellenlohnes für den Monat Oktober 1968 im Betrage von 90,99 DM brutto.



Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Sie verteidigt die in dem Widerrufsschreiben vertretene Auffassung. Sie hat auch bestritten, daß der Kläger als Gruppenführer beschäftigt werde; der Schlosser arbeite selbständig, sei an Weisungen des Klägers nicht gebunden und unterstehe nicht seiner Aufsicht. Falls aber der Widerruf aufgrund einer irrigen Beurteilung ausgesprochen worden sei, so könne der Beklagten jedenfalls nicht der Vorwurf des Rechtsmißbrauchs gemacht werden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden. Mit der Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage; der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hatte keinen Erfolg.

I. Das Landesarbeitsgericht geht zutreffend davon aus, daß die Beklagte die Bestellung des Klägers zum Vorhandwerker ohne Änderungskündigung widerrufen konnte.

Nach § 3 Abs. 2 Unterabs. 2 TV Lohngruppenverzeichnis sind Vorhandwerker Arbeiter mit Ausbildung nach Lohngruppe IV Fallgruppe 1 Ziffer 1 oder 2 des Allgemeinen Teils der Anlage 1, d.h. insbesondere Handwerker und Facharbeiter, die durch schriftliche Verfügung als ständige Gruppenführer bestellt sind und als solche beschäftigt werden; die Gruppe muß außer dem Vorhandwerker aus mindestens zwei selbständig tätigen Arbeitern bestehen, von denen mindestens ein Arbeiter die für den Vorhandwerker geforderte Ausbildung haben muß. Unter welchen Voraussetzungen und in welcher Weise die Bestellung zum Vorhandwerker widerrufen werden kann, ist im Tarifvertrag nicht ausdrücklich geregelt. Jedoch ist in § 5 Abs. 4 aaO bestimmt, daß die Vorhandwerkerzulage für die Dauer von vier Wochen weiterzuzahlen ist, wenn die Be-



stellung zum Vorhandwerker widerrufen wird. Der Tarif regelt also die lohnrechtlichen Folgen des Widerrufs und setzt damit die Möglichkeit des Widerrufs voraus. Daraus ist zu entnehmen, daß der Arbeitgeber die Bestellung einseitig widerrufen kann, sofern dies nicht nach dem Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist.

Damit unterliegt die Ausübung des Widerrufsrechts grundsätzlich dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Das gilt im übrigen schon für die nach § 3 Abs. 2 aaO durch schriftliche Verfügung des Arbeitgebers auszusprechende Bestellung zum Vorhandwerker. Die Grenzen des Weisungsrechts des Arbeitgebers sind in § 9 MTB II umrissen. Danach haben sich die dem Arbeiter zugewiesenen Arbeiten in dem bei Abschluß des Arbeitsvertrages ausdrücklich vereinbarten oder sich aus den näheren Umständen ergebenden Rahmen zu halten (Abs. 1); der Arbeiter hat aber auch jede seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende andere Arbeit anzunehmen, sofern sie ihm billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Lohnstand nicht verschlechtert wird. Danach konnte die Beklagte den Kläger, der durch Arbeitsvertrag als Pionier- und Gerätewart eingestellt ist und damit aufgrund seiner Ausbildung als Handwerker unter die Lohngruppe IV, Fallgruppe 4 des Lohngruppenverzeichnisses (SV 2 a) und nach entsprechender Bewährung unter die Lohngruppe III fällt, kraft Weisungsrechts zum ständigen Gruppenführer bestellen. Da dem Kläger diese Funktion nicht durch den Arbeitsvertrag auf Dauer übertragen worden ist, unterlag auch der Widerruf dem Weisungsrecht der Beklagten. Die dem Kläger tariflich zustehende Lohngruppe wird durch den Widerruf nicht berührt; der Wegfall der Zulage - bei unbefristeter Bestellung nach einer Übergangszeit von vier Wochen - ist in § 3 Abs. 4 TV Lohngruppenverzeichnis besonders geregelt.

II. Die Ausübung des Widerrufsrechts steht aber nicht im freien Belieben des Arbeitgebers.



Allerdings kann nicht der Auffassung des Landesarbeitsgerichts beigetreten werden, es handele sich um die Bestimmung der geschuldeten Leistung im Sinne von § 315 BGB, die vom Gericht darauf hin nachzuprüfen wäre, ob sie billigem Ermessen entspricht, und die, wenn das nicht der Fall ist, durch Urteil zu treffen wäre. Es ist zwar richtig, daß diese Vorschrift auch auf die Bestimmung offen gebliebener Leistungsmodalitäten (Ort, Zeit, Art und Umfang einer Leistung) Anwendung finden kann und sich auch auf den vorbehaltenen Widerruf von Leistungszulagen wie Ruhegeldversprechen und widerruflich gewährte Lohnzuschläge erstreckt. Weder bei der Bestellung eines Arbeiters zum Vorhandwerker noch bei deren Widerruf geht es jedoch um die Bestimmung einer geschuldeten, bislang aber noch unbestimmten Leistung. Es gehört zu den wesentlichen Merkmalen des abhängigen Arbeitsverhältnisses, daß der Arbeitnehmer im Rahmen der durch den Arbeitsvertrag übernommenen, mehr oder weniger konkret festgelegten Leistungspflicht seine Arbeitskraft nach den Weisungen des Arbeitgebers einzusetzen hat. Das macht aber die vom Arbeitnehmer geschuldete Leistung nicht zu einer unbestimmten im Sinne des § 315 BGB. Es würde auch nicht zum Wesen abhängiger Arbeit passen, wenn Weisungen des Arbeitgebers, die sich als unbilliges Verlangen darstellen, nicht nur für den Arbeitnehmer unverbindlich wären, sondern durch gerichtliches Gestaltungsurteil ersetzt werden könnten, wie es § 315 Abs. 3 BGB vorsieht. Vergl. hierzu Bötticher, ArbuR 1967 S. 325 f., gegen Söllner, Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis.

Nicht anders kann dann die Bestellung eines Arbeiters zum Vorhandwerker und deren Widerruf beurteilt werden, wenn beides wie hier im Direktionsrecht des Arbeitgebers liegt. Die Beklagte bestimmt durch die Bestellung oder den Widerruf auch nicht etwa den zu zahlenden Lohn; dieser, nämlich der Anspruch auf die Zulage oder dessen Wegfall, richtet



sich nach der geforderten und erbrachten Arbeitsleistung und hat seine Anspruchsgrundlage in dem tariflich normierten Arbeitsverhältnis.

Die Ausübung des Widerrufsrechts steht aber wie jede Ausübung vertraglicher Rechte unter dem Rechtsgrundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Das bedeutet, daß der Arbeitgeber den Widerruf nicht willkürlich, d.h. nicht ohne sachlichen Grund aussprechen darf. Dazu hat das Landesarbeitsgericht, wenn auch unter dem unrichtigen Gesichtspunkt des billigen Ermessens im Sinne von § 315 Abs. 1 Satz 1 BGB, festgestellt, daß sachliche Gründe für den Widerruf nicht vorliegen. Das ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

Die Beklagte hat den Widerruf in den Vorinstanzen wie schon im Widerrufsschreiben allein damit begründet, der Kläger könne als Tischler nicht Vorhandwerker eines Schlossers sein, da er keine Weisungen in einem nicht erlernten Beruf erteilen könne; die tariflichen Voraussetzungen für die Bestellung des Klägers zum Vorhandwerker seien also nicht gegeben. Das ist irrig, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt. Der Tarif verlangt nicht, daß der Vorhandwerker die gleiche fachliche Ausbildung habe wie die ihm unterstellten Gruppenmitglieder. Andererseits muß es sich bei den unterstellten Arbeitskräften um mindestens zwei selbständig tätige Arbeiter handeln (§ 3 Abs. 2 Unterabs. 2 TV Lohngruppenverzeichnis). Die wesentliche Aufgabe des Vorhandwerkers liegt also nicht in Weisungen über die fachliche Ausführung der von den einzelnen Gruppenmitgliedern zu verrichtenden Arbeit, sondern in der allgemeinen Aufsicht über die Gruppe und der Koordinierung der Aufgaben der Gruppenmitglieder, damit das der Gruppe gestellte Arbeitsziel in rationeller Zusammenarbeit erreicht wird.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger diese Funktion auch ausgeübt, ohne daß sich seit seiner Bestellung an den tatsächlichen Verhältnissen etwas



geändert hat. Irgendwelche Tatsachen, aus denen eine sachliche Rechtfertigung für den Widerruf entnommen werden könnten, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Die Revision hat gegenüber dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt auch keine Verfahrensrügen erhoben.

Hiernach ist dem angefochtenen Urteil im Ergebnis darin beizutreten, daß der von der Beklagten ausgesprochene Widerruf unwirksam ist, weil sachliche Gründe zu seiner Rechtfertigung nicht festzustellen sind. Damit steht dem Kläger die Vorhandwerkerzulage für die unverändert ausgeübte Tätigkeit eines Gruppenführers auch für den geltend gemachten Zeitraum zu.

Die Kosten des erfolglosen Rechtsmittels fallen gemäß § 97 Abs. 1 ZPO der Beklagten zur Last.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Neumann

Dr. Pecher

Schulz-Rupp

Oskar Rudolf

