

Aktenzeichen: 4 AZR 427/83

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 22. Mai 1985

- 4 AZR 427/83 -

I. Arbeitsgericht Essen

Urteil vom 23. November 1982

- 6 Ca 1337/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 13. Juni 1983

Düsseldorf

- 10 Sa 328/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Tätigkeitszuweisung nach Tarifvertrag - Mitbestimmung

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn; Lohntarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn vom 1. November 1960 (LTV DB) § 16 und § 34; BGB § 315; BPersVG §§ 69, 75, 77

Leitsätze:

1. § 16 Abs. 1 LTV DB berechtigt die Bundesbahn, ohne Änderung des Arbeitsvertrages bei Erfüllung der tariflichen Erfordernisse den Arbeitern einseitig eine andere, auch nach einer niedrigeren Lohngruppe zu vergütende Tätigkeit zuzuweisen. Diese tarifliche Regelung verstößt nicht gegen vorrangiges staatliches Gesetzesrecht.
2. Von dieser Tarifnorm abweichende einzelvertragliche Vereinbarungen sind rechtlich möglich. Sie bedürfen jedoch der Zustimmung der Hauptverwaltung der Bundesbahn (§ 34 Abs. 1 Satz 2 LTV DB).
3. Die Zuweisung einer tariflich niedriger zu bewertenden Tätigkeit nach § 16 Abs. 1 LTV DB ist mitbestimmungspflichtig im Sinne des § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG.
4. Die Verweigerung der Zustimmung der Personalvertretung zu einer solchen Personalmaßnahme ist unbeachtlich, wenn Verweigerungsgründe überhaupt nicht angegeben sind oder bereits nach dem Vorbringen der Personalvertretung das Nichtvorliegen von Verweigerungsgründen im Sinne des § 77 Abs. 2 BPersVG offensichtlich ist (in Übereinstimmung mit dem Beschluß des Bundesverwaltungsgerichts vom 22. Juli 1979 - 6 P 38/78 - DöV 1980, S. 563).
5. § 69 Abs. 2 Satz 3 BPersVG enthält eine gesetzliche Ausschlußfrist.

Hinweise des Senats: Auslegung von Prozeßvergleichen durch das Revisionsgericht



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Verkündet am
22. Mai 1985

Haust,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Mai 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Etzel, den ehrenamtlichen Richter Dr. Kiefer und die ehrenamtliche Richterin Wax für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13. Juni 1983 - 10 Sa 328/83 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 23. November 1982 - 6 Ca 1337/82 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt auch die Kosten der beiden Rechtsmittel-



stanzen.
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

V o n R e c h



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Tatbestand :

Der der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands angehörende Kläger trat im Jahre 1943 in die Dienste der Deutschen Reichsbahn. Seitdem ist er ununterbrochen als Arbeiter im Eisenbahndienst tätig. Zuletzt war er bei der Güterabfertigung G - als Elektrokarrenfahrer tätig. Für diese Tätigkeit bezog der Kläger Lohn nach der Lohngruppe IV des Lohntarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn (LTV DB). Am 3. September 1981 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos auf. In einem Vorprozeß (4 Ca 2698/81 Arbeitsgericht Essen) hat der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit dieser fristlosen Kündigung begehrt. Die Parteien beendeten den Vorprozeß durch einen am 7. Dezember 1981 abgeschlossenen Prozeßvergleich, in dem unter anderem vereinbart wurde, daß der Kläger auch mit einer Weiterbeschäftigung in O einverstanden war. Demgemäß wurde der Kläger ab 8. Dezember 1981 bei der Fahrkartenausgabe O als Gepäckarbeiter beschäftigt. Diese Tätigkeit entspricht der Lohngruppe V LTV DB. Im Hinblick darauf erbat die Dienststelle des Klägers unter dem 25. Januar 1982 beim örtlichen Personalrat die Zustimmung zur Rückgruppierung des Klägers gemäß § 75 BPersVG. Darauf antwortete der Personalrat mit Schreiben vom 11. Februar 1982, das am gleichen Tage bei der Dienststelle des Klägers einging:

"Mit der Rückgruppierung des Kollegen K sind wir nicht einverstanden.

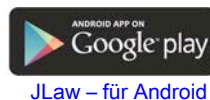
Wir möchten aber darauf hinweisen, daß für K. in absehbarer Zeit keine Stelle der Lohngruppe IV frei wird."

In Schreiben vom 15. und 24. Februar 1982 nahmen die Dienststelle des Klägers und der örtliche Personalrat dazu nochmals ergänzend Stellung. Seit Februar 1982 wurde dem Kläger nur noch Lohn nach der Lohngruppe V LTV DB gezahlt. In den Monaten Februar bis April 1982 betrug die Differenz zwischen den Lohngruppen IV und V LTV DB 67,--DM, ab Mai 1982 70,--DM.

Mit seiner am 3. Mai 1982 erhobenen Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung der Differenz zwischen den Lohngruppen IV und V LTV DB für die Monate Februar bis Juni 1982 in Höhe von 341,--DM nebst 4 v.H. Prozeßzinsen ab 23. November 1982



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

in Anspruch genommen. Er hat vorgetragen, sein Arbeitsvertrag habe sich dahin konkretisiert, daß ihm Vergütung nach der Lohngruppe IV LTV DB zugestanden habe. Das ergebe sich schon aus seiner langen Dienstzeit. Auch der Vergleichsabschluß in dem Vorprozeß habe daran nichts geändert. Die auf diese Weise erworbene Rechtsposition hätte ihm nur durch eine Änderungskündigung genommen werden können. Eine solche habe jedoch die Beklagte nicht ausgesprochen. Gegenteiliges ergebe sich auch nicht aus § 16 LTV DB. Sollte darin der Beklagten das Recht gegeben werden, ihn auch mit einer niedriger zu vergütenden Tätigkeit zu beschäftigen, so sei die Tarifnorm wegen Verstoßes gegen vorrangiges zwingendes Gesetzesrecht nichtig. Weiter fehle es für eine wirksame Rückgruppierung an der dafür erforderlichen Zustimmung des Personalrates. Dieser habe sich zu der beabsichtigten Rückgruppierung in gesetzesgemäßer Weise geäußert, so daß das Einigungsverfahren hätte eingeleitet werden müssen. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 341,--DM brutto nebst 4 v.H. Zinsen seit dem 23. November 1982 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren fehle es an einer Rechtsgrundlage. Dem Kläger stehe für den Anspruchszeitraum nur Lohn nach der Lohngruppe V LTV DB zu. Der Kläger habe sich vergleichsweise ausdrücklich mit einer Weiterbeschäftigung auch in O einverstanden erklärt. Wegen Fehlens einer entsprechenden Stelle habe er dort aber nur mit Aufgaben beschäftigt werden können, die der Lohngruppe V LTV DB entsprächen. Zudem habe der Kläger nach § 16 LTV DB jede ihm zumutbare Arbeit zu leisten, auch wenn sie einer niedrigeren Lohngruppe entspreche. Diese Tarifnorm verstoße nicht gegen vorrangiges Gesetzesrecht. Einer Änderungskündigung habe es danach nicht bedurft. Den Personalrat habe sie in gesetzesgemäßer Weise beteiligt. Soweit dagegen seine Stellungnahme überhaupt den gesetzlichen Anforderungen entspreche, seien jedenfalls keine im Sinne von § 77 Abs. 2 BPersVG rechtserheblichen Weigerungsgründe angegeben worden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils nach dem Klagebegehren erkannt.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision. Die Vorprozeßakte 4 Ca 2698/81 Arbeitsgericht Essen war Gegenstand des Revisionsverfahrens.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen berufungsgerichtlichen und zur Aufrechterhaltung des klageabweisenden arbeitsgerichtlichen Urteils. Für das Klagebegehren gibt es nämlich, wie das Arbeitsgericht richtig erkannt hat, keine Rechtsgrundlage.

Das Landesarbeitsgericht führt aus, durch die Rückgruppierung habe die Beklagte die Arbeitsbedingungen des Klägers einseitig verändert. Zwar sei das nach § 16 des vorliegend anzuwendenden LTV DB rechtlich möglich. Auch habe sich das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht in der Weise konkretisiert, daß entsprechende Veränderungen seiner Tätigkeit und seiner Entlohnung nur im Wege der Änderungskündigung hätten durchgeführt werden können. Jedoch ergebe sich aus dem von den Parteien in dem Vorprozeß abgeschlossenen Vergleich, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen des Klägers jedenfalls nicht mit einer Lohnminderung habe verbunden sein sollen. Eine Rückgruppierung hätten die Prozeßparteien nämlich damals nicht in ihre Vorstellungen aufgenommen. Im übrigen habe die Beklagte das ihr in § 16 LTV DB eingeräumte Ermessen nur in den Grenzen des § 315 BGB ausüben dürfen, was vorliegend nicht zutreffe. Jedenfalls aber sei die Rückgruppierung wegen Verstoßes gegen § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG unwirksam. Die Einigungsstelle hätte angerufen werden müssen. Es könne nicht davon ausgegangen werden, daß keiner der Gründe des § 77 Abs. 2 BPersVG offensichtlich nicht gegeben sei, zumal der Personalrat auf den Prozeßvergleich der Parteien im Vorprozeß hingewiesen habe.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat im Ergebnis und weithin auch in der Begründung nicht zu folgen. Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen,



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

bindung zwischen den Parteien der Lohntarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn vom 1. November 1960 (LTV DB) gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbar und zwingend gilt. Dieser Tarifvertrag enthält auch eine differenzierte Lohngruppeneinteilung, wobei zwischen den Parteien kein Streit darüber besteht, daß die seit dem 8. Dezember 1981 vom Kläger bei der Fahrkartenausgabe 0 ausgeübte Tätigkeit den Merkmalen der Lohngruppe V LTV DB entspricht.

Im übrigen bestimmt § 16 Abs. 1 LTV DB :

Der Arbeiter hat, soweit es der Dienst erfordert, jede ihm übertragene Arbeit - auch an einem anderen Dienstort und bei einer anderen Dienststelle - zu leisten, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung und körperlichen Eignung zugemutet werden kann, ohne daß der Arbeitsvertrag förmlich geändert wird. Dabei kann ihm sowohl eine höher als auch eine niedriger gelohnte Beschäftigung übertragen werden.

Nach den allgemeinen Grundsätzen der Tarifauslegung, d.h. nach dem insoweit eindeutigen Tarifwortlaut und dem gleichermaßen berücksichtigungspflichtigen tariflichen Gesamtzusammenhang (vgl. das Urteil des Senats vom 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen), ist diese Tarifnorm mit dem Landesarbeitsgericht dahin auszulegen, daß der Arbeiter grundsätzlich ohne Rücksicht auf den Beschäftigungsort und auch ohne Rücksicht darauf, ob sie im Einzelfälle höher oder niedriger zu entlohnen ist als seine seitherige bzw. ihm bei Aufnahme seines Dienstes zugewiesene Aufgabe, jede ihm übertragene Arbeit zu leisten hat, und zwar aufgrund entsprechender einseitiger Entscheidung des Arbeitgebers im Rahmen des in dieser Weise erweiterten Direktionsrechtes ohne Änderung des Arbeitsvertrages. Die entsprechenden Befugnisse des Arbeitgebers im Rahmen der Tarifnorm sind jedoch nicht unbeschränkt, sondern an konkrete tarifliche Erfordernisse gebunden. Einmal muß "der Dienst" die Übertragung einer anderen Tätigkeit "erfordern". Außerdem muß die jeweilige Tätigkeit dem Arbeiter nach "Befähigung, Ausbildung und körperlicher Eignung" zumutbar sein. Nur wenn diese tariflichen Erfordernisse erfüllt sind, ist die Übertragung einer anderen Tätigkeit an den Bundesbahnarbeiter nach § 16 Abs. 1 LTV DB tarifgerecht und damit wirksam.



Dem Inhalt von § 16 Abs. 1 LTV DB entsprechende einzelvertragliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind unbedenklich rechtlich möglich. Daraus ergibt sich zugleich die Zulässigkeit entsprechender tarifvertraglicher Regelungen gemäß § 1 Abs. 1 TVG, wovon auch die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgeht (vgl. das Urteil des erkennenden Senats vom 11. Juni 1958 - 4 AZR 514/55 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Direktionsrecht, das Urteil des Fünften Senats vom 16. Oktober 1965 - 5 AZR 55/65 - AP Nr. 20 zu § 611 BGB Direktionsrecht sowie das Urteil des Zweiten Senats BAG 33, 71, 75 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht, auch Hueck / Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band I, § 33 III, S. 201 Anm. 16, mit weiteren Nachweisen, auch auf die entsprechende Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts). Dieser Rechtsprechung hat sich für § 16 Abs. 1 LTV DB der erkennende Senat im Anschluß an seine ältere Rechtsprechung bereits in seinem Urteil vom 21. April 1982 - 4 AZR 671/79 - AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge : Bundesbahn angeschlossen. An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten.

Entgegen der Meinung des Klägers und den entsprechenden Andeutungen des Landesarbeitsgerichts verstößt die Tarifnorm des § 16 Abs. 1 LTV DB auch nicht etwa gegen höherrangiges und zugleich zwingendes Gesetzesrecht, woraus sich zutreffendenfalls ihre Unwirksamkeit ergeben würde (vgl. die Urteile des Senats vom 26. September 1984 - 4 AZR 608/83 - , zur Veröffentlichung vorgesehen, sowie BAG 31, 381, 388 = AP Nr. 49 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte, mit weiteren Nachweisen). Sie verstößt insbesondere nicht gegen § 2 KSchG. Wie schon der Tarifwortlaut eindeutig klarstellt, wird nämlich durch von § 16 Abs. 1 LTV DB gedeckte Umsetzungsmaßnahmen des Arbeitgebers die arbeitsvertragliche Rechtsposition des betreffenden Arbeiters überhaupt nicht betroffen. Vielmehr sind die dort vorgesehenen Rechtsfolgen lediglich die Auswirkung von Maßnahmen, die der Arbeitgeber aufgrund eines tariflich erweiterten Direktionsrechts bzw. einer ihm durch Tarifvertrag eingeräumten Rechtsposition von Fall zu Fall trifft. Wenn der Arbeitgeber im Rahmen der tariflichen Grenzen von diesen Möglichkeiten Gebrauch macht und dem Arbeitnehmer eine andere



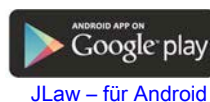
- 7 -

Tätigkeit zuweist, bedarf es dazu, wie der Tarifvertrag selbst bestimmt, gerade nicht der Form der Kündigung, also auch keiner Änderungskündigung nach § 2 KSchG, die insoweit auch keineswegs zwingend vorgeschrieben ist (vgl. dazu Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 2 Rz 4; KR-Wolf, 2. Aufl., Grundsätze Rz 217; auch das Urteil des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 9. Juni 1967 - 3 AZR 352/66 - AP Nr. 5 zu § 611 BGB Lohnzuschläge, mit weiteren Nachweisen). Der Senat folgt daher der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der herrschenden Meinung der Rechtslehre darin, daß tarifliche Regelungen, die dem Arbeitgeber dem Inhalt des § 16 Abs. 1 LTV DB entsprechende Befugnisse auch in der Frage der Zuweisung einer anderen Tätigkeit mit entsprechenden Auswirkungen für die Vergütung des Arbeitnehmers einräumen bzw. das Direktionsrecht entsprechend erweitern, mit der geltenden Rechtsordnung vereinbar sind und staatlichem Gesetzesrecht nicht widersprechen (vgl. BAG 2, 221, 223 = AP Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht; das Urteil des Ersten Senats des BAG vom 12. Juli 1957 - 1 AZR 129/56 - AP Nr. 5 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; das Urteil des erkennenden Senats vom 11. Juni 1958 - 4 AZR 514/55 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Direktionsrecht; das weitere Urteil des erkennenden Senats BAG 8, 338, 343 = AP Nr. 8 zu § 611 BGB Direktionsrecht; ferner Hueck/Nipperdey, aaO, § 33 III und § 56, Seiten 200 und 551, mit weiteren Nachweisen).

Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts und der Revisionserwiderung ist vorliegend, worauf die Revision zutreffend hinweist, für eine Heranziehung des § 315 BGB kein Raum. § 315 BGB wäre je nach den Umständen etwa dann heranzuziehen, wenn der LTV DB der Beklagten die Möglichkeit gäbe, die Vergütung der tarifunterworfenen Arbeiter oder Teile davon mehr oder weniger frei festzusetzen, was gelegentlich auch Tarifverträge vorsehen (vgl. die Urteile des Senats vom 25. Januar 1978 - 4 AZR 509/76 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Croupier und 28. September 1977 - 4 AZR 743/76 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk, mit weiteren Nachweisen). Derartig weite Gestaltungsmöglichkeiten für Einsatz und Vergütung der tarifunterworfenen Arbeiter gibt § 16 Abs. 1 LTV DB der Beklagten jedoch nicht. Vielmehr kann danach der Arbeitgeber von seinem durch die Tarifnorm



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

in verschiedener Weise erweiterten Direktionsrecht nur unter eindeutig tariflich umschriebenen Voraussetzungen Gebrauch machen. Einmal muß danach "der Dienst" die Zuweisung einer anderen, ggf. auch niedriger zu vergütenden Tätigkeit "erfordern". Außerdem muß die zugewiesene Tätigkeit dem Arbeitnehmer nach Befähigung, Ausbildung und körperlicher Eignung zumutbar sein. Dabei handelt es sich um eindeutige und justitiable Kriterien, so daß schon deswegen für eine Anwendung des § 315 BGB kein Raum ist. Eine andere Beurteilung würde zu der grundsätzlichen Befugnis der staatlichen Gerichte für Arbeitssachen führen, Tarifverträge auf ihre Vereinbarkeit mit § 242 BGB überprüfen zu dürfen, die ihnen - wie bei Gesetzen - jedoch nicht zukommt (vgl. das Urteil des Senats vom 6. Februar 1985 - 4 AZR 275/83 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Vorliegend waren die tariflichen Erfordernisse des § 16 Abs. 1 LTV DB erfüllt. Zwischen den Parteien besteht kein Streit darüber, daß die neue Tätigkeit des Klägers bei der Fahrkartenausgabe O... seiner Befähigung, seiner Ausbildung und auch seiner körperlichen Eignung entspricht. Vor den Instanzgerichten haben die Parteien auch nicht darüber gestritten, daß die Umsetzung des Klägers infolge eines dienstlichen Erfordernisses vorgenommen wurde. Vielmehr beruft sich der Kläger erstmals in der Revisionserwiderung darauf, das tarifliche Erfordernis, daß "der Dienst" die Änderung "erfordern müsse", sei nicht erfüllt, wozu der Kläger zur Begründung vorträgt, er hätte anstelle von O... auch an anderer Stelle in seiner Nachbarschaft eingesetzt werden können. Darauf kann sich der Kläger in der Revisionsinstanz nicht mehr erfolgreich berufen. Ausweislich der Vorakten hatte sich der Kläger vielmehr vergleichsweise ausdrücklich zur Weiterarbeit auch in O... bereiterklärt. Dort war er bereits längere Zeit beschäftigt, als die den vorliegenden Rechtsstreit betreffenden Streitfragen zwischen den Parteien aufkamen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hatte sich also in entsprechender Weise örtlich konkretisiert. Außerdem hat der Kläger gegenüber den Tatsachengerichten nicht einmal andeutungsweise behauptet, daß er an anderer Stelle, etwa in Duisburg oder Bochum, mit Aufgaben



Nicht einmal der Personalrat hat nach dem Akteninhalt dazu konkrete Angaben machen können. In seiner späteren Stellungnahme vom 24. Februar 1982 hat er lediglich in allgemeiner Weise darauf hingewiesen, der Kläger sei mit einer weiteren Versetzung nach Essen, Bochum oder Duisburg einverstanden, ohne daß der Kläger auch daraus irgendwelche Konsequenzen für sein Prozeßvorbringen gezogen hat. Soweit der Kläger hierzu in der Revisionserwiderung noch neuen Tatsachenvortrag angebracht hat, ist dieser schon aus den Gründen des § 561 ZPO nicht mehr zu berücksichtigen. Auch aus dem von der Revisionserwiderung herangezogenen Urteil des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Dezember 1984 - 7 AZR 509/83 - (zur Veröffentlichung vorgesehen) ergeben sich keine Gesichtspunkte für eine andere Beurteilung des vorliegenden Falles. Die angezogene Entscheidung betrifft nämlich - anders als der vorliegende Fall - keine mit § 16 Abs. 1 LTV DB vergleichbaren tariflichen Regelungen, sondern die Folgen einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung, wonach bei einem Musiklehrer unter bestimmten Voraussetzungen die Arbeitszeit "von Fall zu Fall" sollte geändert werden können.

Eine andere rechtliche Beurteilung wäre, wie im Grundsatz auch das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, dann geboten, wenn der Kläger gegen die Beklagte einen vertraglichen Anspruch auf Beschäftigung und Vergütung nach der Lohngruppe IV LTV DB erworben hätte. Ein derartiger arbeitsvertraglicher Anspruch hätte ihm nach den allgemeinen Grundsätzen des bürgerlichen bzw. des Arbeitsvertragsrechts nur im Wege einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung der Parteien oder im Wege der Änderungskündigung wieder entzogen werden können (vgl. das Urteil des Senats vom 22. März 1978 - 4 AZR 612/76 - AP Nr. 100 zu §§ 22, 23 BAT). Ob ein derartiger Anspruch besteht, richtet sich zunächst nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages der Parteien. Darin wird jedoch, wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt haben, lediglich bestimmt, daß der Kläger bei der Beklagten als "ständiger Arbeiter" beschäftigt wird und

"Grundlage des Arbeitsvertrages die Bestimmungen des
Lohntarifvertrages sind" ,

während sich der Arbeitsvertrag der Parteien weder zur Frage der Vergütung noch den Einzelheiten der Tätigkeiten des Klägers konkret



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

äußert, sondern es insoweit bei der tariflichen Regelung bewenden läßt. Der Arbeitsvertrag der Parteien ist auf einem bei der Beklagten allgemein verwendeten Formular abgeschlossen worden und damit als "typischer Arbeitsvertrag" anzusehen, den der Senat unbeschränkt und selbständig auslegen kann (vgl. die Urteile des Senats vom 13. Februar 1985 - 4 AZR 304/85 - und - 4 AZR 154/83 -, beide zur Veröffentlichung in der Fachpresse, letzteres auch in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, mit weiteren Nachweisen). Seine Auslegung ergibt schon aufgrund der globalen Verweisung auf den LTV DB und des Fehlens jeglicher Individualvereinbarung über die Aufgaben und die Höhe der Vergütung des Klägers, daß danach dem Kläger kein einzelvertraglicher Anspruch auf Lohn nach der Lohngruppe IV LTV DB zusteht. Im übrigen muß in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden, daß einzelvertragliche Vereinbarungen zugunsten der Arbeiter der Beklagten, die von den Bestimmungen des LTV DB abweichen, nach der zwingenden Tarifnorm des § 34 Abs. 1 Satz 2 LTV DB der Hauptverwaltung der Beklagten vorbehalten sind, entsprechende vertragliche Verpflichtungen also von nachgeordneten Dienststellen wirksam überhaupt nicht begründet werden können, wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 21. April 1982 - 4 AZR 671/79 - (AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesbahn) im einzelnen ausgeführt hat.

Während sich das Landesarbeitsgericht zum Arbeitsvertrag der Parteien nicht äußert, weist es zutreffend auf die rechtliche Möglichkeit hin, daß sich der Arbeitsvertrag der Parteien gleichwohl im Laufe der Zeit auf eine bestimmte Tätigkeit und auch auf Vergütung nach einer bestimmten Lohngruppe hätte konkretisieren können. Dem braucht jedoch nicht weiter nachgegangen zu werden, da das Landesarbeitsgericht vorliegend eine derartige Konkretisierung verneint und dazu auch zutreffend unter Hinweis auf die frühere Rechtsprechung des Senats ausführt, daß allein aus einer langjährigen Beschäftigung auf einem bestimmten Arbeitsplatz noch nicht auf eine derartige Konkretisierung zu schließen sei (vgl. das Urteil des Senats vom 11. Juni 1958 - 4 AZR 514/55 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Direktionsrecht). Demgegenüber erhebt auch die Revisionserwiderung keine Einwendungen.



Das Landesarbeitsgericht nimmt eine entsprechende einzelvertragliche Regelung jedoch aufgrund der Vereinbarungen an, die die Parteien in dem im Vorprozeß abgeschlossenen Vergleich vom 7. Dezember 1981 vor dem Arbeitsgericht getroffen haben. Das wäre zwar grundsätzlich rechtlich möglich. Auch eine entsprechende vergleichsweise Vereinbarung bedürfte jedoch, was das Landesarbeitsgericht übersieht, zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der Hauptverwaltung der Beklagten nach § 34 Abs. 1 Satz 2 LTV DB, die offensichtlich nicht eingeholt worden ist. Abgesehen davon geben aber auch weder der Wortlaut des Prozeßvergleichs, die Begleitumstände seines Zustandekommens noch der Inhalt der vom Senat beigezogenen Vorprozeßakte (4 Ca 2698/81 Arbeitsgericht Essen) auch nur einen Anhaltspunkt für die vom Landesarbeitsgericht gezogenen Schlüsse.

Gegenstand des Vorprozesses war die Frage der Wirksamkeit einer von der Beklagten dem Kläger gegenüber ausgesprochenen fristlosen Kündigung, nachdem dieser zuvor gegen seinen Dienststellenleiter Strafantrag gestellt und eine entsprechende Dienstaufsichtsbeschwerde erhoben hatte, während damals Vergütungsfragen zwischen den Parteien nicht streitbefangen waren. Ausweislich der beigezogenen Vorprozeßakte haben sich in dem Vorprozeß die Parteien in folgender Weise vergleichsweise geeinigt :

- " 1. Die Parteien sind sich darüber einig, daß das Arbeitsverhältnis über den 3. September 1981 hinaus ungekündigt fortbesteht.
2. Der Kläger ist mit einer Versetzung an eine andere Dienststelle im näheren Umkreis einverstanden (O , Duisburg, Essen, Bochum).
3. Der Kläger verpflichtet sich, ab sofort jegliche Zustellung und Abholung von Gepäck und Expressgut zu unterlassen.
4. Die Beklagte zahlt an den Kläger den Lohn für den Zeitraum ab 4. September 1981.
Mit der Fortzahlung der Vergütung sind die Urlaubsansprüche des Klägers für das Urlaubsjahr 1981/82 erledigt.
5. Der Kläger nimmt seine Dienstaufsichtsbeschwerde gegen den Dienststellenleiter Helmut G zurück.
6. Der Kläger nimmt ebenfalls, soweit das rechtlich möglich ist, seine Strafanträge gegen Herrn G zurück."



Diesen Prozeßvergleich kann der Senat unbeschränkt und selbständig auslegen. Das beruht einmal auf der rechtlichen Doppelnatur des Prozeßvergleichs als Prozeßhandlung und rechtsgeschäftlicher Vereinbarung, aber auch auf der Erwägung, daß - wie gerade auch der vorliegende Fall zeigt - häufig die prozessualen und materiellrechtlichen Elemente eines Prozeßvergleiches kaum voneinander zu trennen sind, wobei vorliegend zu den üblichen zivilprozeßrechtlichen noch strafprozeßrechtliche Gesichtspunkte kommen (vgl. das Urteil des Senats BAG 42, 245, 249 = AP Nr. 2 zu § 21 TVAL II). Die Auslegung des Prozeßvergleichs nach den allgemeinen Grundsätzen der §§ 157, 133 BGB ergibt, daß die Parteien über die Kernfrage des Vorprozesses, nämlich die Wirksamkeit der dem Kläger gegenüber ausgesprochenen fristlosen Kündigung, in der Weise im Wege gegenseitigen Nachegebens einig geworden sind, daß die Kündigung als unwirksam betrachtet wird und demgemäß das Arbeitsverhältnis fortbestand (Nr. 1) und der Kläger seinerseits seine Dienstaufsichtsbeschwerde und seine Strafanträge im Rahmen des verfahrensrechtlich Möglichen zurücknahm (Nrn. 5 und 6). Eine Änderung sollte indessen insofern vorgenommen werden, als der Kläger sein Einverständnis dazu erklärte, nunmehr auch an anderer Stelle in der Nachbarschaft unter Einschluß von 0 aufgrund einer Versetzung tätig zu werden (Nr. 2).

Wie die Revision zutreffend bemerkt, enthalten diese Vereinbarungen der Parteien jedoch nicht einmal einen Anhaltspunkt dafür, daß der Vergleichsabschluß bezüglich der Vergütung des Klägers irgendeine Änderung des bisherigen Rechtszustandes bewirken sollte. Dazu bestand auch weder nach dem Gegenstand noch nach dem Verlauf des Vorprozesses eine Veranlassung. Im übrigen übersieht das Landesarbeitsgericht, daß die Parteien in Nr. 4 des Prozeßvergleichs die Frage der Vergütung des Klägers angesprochen, also in ihre Übereinkunft einbezogen haben. Wenn sie dazu an dieser Stelle lediglich ausführen, daß die Beklagte "an den Kläger den Lohn für den Zeitraum ab 4. September 1981" weiterzahlt, dann kann diese Vereinbarung nur dahin ausgelegt werden, daß es vergütungsrechtlich bei

der ursprünglichen Position



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

schließlich nach § 16 Abs. 1 LTV DB bestimmte, verbleiben sollte. Schließlich spricht auch die allgemeine Lebenserfahrung dagegen, daß in einem um die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung geführten Prozeß zwischen den Parteien eines Arbeitsvertrages eine ausdrückliche vergütungsrechtliche Besserstellung des Arbeitnehmers vereinbart wird.

Die demgegenüber erhobenen Einwendungen der Revisionserwiderung, die der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat vertieft hat, greifen nicht durch. Soweit der Kläger in diesem Zusammenhang von einem "Lohnverzicht" spricht, übersieht er, daß die Beklagte nach § 16 Abs. 1 LTV DB berechtigt war, ihm unter den tariflich näher geregelten Voraussetzungen auch eine niedriger zu entlohnende Tätigkeit zuzuweisen. Diese rechtliche Möglichkeit hatte sie gleichermaßen vor wie nach dem Vergleichsabschluß. Entgegen den Folgerungen des Klägers sollte an dieser tariflich festgelegten Rechtsposition der Beklagten durch den Vergleichsabschluß nichts geändert werden. Daher kann entgegen der Meinung des Klägers auch nicht die Rede davon sein, der Vergleichsabschluß bedeute für ihn eine "Rückgruppierung", die im Vergleichswortlaut hätte Erwähnung finden müssen. Dabei erkennt der Kläger wiederum die nach § 16 Abs. 1 LTV DB bestehende Rechtslage und den Umstand, daß er jedenfalls aufgrund des Vergleichsabschlusses keinen einzelvertraglichen Anspruch auf Beschäftigung und Vergütung nach der Lohngruppe IV LTV DB erworben hat.

Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts führen aber auch Gründe des Personalvertretungsrechts nicht zu einem für den Kläger günstigen Prozeßergebnis. Dabei ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß dem Kläger in O. eine niedriger zu bewertende Tätigkeit im Sinne von § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG zugewiesen worden ist. Demgemäß hat in gesetzesgemäßer Weise die dortige Dienststelle des Klägers unter dem 25. Januar 1982 dem örtlichen Personalrat mitgeteilt, da bei ihr kein Arbeitsplatz der Lohngruppe IV LTV DB frei sei, solle der Kläger als "Gepa" beschäftigt und demgemäß nach Lohngruppe V LTV DB vergütet werden, wozu um personalvertretungsrechtliche Zustimmung ersucht wurde



Personalrat mit einem Schreiben vom 11. Februar 1982, das der Dienststelle des Klägers noch am gleichen Tage zuging:

"Mit der Rückgruppierung des Kollegen K. sind wir nicht einverstanden.

Wir möchten aber darauf hinweisen, daß für K. in absehbarer Zeit keine Stelle der Lohngruppe IV frei wird."
(Bl. 32 d. Vorakt.)

Diese Stellungnahme des örtlichen Personalrates ist bei der Beschäftigungsdienststelle des Klägers zugleich binnen der gesetzlichen Frist des § 69 Abs. 2 Satz 3 BPersVG eingegangen.

Gleichwohl brauchte das Einigungsverfahren des BPersVG entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht eingeleitet zu werden. Für die Fälle des § 75 BPersVG sind die dem Personalrat zustehenden Verweigerungsgründe erschöpfend in § 77 Abs. 2 BPersVG zusammengestellt. Danach läge ein gesetzlicher Verweigerungsgrund vor, wenn die Zuweisung der niedriger zu vergütenden Tätigkeit an den Kläger sich als Verstoß gegen eine tarifliche Bestimmung darstellen würde (§ 77 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG). Als solche kommt jedoch nur § 16 Abs. 1 LTV DB in Betracht. Ein Verstoß gegen diese tarifliche Norm liegt jedoch aus den dargelegten Gründen nicht vor und wird auch vom Personalrat nicht behauptet.

Somit könnten sich vorliegend Verweigerungsgründe zugunsten des Personalrats allenfalls noch aus § 77 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG ergeben, wonach der Personalrat die Zustimmung verweigern kann,

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.

Nach dieser Gesetzesnorm muß also die Besorgnis der Benachteiligung aufgrund konkreter Tatsachen begründet sein. Daher muß in diesen Fällen der Personalrat jeweils in substantiierter Weise konkrete Tatsachen vortragen, die seine im einzelnen darzulegende Besorgnis als begründet erscheinen lassen (vgl. Dietz / Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 77 Rz 63; Lorenzen / Eckstein, BPersVG, § 77 Rz 48, mit weiteren Nachweisen). Es ist bereits zweifelhaft, ob die Stellungnahme des örtlichen Personalrats vom 11. Februar



1982, die der Senat unbeschränkt und selbständig auslegen kann (vgl. das Urteil des Senats vom 10. April 1973 - 4 AZR 270/72 - AP Nr. 37 zu § 133 BGB), diesen Anforderungen entspricht, da darin lediglich in ganz allgemeiner Weise die Rede davon ist, in absehbarer Zeit werde keine Stelle der Lohngruppe IV im Dienstbereich O frei. Im übrigen hat, worauf auch das Landesarbeitsgericht mit Recht hinweist, hierzu das Bundesverwaltungsgericht in seinem Beschluß vom 27. Juli 1979 - 6 P 38/78 - (DöV 1980, 563 sowie Weis, Personalvertretungsrecht Nr. 4 zu § 77 BPersVG) näher ausgeführt, beim Fehlen von Verweigerungsgründen bestehe kein Raum für ein Einigungsverfahren, so daß die Verweigerung der Zustimmung des Personalrats jedenfalls dann unbeachtlich sei, wenn von diesem entweder überhaupt keine Gründe angegeben worden seien oder bereits nach dem eigenen Vorbringen der Personalvertretung das Fehlen eines Verweigerungsgrundes im Sinne von § 77 Abs. 2 BPersVG offensichtlich sei. Da sie dem Wortlaut sowie dem Sinn und Zweck der Gesetzesnorm des § 77 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG entspricht, schließt sich der Senat dieser Rechtsauffassung des Bundesverwaltungsgerichts an. Danach sind aber vorliegend die Voraussetzungen für die Einleitung des Einigungsverfahrens nicht erfüllt. Die Stellungnahme des örtlichen Personalrats könnte rechtlich allenfalls mit einem möglichen Verstoß gegen § 16 Abs. 1 LTV DB in Beziehung gebracht werden, für den jedoch der Personalrat überhaupt keine Tatsachen vorgetragen hat. Fragen des Arbeitsvertrages des Klägers und seine übrige arbeitsrechtliche Position werden hingegen vom Personalrat weder angesprochen noch auch nur andeutungsweise berührt. Damit ist seine Stellungnahme vom 11. Februar 1982 zur Einleitung des Einigungsverfahrens ungeeignet.

Auf die spätere Stellungnahme des örtlichen Personalrats vom 24. Februar 1982 kommt es indessen entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts schon deshalb nicht an, weil sie erst nach Ablauf der Frist des § 69 Abs. 2 Satz 3 BPersVG, die eine von Amts wegen zu beachtende gesetzliche Ausschußfrist ist (vgl. Dietz/Richardi, aaO, § 69 Rz 33), der Dienststelle



zugegangen ist. Im übrigen war ein weiteres Anhörungsverfahren nicht eingeleitet worden. Vielmehr beziehen sich die Ausführungen in dem Schreiben der Dienststelle an den Personalrat vom 15. Februar 1982 und dessen Antwortschreiben vom 24. Februar 1982 ergänzend und erläuternd nur auf das ursprüngliche Anhörungsverfahren. Es erscheint zudem zweifelhaft, ob der Hinweis des Personalrats auf die lange Dienstzeit des Klägers und den im Vorprozeß abgeschlossenen Prozeßvergleich den dargelegten Anforderungen des § 77 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG entsprechen würde. Da ein solches nicht eingeleitet worden ist, bedarf es auch vorliegend keiner Entscheidung darüber, ob wegen der gleichen Gründe überhaupt nach Ablauf der Ausschlußfrist des § 69 Abs. 2 Satz 3 BPersVG die Einleitung eines weiteren Anhörungsverfahrens rechtlich möglich ist (vgl. für den Bereich des BetrVG Kraft in GK-BetrVG, 3. Bearbeitg., § 102 Rz 55, mit weiteren Nachweisen; auch Dietz/Richardi, aaO, § 69 Rz 34).

Auch die Revisionserwiderung übersieht, daß § 69 Abs. 2 Satz 3 BPersVG eine gesetzliche Ausschlußfrist enthält, die einvernehmlich nicht verlängert werden kann. Sie erkennt weiter, daß jedenfalls ein weiteres und selbständiger rechtlicher Bewertung zugängliches personalvertretungsrechtliches Zustimmungsverfahren nicht eingeleitet worden ist. Weiter übersieht der Kläger, welche Anforderungen der Gesetzgeber an die Darlegung der Verweigerungsgründe in den Fällen des § 77 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG stellt. Schließlich kann sich der Kläger auch nicht erfolgreich auf das von ihm herangezogene Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 29. September 1983 - 2 AZR 179/82 - (zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) berufen. Darin geht es nämlich weder um Rechtsfragen des § 75 BPersVG noch um solche des § 77 BPersVG, sondern um die Kündigungen betreffenden Bestimmungen der §§ 72 und 79 BPersVG. Der Zweite Senat weist auf diesen Unterschied in der angezogenen Entscheidung auch selbst hin und bringt daher auch ausdrücklich zum Ausdruck, in den Fällen des § 77 Abs. 2 BPersVG sei die Rechtslage anders, wobei er auch auf die entsprechende Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hinweist.



Als unterliegende Prozeßpartei trägt der Kläger auch die Kosten der beiden Rechtsmittelinstanzen nach § 91 ZPO.

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Dr. Kiefer

Wax





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)