

Aktenzeichen: 4 AZR 606/89

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 21. Februar 1990
- 4 AZR 606/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 14. September 1988
Marburg - 1 Ca 255/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 4. Juli 1989
Frankfurt am Main - 4 Sa 1382/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Verdienstsicherung

Gesetz: TVG § 1 Tarifverträge: Textilindustrie; TV über die Arbeits-
platz- und Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer (Hes-
sen) vom 11. Mai 1974 §§ 2, 3

Leitsätze:

1. Beschränken die Tarifvertragsparteien eine Verdienst-
sicherung bei Versetzung auf den Fall der Änderungskündi-
gung, steht dem nicht jede einvernehmliche Veränderung des
Arbeitsverhältnisses oder die Versetzung kraft Direktions-
recht gleich (Aufgabe von BAG Urteil vom 6. Februar 1985
- 4 AZR 155/83 - AP Nr 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Textil-
industrie).

2. Wird aber zur Vermeidung einer sonst erforderlichen
Änderungskündigung vom Arbeitgeber eine einvernehmliche
Änderung der Arbeitsbedingungen veranlaßt, steht das einer
Änderungskündigung gleich und führt ebenfalls zur Ver-
dienstsicherung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 606/89

4 Sa 1382/88 Frankfurt am Main

Verkündet am
21. Februar 1990

Im Namen des Volkes!

Haust,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Februar 1990 durch den Vizepräsidenten Dr. Neumann, die Richter Dr. Etzel und Dr. Freitag sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Börner



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 4. Juli 1989 - 4 Sa 1382/88 - wird auf
Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der 60jährige Kläger steht seit dem 5. Januar 1966 in den
Diensten der Beklagten und wird bei ihr als Arbeiter beschäftigt.
Beide Parteien gehören den tarifschließenden Verbänden für die
Textilindustrie des Landes Hessen an.

Der Kläger arbeitete zunächst in der Formerei der Beklagten.
Am 29. Oktober 1985 teilte der Betriebsarzt der Beklagten dieser
mit, daß der Kläger für die Arbeit als Former nicht geeignet und
eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ohne Überkopfarbeit
erforderlich sei. Daraufhin bot die Beklagte dem Kläger einen
Arbeitsplatz im Garnlager an. Dieses Angebot lehnte der Kläger
ab. Deshalb wurde der Kläger zunächst weiter als Former einge-
setzt. Im Jahre 1986 war der Kläger an 119 Arbeitstagen arbeits-
unfähig erkrankt. Er lehnte in diesem Jahr ein weiteres Angebot
zur Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ab. In den Monaten
Januar bis April 1987 war der Kläger wiederum an insgesamt 31 Ta-
gen arbeitsunfähig erkrankt. Am 20. Mai 1987 bot die Beklagte dem
Kläger einen Arbeitsplatz im Versand mit einer freiwilligen Zula-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

ge in Höhe von 1,93 DM zum tariflichen Stundenlohn an. Dieses Angebot nahm der Kläger am 22. Mai 1987 an.

Der Kläger begehrt von der Beklagten den Differenzbetrag zwischen seinem derzeitigen Lohn und 95 % des früheren Lohns für den Monat August 1987 in der unstreitigen Höhe von DM 312,48. Er hat vorgetragen, ihm stehe Verdienstsicherung nach § 3 Ziff. 2 TV Verdienstsicherung zu. Diese Vorschrift erfasse auch die einvernehmliche Versetzung. Die Beklagte habe im übrigen die Versetzung des Klägers selbst veranlaßt. Er sei unter Druck gesetzt worden, der Änderung der Arbeitsbedingungen zuzustimmen. Dieses Verhalten der Beklagten stehe einer Versetzung durch Änderungskündigung gleich.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger
DM 312,48 brutto nebst 4 % Zinsen aus dem
sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit
dem 24. Mai 1988 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Voraussetzungen des § 3 Ziff. 2 TV Verdienstsicherung lägen hier nicht vor. § 3 Ziff. 2 TV Verdienstsicherung erfasse nur die Versetzung durch Änderungskündigung, nicht aber einvernehmliche Versetzungen. Im übrigen habe die Beklagte den Kläger nicht unter Druck gesetzt, einer Änderung seiner Arbeitsbedingungen zuzustimmen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.



Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision ver-
folgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger
beantragt Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der
Klage mit Recht stattgegeben. Der Kläger kann von der Beklagten
die Zahlung von DM 312,48 brutto nebst Zinsen verlangen. Dieser
Betrag steht ihm als Verdienstsicherung für den Monat August 1987
nach dem einschlägigen Tarifvertrag zu.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beider-
seitiger Verbandszugehörigkeit die Tarifverträge für die Textil-
industrie des Landes Hessen mit unmittelbarer und zwingender Wir-
kung Anwendung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Als alleinige
Anspruchsgrundlage für den Anspruch des Klägers auf den Diffe-
renzbetrag zwischen 95 % seines früheren Lohnes und dem Arbeits-
entgelt, das ihm für seine jetzige Tätigkeit zusteht, kommt der
Tarifvertrag über die Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung für
ältere Arbeitnehmer - Land Hessen - vom 11. Mai 1974 (TV Ver-
dienstsicherung) in Betracht. In diesem Tarifvertrag heißt es:

"§ 2

Kündigungsschutz

1. Einem Arbeitnehmer kann nach Vollendung des
55. Lebensjahres und einer ununterbrochenen
Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren
bis zur Bewilligung des Altersruhegeldes,
längstens jedoch bis zur Vollendung des
65. Lebensjahres das Beschäftigungsverhältnis



nur noch aus einem Grunde gekündigt werden, der eine fristlose Entlassung rechtfertigt (§ 626 BGB).

Bei Betriebsstillegungen ist die ordentliche Kündigung zulässig, jedoch erst zum Zeitpunkt der endgültigen Produktionseinstellung.

2. Wenn der Betriebsrat nicht widerspricht, kann von Ziffer 1 abgewichen werden:
 - a) bei Stillegung wesentlicher Betriebsteile,
 - b) in anderen sachlich begründbaren Sonderfällen.

Erhebt der Betriebsrat Widerspruch, so hat er diesen sachlich zu begründen. Kommt zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat keine Einigung zustande, so werden die Tarifvertragsparteien angerufen. Bleiben auch deren Einigungsbemühungen erfolglos, so steht der Rechtsweg offen.

3. Unberührt bleibt die Möglichkeit der Änderungskündigung mit den bestehenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Fristen. Es gelten jedoch die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit der Maßgabe, daß die von einer Maßnahme nach § 99 BetrVG betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf die Leistungen nach § 3 Ziffer 2, 3 und 4 dieses Tarifvertrages haben.

§ 3

Lohn- und Gehaltssicherung

1. Gewerbliche Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören und an ihrem Arbeitsplatz verbleiben, haben Anspruch auf mindestens 95 % ihres in den letzten sechs voll abgerechneten Monaten erzielten Durchschnittsstundenverdienstes (ohne Zuschläge für Mehrarbeit, Nacharbeit, Feiertagsarbeit und ähnliches).
2. Gewerbliche Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören und die durch Änderungskündigung versetzt werden, haben Anspruch auf den Differenzbetrag, der sich aus dem Durchschnittsstundenverdienst der in ihrer neuen Tätigkeitsgruppe beschäftigten Arbeitnehmer und 95 % des persönlichen Durchschnittsstundenverdienstes (ohne Zuschläge) der letzten sechs voll abgerechneten Monate vor der Versetzung ergibt.



Dieser so festgesetzte Ausgleichsbetrag (Stundenlohdifferenz x tarifliche Arbeitszeit) ist jeden Monat auszuführen, soweit Anspruch auf Lohnzahlung besteht und 95 % des persönlichen Durchschnittsstundenverdienstes nach Abs. 1 nicht überschritten werden."

Die Voraussetzungen für eine Verdienstsicherung bei Versetzungen nach § 3 Ziff. 2 TV Verdienstsicherung werden vom Kläger erfüllt. Der Kläger hat das 55. Lebensjahr vollendet und gehörte dem Betrieb der Beklagten bei seiner Versetzung mehr als zehn Jahre ununterbrochen an. Nach dem Wortlaut der tariflichen Regelung setzt zwar eine Verdienstsicherung nach § 3 Ziff. 2 TV Verdienstsicherung voraus, daß die Versetzung durch Änderungskündigung durchgeführt wurde, was hier nicht zutrifft. Über den Wortlaut der tariflichen Regelung hinaus werden von § 3 Ziff. 2 TV Verdienstsicherung jedoch auch Versetzungen erfaßt, die zwar nicht durch Änderungskündigung, aber auf Veranlassung des Arbeitgebers anstelle einer Änderungskündigung herbeigeführt werden. Dies folgt aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang, der bei der Tarifauslegung maßgeblich mit zu berücksichtigen ist (BAGE 46, 308, 313 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung).

Wenn die Tarifvertragsparteien die Verdienstsicherung bei Versetzungen nur auf den Fall der Änderungskündigung beschränkt haben, so ist das von den Gerichten zu beachten. Hierbei ist jedoch der erkennbare Sinn dieser Regelung zu berücksichtigen. Die Änderungskündigung ist eine einseitige Maßnahme des Arbeitgebers, die - ihre Wirksamkeit unterstellt - zu einer Veränderung oder Beendigung des Arbeitsvertrages führt. Hiergegen soll der Arbeitnehmer geschützt werden. Dem entspricht es auch, daß alle Arbeit-



nehmer bei mindestens zehnjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit nach Vollendung des 55. Lebensjahres gegen ordentliche Beendigungskündigungen geschützt sind (§ 2 Ziff. 1 TV Verdienstsicherung). Daher hätte die Beklagte im vorliegenden Fall eine ordentliche Beendigungskündigung wegen gesundheitlicher Ungeeignetheit des Klägers auf seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht aussprechen können. Ebenso wäre ihr eine außerordentliche Beendigungskündigung verwehrt gewesen, da sie zunächst von dem milderen Mittel der Änderungskündigung Gebrauch machen konnte. Hierzu wäre die Beklagte berechtigt gewesen, wenn der Kläger - wie vom Betriebsarzt bescheinigt - für seine bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr geeignet war. Die Beklagte hat diesen Weg jedoch nicht beschritten, sondern die einvernehmliche Änderung der Arbeitsbedingungen mit dem Kläger zu erreichen versucht. Dies ist ihr schließlich auch gelungen. Damit hat die Beklagte das Ergebnis erreicht, das sie sonst nur durch eine Änderungskündigung hätte erzielen können. .

Dem Tarifvertrag ist jedenfalls der Wille der Tarifvertragsparteien zu entnehmen, daß eine Versetzung durch wirksame Änderungskündigung zur Verdienstsicherung führt, wobei auch eine solche Versetzung nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers (Annahme des Änderungsangebots des Arbeitgebers) herbeigeführt werden kann. Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien einen Arbeitnehmer, der es nicht zu einer Änderungskündigung kommen lassen will, sondern sich von vornherein mit einer ihm angebotenen entsprechenden Änderung der Arbeitsbedingungen einverstanden erklärt, von der Verdienstsicherung aus-



schließen wollten. Andernfalls würde der einsichtige Arbeitnehmer gegenüber dem uneinsichtigen Arbeitnehmer benachteiligt. Der Arbeitnehmer, der sich seine Verdienstsicherung erhalten will, würde praktisch gezwungen, Angebote des Arbeitgebers auf Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz zunächst abzulehnen, um diesen zu einer Änderungskündigung zu veranlassen und dann das Änderungsangebot anzunehmen. Dies wäre ein kaum verständlicher und sinnloser Formalismus, der den Tarifvertragsparteien nicht unterstellt werden kann. Nur wenn der Arbeitnehmer das Änderungsangebot des Arbeitgebers, das mit der Änderungskündigung verbunden ist, vorbehaltlos oder unter Vorbehalt annimmt, kann es zu einer Versetzung "durch Änderungskündigung" kommen. Dann aber ist es sachlich geboten, die vorweggenommene Annahme des Angebots des Arbeitgebers auf Änderung der Arbeitsbedingungen der Annahme desselben Angebots, wenn es mit einer Änderungskündigung verbunden ist, gleichzustellen. Damit wird auch dem Grundsatz Rechnung getragen, daß im Zweifel derjenigen Tarifauslegung den Vorzug zu geben ist, die zu einer sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. BAGE 46, 308, 316 = AP Nr. 135 zu § 1 TVG Auslegung mit weiteren Nachweisen).

Im übrigen entspricht es dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, daß er vor Ausspruch einer Änderungskündigung zunächst mit dem Arbeitnehmer eine gütliche Regelung durch einvernehmliche Änderung der Arbeitsbedingungen zu erreichen versucht (vgl. auch BAGE 47, 26 = AP Nr. 8 zu § 2 KSchG 1969). Der Arbeitnehmer, der ein solches Angebot des Arbeitgebers im Hinblick darauf annimmt, daß er die



Berechtigung einer sonst drohenden Änderungskündigung anerkennt, verdient denselben Schutz wie ein Arbeitnehmer, der es zu einer Änderungskündigung kommen läßt und dann das Änderungsangebot annimmt.

Diese Auslegung des TV Verdienstsicherung entspricht auch der Auslegung gesetzlicher und anderer tariflicher Vorschriften durch das Bundesarbeitsgericht, wenn Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis von einer bestimmten Kündigung abhängen. So setzt der Schadenersatzanspruch nach § 628 Abs. 2 BGB nach seinem Wortlaut voraus, daß das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund nach § 626 BGB wegen vertragswidrigen Verhaltens des anderen Teils gekündigt wurde. Das Bundesarbeitsgericht läßt es jedoch für den Schadenersatzanspruch ausreichen, wenn das Arbeitsverhältnis in anderer Weise als durch eine fristlose Kündigung beendet wurde, sofern nur der andere Teil durch ein vertragswidriges schuldhaftes Verhalten den Anlaß für die Beendigung gesetzt hat (BAG Urteil vom 10. Mai 1971 - 3 AZR 126/70 - AP Nr. 6 zu § 628 BGB). Ferner entfällt nach § 75 Abs. 3 HGB der Anspruch des Handlungsgehilfen auf Zahlung einer Karenzentschädigung, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens des Handlungsgehilfen fristlos kündigt. Das Bundesarbeitsgericht läßt es jedoch nach seiner früheren Rechtsprechung zu § 75 Abs. 3 HGB für den Wegfall des Anspruchs auf Karenzentschädigung ausreichen, wenn der Arbeitgeber auf die Verfehlung des Arbeitnehmers statt mit einer fristlosen Kündigung mit einer befristeten Kündigung oder mit dem Betreiben der einverständlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses reagiert (BAG Urteil vom 2. Dezember 1963



- 5 AZR 496/62 - AP Nr. 2 zu § 75 HGB). Entscheidend war in diesen beiden gesetzlichen Vorschriften für das Bundesarbeitsgericht der Anlaß für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dies hat das Bundesarbeitsgericht auch für § 6 LFZG entschieden, der Lohnfortzahlungsansprüche des Arbeiters über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus davon abhängig macht, daß der Arbeitgeber aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeiters das Arbeitsverhältnis kündigt. Der Kündigung hat das Bundesarbeitsgericht gleichgestellt, wenn das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit auf Initiative des Arbeitgebers durch Aufhebung beendet wird (BAG Urteil vom 28. November 1979 - 5 AZR 955/77 - AP Nr. 10 zu § 6 LFZG).

Ebenso hat das Bundesarbeitsgericht bei einer tariflichen Vorschrift, die Leistungen auf Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens davon abhängig gemacht, daß das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers vor dem 30. November endet, eine einverständliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausreichen lassen, wenn sie anstelle einer sonst vom Arbeitgeber zu erklärenden ordentlichen Kündigung erfolgt ist (BAG Urteil vom 18. Mai 1983 - 5 AZR 133/81 - AP Nr. 115 zu § 611 BGB Gratifikation). Auf dieser Linie liegt auch die Auslegung der im vorliegenden Fall strittigen Tarifvorschrift.

Hat somit - wie im vorliegenden Fall - der Arbeitgeber die Vereinbarung einer Versetzung anstelle einer sonst in Betracht kommenden Änderungskündigung veranlaßt, steht dies einer Änderungskündigung gleich. Soweit der Senat in seinem Urteil vom 6.



Februar 1985 - 4 AZR 155/83 - (AP Nr. 3 zu § 1 TVG Tarifverträge: Textilindustrie) eine weitergehende Auffassung vertreten hat, kann diese aus den dargelegten Gründen nicht aufrecht erhalten werden. Insoweit ist der Revision zuzugeben, daß den Tarifvertragsparteien der Begriff der Änderungskündigung geläufig ist und er deshalb nicht mit jeder einvernehmlichen Veränderung des Arbeitsverhältnisses und auch nicht mit einer Versetzung kraft Direktionsrechts des Arbeitgebers gleichgesetzt werden kann.

Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Freitag

Dr. Etzel

Dr. Börner

Wax





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)