Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 4 AZR 464/99
Bundesarbeitsgericht 4. Senat — Urteil vom 23. Januar 2002
- 4 AZR 464/99 -

I. Arbeitsgericht
Lübeck — Urteil vom 29. September 1998
- 3 Ca 1754 b/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein — Urteil vom 23. Juni 1999
- 2 Sa 59/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Anwendbarkeit von Tarifverträgen; Feststellungsantrag

Gesetz:

§ 253 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelsachen - 4 AZR 461/99, 4 AZR 462/99, 4 AZR 463/99, 4 AZR 464/99 -

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

4 AZR 464/99
2 Sa 59/99
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Januar 2002

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Januar 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter sowie den ehrenamtlichen Richter Gotsche und die ehrenamtliche Richterin Kralle-Engeln für Recht erkannt:

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

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

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 23. Juni 1999 - 2 Sa 59/99 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, welche Tarifverträge auf das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis Anwendung finden und ob die dem Kläger zugewiesene Beschäftigung rechtswidrig ist.

Der Kläger wurde zum 16. Juli 1971 als Handwerker im Fernmeldebau- und Werkstättendienst von der Deutschen Bundespost (DBP), der Rechtsvorgängerin der Beklagten, eingestellt. Im Arbeitsvertrag vom gleichen Datum war ua. vereinbart:

> "Die Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost gelten in ihrer jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Parteien vereinbart."

Nach Gründung der Beklagten am 1. Januar 1995 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers auf die Beklagte über. Der Kläger ist nach dem Änderungsvertrag vom 21. Juni 1991 in Lohngr. 9 der Anl. 2 zum Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) eingruppiert und erhält eine Lohngruppenzulage. Der Kläger war bis zum 30. September 1996 Mitglied der Deutschen Postgewerkschaft (DPG).

Vom 29. Juli 1971 bis zum 18. Januar 1998 war er als Betriebs-/Unterhaltungskraft der Fernsprech- und Übertragungstechnik mit der Unterhaltung, Wartung und Instandsetzung von analogen Vermittlungsstellen im Büro Technischer Betrieb (BTB) in L tätig. Der Kläger wurde mit Schreiben vom 13. Januar 1998 unter Hinweis auf die Anwendbarkeit des von der Beklagten abgeschlossenen Rationalisierungs-Tarifvertrages Nr. 33 vom 6. Juli 1997 (TV Nr. 33) mit Wirkung ab dem 19. Januar 1998 in das Ressort Projektmanagement und Service (PMS) versetzt. Der TV Nr. 33 bezweckt die sozialverträgliche Umsetzung von Rationalisierungsmaßnahmen. Anlaß für die Umsetzung des Klägers war der Wegfall der bisherigen Tätigkeit auf Grund technischer Änderungen. Das Ressort PMS dient der Weitervermittlung von

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

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

Arbeitnehmern auf andere Arbeitsplätze. Im Ressort PMS fallen für den Kläger überwiegend Arbeiten mit einer Wertigkeit unterhalb der bisherigen Lohngruppe 9 an, nach der der Kläger aber entsprechend der Regelung im TV Nr. 33 weiterhin vergütet wird.

Mit seiner Klage wendet sich der Kläger gegen diese Beschäftigung und begehrt die Klärung, welche Tarifverträge auf sein Arbeitsverhältnis anwendbar sind. Er vertritt die Auffassung, daß die Arbeitsbedingungen sich nach seinem Arbeitsvertrag und den darin vereinbarten Tarifverträgen sowie nach den Tarifverträgen, die die Beklagte bis zu seinem Gewerkschaftsaustritt zum 30. September 1996 abgeschlossen habe, richten müssten. Dagegen könnten auf sein Arbeitsverhältnis die Tarifverträge keine Anwendung finden, die die Beklagte nach seinem Gewerkschaftsaustritt ab dem 1. Oktober 1996 abgeschlossen habe, insbesondere also nicht der TV Nr. 33. Für die Anwendbarkeit von Tarifverträgen, die nach dem 30. September 1996 abgeschlossen worden seien, fehle es sowohl an einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung als auch an seiner Tarifgebundenheit. Die arbeitsvertragliche Bezugnahme erfasse nicht die Tarifverträge der Beklagten. Die Anwendbarkeit dieser Tarifverträge ergebe sich auch nicht aus § 21 Abs. 1 PostPersRG (Postpersonalrechtsgesetz) oder aus § 613 a BGB. Bei der Privatisierung und Aufteilung der Deutschen Bundespost handele es sich um eine partielle Gesamtrechtsnachfolge im Wege der Betriebsaufspaltung. Die Rechtsnachfolge erstrecke sich folglich auch nur auf den Anteil der Deutschen Bundespost Telekom und, wenn überhaupt, auf die von dieser selbst abgeschlossenen Tarifverträge.

Der Kläger meint, die unterwertige Beschäftigung seit dem 18. Januar 1998 sei rechtswidrig. Das ergebe sich schon daraus, daß der TV Nr. 33, auf den die Beklagte ihr Vorgehen stütze, auf das Arbeitsverhältnis nicht anwendbar sei. Dieser Tarifvertrag sei erst nach dem Austritt des Klägers aus der Gewerkschaft abgeschlossen worden und werde im Arbeitsvertrag nicht in Bezug genommen. Auch bei Anwendbarkeit des TV Nr. 33 ergebe sich nichts anderes, denn die Beklagte habe bei seiner Identifizierung für die Versetzung zum Ressort PMS gegen das Erfordernis der sozialen Auswahl verstoßen. Im übrigen seien das Vorgehen und das Verfahren der Beklagten bei der Zuweisung gleicher und zumutbarer Dauerarbeitsplätze gem. § 7 TV Nr. 33 nicht rechtmäßig. Es habe geeignete freie Arbeitsplätze gegeben, die Beklagte habe eine Bestenauslese vorgenommen und sei auch im übrigen willkürlich verfahren. Im übrigen sei der TV Nr. 33 unwirksam, weil er gegen höherrangiges Recht verstoße. Die Regelung in § 5 Abs. 3 TV Nr. 33, wonach die jeweils auszuübende Tätigkeit im Rahmen der vorübergehenden Beschäftigung durch die PMS innerhalb und außerhalb des Telekomkonzerns zumutbar und gleichwertig sei, verstoße gegen § 2 KSchG. Das

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

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

gelte auch für die Regelungen in § 8, § 10 Abs. 1, § 11 Abs. 1 und 3, § 13 Abs. 1 und 3 sowie § 15 Abs. 1 und 3 TV Nr. 33, durch die Zumutbarkeitskriterien für die Beschäftigungsmöglichkeiten abweichend von den arbeitsvertraglichen Regelungen bestimmt würden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß die zwischen der Beklagten und ihren Tarifvertragspartnern seit 1. Oktober 1996 abgeschlossenen Tarifverträge, insbesondere der Tarifvertrag Nr. 33, soweit sie nicht Rechtsnormen über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gem. § 3 Abs. 2 TVG enthalten oder für allgemeinverbindlich erklärt sind, auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung finden,

2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu den Bedingungen seines Arbeitsvertrages vom 16. Juli 1971 in der zuletzt geänderten Fassung vom 21. Juni 1991 nach Maßgabe der dort vereinbarten Tarifverträge, nämlich dem Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) und der sonstigen Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost in ihrer jeweiligen Fassung sowie der bis 30. September 1996 von der Beklagten mit ihren Tarifvertragspartnern abgeschlossenen Tarifverträge, zu beschäftigen,

3. festzustellen, daß die seit dem 18. Januar 1998 andauernde tarifvertraglich unterwertige Beschäftigung des Klägers rechtswidrig ist,

hilfsweise

festzustellen, daß die Bestimmungen der §§ 5 Abs. 3, 7 Abs. 3, 8, 10 Abs. 1, 11 Abs. 1 und 3, 13 Abs. 1 und 3, 15 Abs. 1 und 3 des zwischen der Beklagten und ihren Tarifvertragspartnern geschlossenen Tarifvertrags Nr. 33 nichtig sind.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, daß auch die von der Beklagten abgeschlossenen Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fänden, insbesondere auch der TV Nr. 33. Das ergebe sich schon aus § 21 Abs. 1 Satz 1 PostPersRG. Die von der Beklagten abgeschlossenen Tarifverträge gälten aber auch auf Grund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme, die sich auf die Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost bezögen, somit auch auf den TV Nr. 33. Dem stehe nicht entgegen, daß diese Tarifverträge nicht von der DBP, sondern von der Beklagten geschlossen worden seien. Die Zulässigkeit einer unterwertigen Beschäftigung folge aus dem TV Nr. 33. Dieser Tarifvertrag verstoße auch nicht gegen

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

höherrangiges Recht und sei von der Beklagten im Falle des Klägers rechtsfehlerfrei angewandt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und den in der Berufungsinstanz gestellten Hilfsantrag abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine zuletzt gestellten Anträge weiter, den Antrag zu 2 in der nachfolgenden geänderten Fassung:

> Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger zu den Bedingungen seines Arbeitsvertrages vom 16. Juli 1971 in der zuletzt geänderten Fassung vom 21. Juni 1991 nach Maßgabe der dort vereinbarten Tarifverträge, nämlich des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) in seiner jeweiligen Fassung sowie der bis 30. September 1996 von der Beklagten mit ihren Tarifvertragspartnern abgeschlossenen Tarifverträge, zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

I. Die in die Revisionsinstanz gelangten Anträge 1 und 2 des Klägers sind unzulässig.

1. Der Feststellungsantrag zu 1 ist unzulässig, weil er nicht hinreichend bestimmt ist.

a) Die allgemeinen und besonderen prozessualen Voraussetzungen eines Feststellungsantrags sind in jeder Lage des Verfahrens von Amts wegen zu prüfen. Bei ungenügender Bestimmtheit eines Feststellungsantrags ist er als unzulässig abzuweisen. Auch ein Feststellungsantrag muß gem. § 253 Abs. 2 Ziff. 2 ZPO hinreichend bestimmt sein *(ua. BAG 10. Dezember 1991 - 9 AZR 319/90 - AP ZPO § 253 Nr. 20 = EzA ZPO § 233 Nr. 11 mwN)*. Bei einer dem Antrag entsprechenden Entscheidung darf keine Unklarheit über den Umfang der Rechtskraft bestehen. An dieser Voraussetzung fehlt es bei dem Feststellungsantrag zu 1.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

b) Der Kläger hat die Tarifverträge, deren Nichtanwendbarkeit auf das Arbeitsverhältnis der Parteien festgestellt werden soll, nur pauschal als "die zwischen den Beklagten und ihren Tarifvertragspartnern seit dem 1. Oktober 1996 abgeschlossenen Tarifverträgen" bezeichnet. Weder aus dem Antrag noch aus der Klagebegründung bzw. den späteren Ausführungen des Klägers ergibt sich, welche Tarifverträge damit gemeint sind. Es fehlen auch jegliche Angaben zu dem räumlichen und persönlichen Geltungsbereich der infrage kommenden Tarifverträge bzw. zu den jeweiligen Tarifvertragspartnern der Beklagten. Es ist nicht Aufgabe des Gerichts zu eruieren, welche Tarifverträge von der Beklagten seit dem 1. Oktober 1996 abgeschlossen worden sind und welche davon der Kläger gemeint hat bzw. haben könnte.

c) Auch soweit sich der Feststellungsantrag zu 1 konkret auf den TV Nr. 33 bezieht, fehlt es an der hinreichenden Bestimmtheit. Denn der Feststellungsantrag enthält auch insoweit die Einschränkung "soweit sie nicht Rechtsnormen über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gem. § 3 Abs. 2 TVG enthalten oder für allgemeinverbindlich erklärt sind". Diese einschränkende Klausel steht der hinreichenden Bestimmtheit des Antrags entgegen. Vorliegend ist zwischen den Parteien gerade strittig, ob und ggf. in welchem Umfang es sich bei dem TV Nr. 33 um betriebliche Normen handelt. Das Landesarbeitsgericht ebenso wie die Beklagte sehen darin betriebliche Normen, der Kläger nur hinsichtlich der Regelungen in § 1 Abs. 2, §§ 3, 4, § 5 Abs. 2, § 24 Abs. 1 und § 27 Abs. 1 TV Nr. 33. Somit ergibt sich aus dem Antrag nicht, welche Regelungen des TV Nr. 33 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung finden sollen. Der Umfang der Rechtskraft einer diesem Feststellungsantrag entsprechenden Entscheidung wäre nicht eindeutig und würde somit den Streit zwischen den Parteien nicht beenden können. Die Beklagte könnte sich weiterhin darauf berufen, daß der TV Nr. 33 jedenfalls als Betriebsnorm Anwendung finde, während der Kläger bestimmten, für ihn maßgeblichen Bestimmungen diesen Charakter absprechen könnte.

2. Der Feststellungsantrag zu 2 ist unzulässig, weil er gegenüber dem zuletzt in der Berufungsinstanz gestellten Antrag eine Klageänderung darstellt. Eine Änderung der Anträge in der Revisionsinstanz ist grundsätzlich unzulässig. Eine solche Änderung liegt hier hinsichtlich der in dem Antrag konkret bezeichneten Tarifverträge vor. In den Vorinstanzen hat der Kläger die Beschäftigung entsprechend dem Arbeitsvertrag in der Fassung vom 21. Juni 1991 nach dem "Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) und der sonstigen Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen

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

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

Bundespost in ihrer jeweiligen Fassung sowie der bis 30. September 1996 von der Beklagten mit ihren Tarifvertragspartnern abgeschlossenen Tarifverträgen" begehrt, in der Revisionsinstanz demgegenüber die Beschäftigung nach dem "Tarifvertrag für Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb) in seiner jeweiligen Fassung sowie der bis 30. September 1996 von der Beklagten mit ihren Tarifvertragspartnern abgeschlossenen Tarifverträgen".

Im übrigen wäre der Antrag zu 2 auch in der ursprünglich gestellten Fassung nicht hinreichend bestimmt. Soweit der Kläger die Beschäftigung nach Maßgabe der sonstigen Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost in ihrer jeweiligen Fassung und der bis 30. September 1996 von der Beklagten mit ihren Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträge begehrt, macht der Kläger ebensowenig wie bei dem Feststellungsantrag zu 1 die für die hinreichende Bestimmtheit des Antrages erforderlichen Angaben, welche konkreten Tarifverträge gemeint sind. Auch im Hinblick auf den ausdrücklich benannten TV Arb fehlt es an der hinreichenden Bestimmtheit des Antrags. Der TV Arb ist sowohl in dem Zeitraum zwischen dem Inkrafttreten im Jahre 1955 bis zu dem Gewerkschaftsaustritt des Klägers zum 30. September 1996 als auch in der Zeit danach wiederholt geändert worden. Die Bezeichnung als "Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost" (TV Arb) ist geblieben. Bei dieser Sachlage ist unklar, worauf der Antrag des Klägers gerichtet ist. Die Formulierung des Antrags spricht dafür, daß sich der Einschub "in der jeweiligen Fassung" nicht nur auf die "sonstigen Tarifverträge für Arbeiter der Deutschen Bundespost" beziehen soll, sondern auch auf den "Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost (TV Arb)". Diese Auslegung wird gestützt durch den Umstand, daß der Kläger die Beschäftigung nach Maßgabe der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tarifverträge beantragt und die Bezugnahmeklausel in dem Arbeitsvertrag sich ua. auf die "Bestimmungen des Tarifvertrags für die Arbeiter der Deutschen Bundespost in ihrer jeweiligen Fassung" bezieht. Andererseits hat der Kläger die Meinung vertreten, daß die arbeitsvertragliche Bezugnahme nicht die von der Beklagten, dh. nach dem 1. Januar 1995, abgeschlossenen Tarifverträge erfaßt und daß er tarifrechtlich an Änderungen der Tarifverträge der Deutschen Bundespost, die nach seinem Gewerkschaftsaustritt zum 30. September 1996 beschlossen worden sind, nicht gebunden sei. Somit läßt sich weder aus dem Wortlaut des Antrags noch aus dessen Begründung bestimmen, in welcher Fassung der TV Arb auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden soll.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

II. Der Antrag zu 3 ist unbegründet. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.

1. Der Antrag bedarf der Auslegung. Der Kläger begehrt die Feststellung, daß die seit dem "18. Januar 1998" andauernde tarifvertraglich unterwertige Beschäftigung des Klägers rechtswidrig ist.

Offensichtlich beruht das von dem Kläger in dem Antrag benannte Datum vom 18. Januar 1998 auf einem Versehen. Denn der Kläger wendet sich ausdrücklich gegen die Beschäftigung in verschiedenen Projekten nach seiner Versetzung zum Ressort PMS. Der Kläger ist aber nach dem Schreiben der Beklagten vom 13. Januar 1998 erst mit Wirkung vom 19. Januar 1998 zum PMS versetzt worden. Auch die vom Kläger begehrte Feststellung einer "tarifvertraglich" unterwertigen Beschäftigung ist ungenau. Der Kläger behauptet, daß er nach der Versetzung zum PMS nicht mehr vertragsgemäß entsprechend seiner Einreihung in der Lohngruppe 9 TV Arb beschäftigt worden sei. Die von ihm nach seiner Darstellung seitdem ausgeübte Tätigkeit, dh. die Demontage und Verschrottung von analogen Vermittlungsstellen, entspricht nach seiner Auffassung der Lohngruppe 5 TV Arb, ist somit im strengen Sinne nicht "tarifvertraglich", sondern "vertragswidrig" unterwertig. Aus der Formulierung des Antrags ergibt sich im übrigen, daß sich der Kläger gegen die unterwertige Beschäftigung selbst, nicht aber gegen die Versetzung zum PMS wendet. Das hat der Kläger in der Revisionsbegründung noch einmal ausdrücklich bestätigt. Richtig verstanden ist somit der Antrag zu 3 auf die Feststellung gerichtet, daß der Kläger seit dem 19. Januar 1998 - vertragswidrig - unterwertig beschäftigt worden ist.

2. Auch der so verstandene Antrag des Klägers ist unbegründet.

a) Es kann schon nicht davon ausgegangen werden, daß der Kläger durchgehend seit dem 19. Januar 1998 unterwertig beschäftigt worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat durch die Bezugnahme auf das erstinstanzliche Urteil für das Revisionsgericht bindend (§ 561 Abs. 2 ZPO aF) festgestellt, daß auf dem neuen Arbeitsplatz des Klägers bei der PMS "überwiegend" Arbeiten mit einer Wertigkeit unterhalb der bisherigen Lohngruppe 9 anfallen. Daraus ergibt sich nicht, daß der Kläger durchgehend unterwertig beschäftigt worden ist. Davon kann auch nach dem sonstigen unstreitigen Vorbringen der Parteien nicht ausgegangen werden.

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

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

b) Insbesondere ist nicht ersichtlich, daß die - unterwertige - Beschäftigung des Klägers seit dem 19. Januar 1998 durchgehend vertragswidrig war. Unstreitig war der Kläger im Rahmen des PMS jeweils vorübergehend in verschiedenen Projekten eingesetzt. § 4 a Abs. 3 TV Arb bestimmt, daß der Arbeiter jede ihm übertragene Arbeit zu leisten hat, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung und körperlichen Eignung zugemutet werden kann. Das eröffnet dem Arbeitgeber die vorübergehende Übertragung entsprechender Tätigkeiten im Wege des Direktionsrechts. Zwar unterliegt der Arbeitgeber bei der Ausübung dieses Direktionsrechts auch bei der vorübergehenden Übertragung einer unterwertigen Tätigkeit der Billigkeitskontrolle analog § 315 BGB. Die vorübergehende Übertragung einer unterwertigen Tätigkeit ist aber nur unzulässig, wenn sie nicht billigem Ermessen entspricht, dh. wenn durch den Arbeitgeber bei der Ausübung seines Direktionsrechts die beiderseitigen Interessen nicht sachgerecht gegeneinander abgewogen worden sind.

Bei dieser tarifvertraglich gestalteten Rechtslage ist eine unterwertige Beschäftigung ab dem 19. Januar 1998 nur rechtswidrig, wenn, sobald und solange dem Kläger von der Beklagten bei angemessener Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen ein gleichwertiger Arbeitsplatz hätte zugewiesen werden müssen. Umstände, aus denen sich dies ergeben könnte, liegen nicht vor. Dies folgt aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Es fehlt auch an jedem konkreten anderweiten Vortrag des Klägers. Er hat sich wiederholt darauf berufen, daß es nicht Aufgabe des Klägers sei, darzulegen, daß überhaupt gleichwertige, freie Arbeitsplätze vorhanden seien, und sich lediglich veranlaßt gesehen, eine Liste freier bzw. im Jahr 1998 wieder besetzter Arbeitsplätze als Anlage zu seinem Schriftsatz vom 26. März 1999 einzureichen, ohne Angaben dazu, auf welchem Arbeitsplatz er ab wann hätte beschäftigt werden können bzw. hätte beschäftigt werden wollen. Richtig ist zwar, daß die Beklagte verpflichtet war, sobald wie möglich zur Beendigung der unterwertigen Beschäftigung des Klägers diesem einen gleichwertigen und zumutbaren Dauerarbeitsplatz anzubieten. Daß eine solche Situation ab dem 19. Januar 1998 gegeben war, hat der Kläger aber nicht behauptet.

III. Der von dem Kläger in der Berufungsinstanz erstmals gestellte Hilfsantrag, der auf die Feststellung der Nichtigkeit mehrerer Bestimmungen des TV Nr. 33 (§§ 5 Abs. 3, 7 Abs. 3, 8, 10 Abs. 1, 11 Abs. 1 und 3, 13 Abs. 1 und 3 und 15 Abs. 1 und 3) gerichtet war, ist unzulässig.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Aus dem Antrag ebenso wie aus der Begründung des Antrags ergibt sich nicht eindeutig, auf welchen der drei Hauptanträge sich der Hilfsantrag bezieht. Mangels solcher Angaben ist davon auszugehen, daß der Hilfsantrag zu allen Hauptanträgen, dh. zu den Anträgen 1 bis 3, gestellt worden ist.

2. Für den Hilfsantrag fehlt das Rechtsschutzinteresse. Der Feststellungsantrag ist auf die Klärung einer abstrakten Rechtsfrage gerichtet. Nach allgemeiner Auffassung sind die Gerichte nicht zur Klärung solcher abstrakter Rechtsfragen berufen *(Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 4. Aufl. § 46 Rn. 55 mwN)*. Um die gerichtliche Entscheidung abstrakter rechtlicher Vorfragen geht es dem Kläger. Er hat sich im Rahmen seiner Begründung des Antrags zu 3, dh. der behaupteten Rechtswidrigkeit seiner Beschäftigung seit dem 19. Januar 1998, ua. darauf berufen, daß der TV Nr. 33, dh. die Regelungen in § 5 Abs. 3, § 7 Abs. 3, § 8, § 10 Abs. 1, § 11 Abs. 1 und 3, § 13 Abs. 1 und 3 sowie § 15 Abs. 1 und 3 TV Nr. 33 unwirksam seien. Daran anknüpfend hat er lediglich ausgeführt, daß sich daraus der Feststellungsantrag rechtfertige. Das zeigt, daß dem Hilfsantrag neben dem Antrag zu 3 keine eigene für die konkreten zwischen den Parteien bestehenden Streitigkeiten Befriedungsfunktion zukommt.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann Friedrich Wolter

Gotsche Kralle-Engeln

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

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