

11. Juni 1958

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: SchwBG § 14;
Lohn tariffvertrag für die Arbeiter der Deutschen
Bundesbahn vom 22.2.1954, § 16 Abs. 1

Leitsätze:

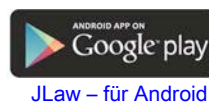
1. Das allgemeine Weisungsrecht des Arbeitgebers umfaßt nicht die Befugnis zur Versetzung des Arbeitnehmers auf einen Arbeitsplatz mit geringer Entlohnung. Dieses Recht kann ihm aber durch besondere Vereinbarung in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Einzelvertrag eingeräumt werden.
2. Auch eine von einem Schwerbeschädigten getroffene Vereinbarung dieses Inhalts ist rechtswirksam, sofern sie nicht eine Umgehung des § 14 SchwBG bedeutet.

Aktenzeichen: 4 AZR 514/55
Urteil des BAG vom 11. Juni 1958

LAG Hamm/W.



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



4 AZR 514/55
4 Sa 425/55 Hamm

Verkündet
am 11. Juni 1958

gez. Mißler,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Juni 1958 durch den Senatspräsidenten Dr.Poelmann, die Bundesrichter Dr.Martel und Dr.Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Schulte und Grote für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm in Westfalen vom 30. September 1955 - 4 Sa 425/55 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt der Kläger.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der schwerbeschädigte, einer Gewerkschaft nicht angehörende Kläger steht seit dem 5. Mai 1934 im Eisenbahndienst. In seinem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 18. Oktober 1949 heißt es u.a.:

" Herr wird als ständiger Arbeiter, und zwar als Nighthandwerker voll beschäftigt.
Grundlage des Arbeitsvertrags sind die Bestimmungen des Lohntarifvertrags für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn im Vereinigten Wirtschaftsgebiet (LTV) und die Arbeitsordnung (AO).

Änderungen des LTV oder der AO oder an ihre Stelle tretende tarifliche Vereinbarungen gelten vom Tage ihres Inkrafttretens ab auch für diesen Arbeitsvertrag.

Das Direktionsrecht der Deutschen Reichsbahn (LTV, § 15 Abs. 1 und 2) wird von dem Arbeitnehmer ausdrücklich anerkannt."

Am 22. Februar 1954 kam der Lohntarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn zustande, dessen § 16 Abs. 1 folgenden Wortlaut hat:

" 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 (Lohngruppe, Lohnform, Ortsklasse) übertragen werden."

Der Kläger, der die Vorprüfung für die Betriebswartzlaufbahn zweimal nicht bestanden hat, wurde seit dem 29. Januar 1946 bei dem Ausgleichsamt der Beklagten in O [REDACTED] auf einem Beamtendienstposten der C-Rate beschäftigt. Er hatte dort Fehl- und Überzähligmeldungen, wie sie vom Ausgleichsamt bearbeitet werden, in die sog. Abstimmungshefte einzutragen. Seine Entlohnung erfolgte nach Lohngruppe III der Anlage 1 des LTV vom 22. Februar 1954. Aus Gründen der Rationalisierung verringerte die Beklagte in den Jahren 1952 - 1954 den Personalbestand des Ausgleichsamt O [REDACTED]. Dabei wurde der Kläger am 22. März 1954 als Bahnarbeiter dem Bahnhof O [REDACTED] zugewiesen. Ein wegen der vom Kläger behaupteten Unwirksamkeit dieser Versetzung anhängig

gemachter Rechtsstreit führte am 12. November 1954 zu einem Vergleich. Darin verpflichtete sich die Beklagte zu einer Weiterbeschäftigung des Klägers im Rahmen seiner früheren Stelle beim Ausgleichsamt, um ihm die Möglichkeit zum Nachweis zufriedenstellender Leistungen zu geben. Auf eine aus demselben Grunde erneut erhobene Klage hin kamen die Parteien am 8. Februar 1955 überein, daß der Kläger weitere 6 Wochen im Ausgleichsamt auf einer C-Rate der Gruppe III in gleicher Weise wie bis zu seiner Versetzung tätig sein solle. Ab 1. Mai 1955 wurde der Kläger mit einer geringeren Vergütung als der nach Lohngruppe III bei der Fahrradwache des Bahnhofs O [REDACTED] beschäftigt.

Der Kläger hält diese Maßnahme für unzulässig. Er meint, das der Beklagten an sich zustehende Weisungsrecht erlaube ihr nicht die Versetzung eines Schwerbeschädigten auf einen anderen Arbeitsplatz mit geringerer Entlohnung. Wenn sie aus betrieblichen Gründen vorgenommen werde, bedeute sie eine Änderungskündigung, zu deren Wirksamkeit aber hier die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle fehle. Auf seinen Kündigungsschutz nach dem Schwerbeschädigten-gesetz habe er durch Eingehung eines Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage des LTV im voraus nicht verzichten können. Abgesehen davon sei zu seiner Versetzung nicht die nach der Verfügung der Beklagten vom 25. Mai 1954 erforderliche Zustimmung der Hauptverwaltung eingeholt worden. Schließlich sei die Versetzung treuwidrig und auch deshalb unzulässig. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, daß sein Arbeitsverhältnis mit seinem früheren Inhalt über den 1. Mai 1955 hinaus fortbestehe.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie vertritt die Auffassung, die Versetzung des Klägers halte sich im Rahmen des ihr durch § 16 LTV eingeräumten Weisungsrechts. Sie könne schon deshalb keine Änderungskündigung darstellen, so daß es auch auf die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle nicht ankomme. Einer Billigung der Versetzung durch die Hauptverwaltung habe es im Falle des Klägers nicht bedurft.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg.



Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger den Klaganspruch weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Zu Unrecht bekämpft die Revision die Ansicht des Berufungsgerichts, die Beklagte sei kraft ihres Direktionsrechts zu der mit einer Lohnminderung verbundenen Versetzung des Klägers vom Ausgleichsamt zum Bahnhof O [REDACTED] [REDACTED] berechtigt gewesen.

Dem Landesarbeitsgericht ist zunächst darin beizutreten, daß Grundlage für diese Maßnahme der Beklagten der § 16 Abs. 1 des Lohntarifvertrags vom 22. Februar 1954 (LTV 1954) ist. Dort wird der Beklagten die Möglichkeit eingeräumt, einem Arbeiter, soweit dienstlich erforderlich, jede ihm nach Befähigung, Ausbildung und körperlicher Eignung zumutbare Arbeit ohne förmliche Änderung des Arbeitsvertrags selbst dann zu übertragen, wenn sie niedriger als seine bisherige Tätigkeit entlohnt wird. Diese tarifliche Regelung ist auch für das Arbeitsverhältnis des Klägers maßgebend, wie das Berufungsgericht zutreffend annimmt. Der Kläger ist zwar nicht tarifgebunden, jedoch ist in seinem u.a. auf der Grundlage des Lohntarifvertrags vom 31. Mai 1949 (LTV 1949) abgeschlossenen Arbeitsvertrag vom 18. Oktober 1949 in rechtlich zulässiger Weise (vgl. BAG, AP Nr. 7 zu Art. 3 GG; siehe ferner Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6.Aufl., Bd. II, S.340) auch die Geltung künftiger Änderungen dieses Tarifvertrags oder der an seine Stelle tretenden Neuregelungen für die Parteien vereinbart. Das Weisungsrecht der Beklagten gegenüber dem Kläger bestimmt sich daher nach § 16 Abs. 1 LTV, der Inhalt seines Arbeitsvertrags geworden ist und den vorher geltenden, allerdings im wesentlichen die gleichen Bestimmungen enthaltenden § 15 Abs. 1 LTV 1949 ersetzt hat.

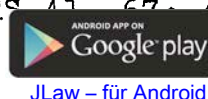
Die Vereinbarung des § 16 Abs. 1 LTV 1954 begegnet auch nicht etwa deshalb Bedenken, weil die arbeitsvertragliche Einräumung eines derart weitgehenden Direktionsrechts durch den schwerbeschädigten Kläger im Widerspruch



zu seinen Rechten aufgrund des Schwerbeschädigtengesetzes vom 16. Juni 1953 (BGBI. I, S. 389 - SchwBG) stehe und daher unwirksam sei, wie die Revision behauptet.

Umfang und Grenzen der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers richten sich grundsätzlich nach dem dem Arbeitnehmer zugewiesenen Tätigkeitsbereich. Sie kann eingeschränkt sein, soweit durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag die näheren Einzelheiten der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers konkret festgelegt sind (vgl. dazu BAG AP Nr. 5 zu § 242 BGB. Gleichbehandlung; BAG AP Nr. 2 zu § 611 BGB. Beschäftigungspflicht; Hueck-Nipperdey, aaO, Bd. I S. 142). Der dafür im vorliegenden Falle allein in Betracht kommende Arbeitsvertrag des Klägers enthält eine solche Regelung nicht. Denn darin ist lediglich vereinbart, daß der Kläger als ständiger Arbeiter, und zwar als Nichthandwerker beschäftigt werde. Damit ist seine - nur der Art nach bestimmte- Arbeitspflicht zulässigerweise so weit gesteckt, daß grundsätzlich jede Beschäftigung des Klägers im Rahmen der Verwendungsmöglichkeit eines Nichthandwerkers bei der Beklagten einbezogen ist. Dem entspricht ein gleich weiter Spielraum für das Direktionsrecht der Beklagten, wie ihn § 16 Abs. 1 Satz 1 LTV 1954 ihr auch gibt. Da aber das Weisungsrecht des Arbeitgebers in der Regel nur die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, dagegen nicht andere Arbeitsbedingungen, insbesondere nicht die Lohnzahlung betrifft, hätte die Beklagte nicht schon kraft ihres allgemeinen Direktionsrechts den Kläger aus einer höher bezahlten Tätigkeit herausnehmen und ihm eine geringer entlohnte Arbeit zuweisen können (vgl. RAG ARS 42, 163 166; 44, 112). Dazu bedurfte es einer besonderen Grundlage im Arbeitsvertrag, die der zu seinem Inhalt gehörende § 16 Abs. 1 Satz 2 LTV 1954 enthält.

Daß die allgemeine Weisungsbefugnis des Arbeitgebers durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag erweitert und auch auf das Recht ausgedehnt werden kann, den Arbeitnehmer unter Minderung seines Lohnes zu versetzen, ist bei einem Nichtschwerbeschädigten unbedenklich zu bejahen (vgl. RAG ARS 42, 163 166; 44, 112; 45, 41 42);



47, 82 [867]). Grundsätzlich kann aber auch ein Schwerbeschädigter eine Vereinbarung dieses Inhalts rechtswirksam abschließen (vgl. RAG ARS 11, 197 [202]; 12, 53 [567]; 37, 209 [210]; 42, -163 [1667]). Denn, abgesehen von dem Fall einer Zwangseinstellung gemäß § 10, schränkt das Schwerbeschädigtengesetz das Recht der Parteien zur freien inhaltlichen Gestaltung des Arbeitsvertrags eines Schwerbeschädigten lediglich insoweit ein, als durch die getroffenen Abreden die zu dessen Schutze in den §§ 14, 15, 32, 33 aaO festgelegten unabdingbaren Rechte berührt werden (vgl. Wilrodt-Gotzen, SchwBG, 1953, § 3 Anm. 10 a.E.). Das wäre hier hinsichtlich des besonderen Kündigungsschutzes des Klägers gemäß § 14 aaO aber nur dann der Fall, wenn die auf der Grundlage des § 16 Abs. 1 LTV 1954 vereinbarte Erweiterung des Direktionsrechts darauf abzielte, den Kläger im voraus jeder beliebigen Änderung des Arbeitsvertrags durch einseitigen Akt der Beklagten zu unterwerfen, um auf diese Weise die Mitwirkung der Hauptfürsorgestelle in jedem Falle auszuschalten. Diente die Abrede diesem Zweck, so wäre sie unwirksam, weil sie auf eine Umgehung des § 14 SchwBG hinausliefe. Es besteht jedoch keine Veranlassung anzunehmen, daß das beabsichtigt war. Denn die Beklagte als das größte öffentliche Verkehrsunternehmen der Bundesrepublik ist genötigt, sich bei der Verwendung ihres Personals die größtmögliche Beweglichkeit zu erhalten, wenn sie den an sie gestellten und entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen des Verkehrs nach Umfang und Art wechselnden Aufgaben im allgemeinen öffentlichen Interesse rasch und reibungslos gerecht werden soll. Verlangen mithin die besonders gelagerten Verhältnisse, also sachlich aner kennenswerte Gründe, bei der Beklagten eine Regelung des Direktionsrechts nach Art des § 16 Abs. 1 LTV, so ist eine Absicht der Umgehung von Schutzvorschriften des Schwerbeschädigtengesetzes oder anderer Gesetze um so weniger anzunehmen, als nach dieser Vorschrift eine Versetzung unter Lohnminderung auch keineswegs in das freie Belieben der Beklagten gestellt ist. Vielmehr ist sie auf die Fälle beschränkt, in denen sie dienstlich erforderlich



und für den Arbeitnehmer nach Befähigung, Ausbildung und körperlicher Eignung zumutbar ist. Damit bleiben die außerhalb dieses Kreises liegenden, von der Beklagten etwa gewünschten Änderungen des Arbeitsvertrags eines Schwerbeschädigten nach wie vor nur im Wege einer nach § 14 SchwBG zustimmungsbedürftigen Änderungskündigung durchsetzbar. Demnach ist es aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, daß im vorliegenden Falle das Direktionsrecht der Beklagten durch Vertrag wirksam auf den Umfang des § 16 Abs. 1 LTV 1954 festgelegt ist.

Nun hat die Beklagte allerdings den Kläger nach den Feststellungen des Berufungsgerichts Jahre hindurch beim Ausgleichsamt O. auf einem Beamtendienstposten der C-Rate gegen einen höheren als seinen derzeitigen Lohn beschäftigt. Auch bei einem, wie hier, vertraglich sehr weit gefaßten Tätigkeitsbereich kann die Arbeitspflicht eines Arbeitnehmers durch seine längere vorbehaltlose Verwendung zu ganz bestimmten Arbeiten im Wege stillschweigender Abänderung des Arbeitsvertrags auf diese Tätigkeit beschränkt und damit das Weisungsrecht des Arbeitgebers entsprechend eingeengt werden, so daß dem Arbeitnehmer, wenn er nicht einverstanden ist, ohne Änderungskündigung keine mit seiner zuletzt eingenommenen Stellung unvereinbaren, insbesondere keine niedriger entlohnenden Arbeiten zugewiesen werden können (vgl. dazu Hueck-Nipperdey, aaO, Bd. I, S.184 Anm. 16; Nikisch, ArbR, 2.Aufl., Bd. I, S.230; ders. BB 1950, S.539). Eine derartige zu einer Einschränkung des Direktionsrechts führende Vertragsänderung ist aber - vor allem wenn, wie im vorliegenden Falle durch die Vereinbarung des § 15 Abs. 1 LTV 1949, eine weitgehende Weisungsbefugnis von vornherein ausdrücklich festgelegt war - nur bei Vorhandensein besonderer Umstände anzunehmen (vgl. Nikisch, BB 1950, S.539). Solche Umstände sind jedoch weder vom Kläger behauptet noch ersichtlich, so daß die Möglichkeit einer Einschränkung des Direktionsrechts der Beklagten auf dem angedeuteten Wege ausscheidet und es offen bleiben kann, ob etwa eine solche

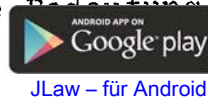


angesichts des für die Parteien ab 22. Februar 1954 geltenden § 16 Abs. 1 LTV 1954 überhaupt fortbestehen könnte.

War also die Versetzung des Klägers zum Bahnhof O. ohne Änderungskündigung und Mitwirkung der Hauptfürsorgestelle bereits aufgrund des Weisungsrechts der Beklagten zulässig, so rügt die Revision schließlich zu Unrecht, das Berufungsgericht verkenne, daß die Beklagte bei der Entscheidung über das Vorliegen einer von § 16 Abs. 1 LTV 1954 vorausgesetzten dienstlichen Notwendigkeit zur Versetzung ihre Treu- und Fürsorgepflicht verletzt habe.

Wie das angefochtene Urteil feststellt, mußte die Beklagte beim Ausgleichsamt O. Rationalisierungsmaßnahmen durchführen, die mit Personaleinsparungen verbunden waren. Dabei wurde auch der Kläger überzählig. Infolge der Rationalisierung konnte ihm während der in den Vergleichen der Vorprozesse vorgesehenen Erprobungszeiten nicht mehr genau dieselbe Tätigkeit wie früher zugewiesen werden. Er wurde aber im Rahmen einer C-Rate unter Berücksichtigung seiner durch die Schwerbeschädigung beeinträchtigten Leistungsfähigkeit mit der Abstimmung einzelner, leichter Warengruppen beschäftigt. Dabei handelte es sich um einfache, für den Kläger zumutbare Schreifarbeiten. Dieser erwies sich aber als ungeeignet für eine Weiterverwendung beim Ausgleichsamt.

Bei diesem mit einer Prozeßrüge nicht angegriffenen Sachverhalt kann der Revision nicht zugegeben werden, daß die Beklagte mit der Bejahung einer dienstlichen Notwendigkeit zur Versetzung des Klägers schon deshalb ihrer Pflicht zur Treue und Fürsorge zuwidergehandelt habe, weil sie die bisherigen, von ihr nunmehr als unzureichend bezeichneten Leistungen des Klägers jahrelang entgegengenommen habe, ohne sich zu einer Versetzung veranlaßt zu sehen. Denn werden infolge betrieblich erforderlicher Rationalisierungsmaßnahmen Arbeitskräfte, wie hier der Kläger, überzählig, so ist es für die Frage nach der Notwendigkeit ihrer Versetzung ohne Bedeutung, ob sie



ihre bisherige Arbeit zufriedenstellend verrichtet haben oder nicht. Selbst bei befriedigenden Leistungen des Klägers wäre seine Versetzung noch nicht ohne weiteres eine zu mißbilligende Ausübung des Direktionsrechts. Unbeachtlich ist es auch, wenn die Revision in diesem Zusammenhang weiter vorbringt, die Beklagte habe dem Kläger entgegen ihrer Verpflichtung aus den Vergleichen vom 12. November 1954 und 8. Februar 1955 während der Erprobung Arbeiten mit höheren Anforderungen übertragen. Selbst wenn das richtig wäre, so hat doch der Kläger selbst, was die Revision übersieht, zu keiner Zeit geltend gemacht, daß er sich gegen die Zuweisung anderer Arbeiten als früher gewandt und vergleichsgemäße Beschäftigung verlangt habe. Muß daher davon ausgegangen werden, daß der Kläger mit einer Erprobung in der geschehenen Weise einverstanden war, so kann der Beklagten auch kein Vorwurf daraus gemacht werden, daß sie deren Ergebnis ihrer abschließenden Entscheidung über die Notwendigkeit einer Versetzung zugrundegelegt hat. Ohne Belang ist es schließlich, ob im Falle des Klägers die Voraussetzungen des Erlasses der Beklagten vom 25. Mai 1954 gegeben waren, nach dem aus Anlaß der damaligen Maßnahmen zur Personalverminderung Schwerbeschädigte, die sich auf Beamten dienstposten bewährt hatten, nur mit Zustimmung der Hauptverwaltung der Beklagten anderweit unterzubringen waren. Denn es handelte sich um eine verwaltungsinterne Anweisung, die die rechtliche Zulässigkeit der Versetzung des Klägers unberührt ließ.

Die Revision war demnach zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 ZPO.

Senatspräsident Dr. Poelmann
ist erkrankt und dadurch an
der Unterschrift verhindert.

gez. Dr. Martel

Dr. Martel

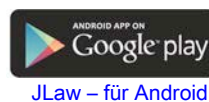
Dr. Stumpf

Schulte

Grote



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)