

Aktenzeichen: 4 AZR 609/90

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 14. August 1991

- 4 AZR 609/90 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 07. März 1990

- 25 a Ca 24/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 31. Oktober 1990

- 5 Sa 31/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Eingruppierung eines Hafenarbeiters

Gesetz:

Rahmentarifvertrag für die Hafenarbeiter der Deutschen
Seehafenbetriebe (RTV) § 5 Ziff. 2 und 3

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Zuweisung und Bezahlung von Arbeiten im Hamburger Hafen



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 609/90

5 Sa 31/90 Hamburg

Verkündet am
14. August 1991

Haust,

Amtsinspektorin,
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. August 1991 durch den Vorsitzenden Richter Schaub, die Richter Dr. Etzel und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Fieberg und Schwitzer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 31. Oktober 1990 - 5 Sa 31/90 - aufgehoben, soweit es die Beklagte verurteilt hat, dem Kläger über den 31. Januar 1989 hinaus Lohn nach der Lohngruppe VI/1 der Lohn tafel für die Hafenarbeiter des Hamburger Hafens zu zahlen.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 7. März 1990 - 25 a Ca 24/89 - wird insoweit zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch darüber, ob der Kläger tarifgerecht bezahlt wird.

Der Kläger ist seit dem 1. September 1980 bei der Beklagten als Hafenarbeiter beschäftigt, die einen Kai-Umschlagbetrieb betreibt. Dabei werden alle Arten von konventionellem Stückgut sowie Container per Hand und maschinell umgeschlagen. Es werden durchschnittlich 600 Arbeitnehmer beschäftigt, die je nach Bedarf und Ausbildung beim Umschlag sämtlicher Güter eingesetzt werden. Die Mitarbeiter werden dabei entsprechend dem Arbeitsanfall unter



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



Berücksichtigung ihrer persönlichen Qualifikation zur Arbeit eingeteilt.

Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifverträge für die Hafenarbeiter der Deutschen Seehafenbetriebe sowie die Sonderbestimmungen für den Hamburger Hafen Anwendung.

Der Kläger wurde ursprünglich in die Lohngruppe VI/0 eingruppiert. Nachdem er 1986 überwiegend in der Latex-Umschlagsanlage beschäftigt worden war, wurde er von der Beklagten wegen der dort auftretenden besonderen Gerüche ab 1. Januar 1987 der Lohngruppe VI/1 zugeordnet und entsprechend höher vergütet. Eine tarifliche Notwendigkeit hierzu bestand nicht.

Im Jahr 1988 wurde der Kläger überwiegend außerhalb der Latex-Umschlagsanlage beschäftigt mit Arbeiten, die nach Lohngruppe VI/0 oder geringer zu vergüten waren. Die Gründe hierfür sind zwischen den Parteien streitig. Die von ihm in diesem Jahr verfahrenen Schichten teilten sich wie folgt auf:

Lohngruppe III 0	55 Schichten
Lohngruppe VI 0	38 Schichten
Lohngruppe VI 1	16 Schichten
Lohngruppe VII 0	3 Schichten

Daraufhin sprach die Klägerin mit Schreiben vom 29. Dezember 1988 eine Änderungskündigung aus, mit der sie das Arbeitsverhältnis zum 31. Januar 1989 kündigte und gleichzeitig dessen Fortsetzung mit der Lohngruppe VI/0 unter Beibehaltung aller sonstigen Vertragsbedingungen anbot.



Zuvor hatte der bei der Beklagten gebildete Betriebsrat, mit der Beklagten am 29. Dezember 1988 zugegangenem Schreiben ohne Datum mitgeteilt, er stimme verschiedenen personellen Einzelmaßnahmen zur Herabstufung unter anderem der des Klägers, gemäß einer bestehenden Betriebsvereinbarung zu.

Der Kläger hat das Angebot der Beklagten unter dem Vorbehalt angenommen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt sei und am 12. Januar 1989 Klage gegen die Änderungskündigung erhoben.

Er hat die Auffassung vertreten, die Änderungskündigung sei sozial nicht gerechtfertigt. Darüber hinaus könne die Beklagte ihm auch nicht im Wege des Direktionsrechts Arbeiten zuweisen, die nicht seiner, sondern einer niedrigeren Vergütungsgruppe entsprächen und diese anschließend niedriger vergüten. Der Kläger hat Änderungskündigungsschutzklage erhoben und verlangt, ihm Arbeiten nach Lohngruppe VI/1 zuzuweisen und Vergütung nach Lohngruppe VI/1 zu zahlen.

Nachdem das Arbeitsgericht der Klage gegen die Änderungskündigung stattgegeben, sie aber im übrigen abgewiesen hat, hat der Kläger zuletzt beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Hamburg vom 7. März 1990 - 25 a Ca 24/89 - die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 31. Januar 1989 hinaus überwiegend mit Arbeiten der Lohngruppe VI/1 der Lohn tafel für die Hafenarbeiter des Hamburger Hafens zu beschäftigen und den Lohn nach der Lohngruppe VI/1 zu zahlen.



Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger könne als Hafenarbeiter zu allen mit dem Berufsbild eines solchen übereinstimmenden Arbeiten eingesetzt werden. Die Vergütung ergebe sich dann entsprechend den tarifvertraglichen Bestimmungen nach der jeweils im Vorjahr überwiegend ausgeübten Tätigkeit. Wenn der Kläger in den Vorjahren mit höherwertigeren Arbeiten betraut gewesen sei, die die Zuordnung zur Lohngruppe VI/1 gerechtfertigt haben, so habe er damit keinen Anspruch erworben, nur noch mit diesen Arbeiten betraut und entsprechend bezahlt zu werden. Denn die tariflichen Vorschriften ließen sowohl die Zuweisung von Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe nach § 5 Nr. 3 Rahmentarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Seehafenbetriebe (RTV) zu, als auch von Tätigkeiten einer niedrigeren Lohngruppe.

Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte verurteilt, an den Kläger Lohn nach der Lohngruppe VI/1 zu zahlen, die Berufung im übrigen aber zurückgewiesen. Mit der Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen mit der Maßgabe, daß sein in der Berufungsinstanz gestellter Antrag als Feststellungsantrag gestellt sei.



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

Die Revision ist begründet. Der Kläger hat über den 31. Januar 1989 hinaus keinen Anspruch auf Vergütung nach der Lohngruppe VI/1.

I.1. Der Kläger erstrebt Vergütung nach der VergGr. VI/1 der Lohn tafel für die Hafenarbeiter des Hamburger Hafens mit einer Feststellungsklage. Diese ist in Eingruppierungsprozessen des öffentlichen Dienstes allgemein üblich und begegnet keinen prozeßrechtlichen Bedenken (BAGE 37, 155, 163 = AP Nr. 52 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m.w.N.). Das gleiche gilt auch für den Bereich der Privatwirtschaft (BAG Urteil vom 15. März 1989 - 4 AZR 627/88 - AP Nr. 23 zu § 1 TVG Tarifverträge: Druckindustrie, m.w.N.).

2. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit die Tarifverträge für die Hafenarbeiter der Deutschen Seehafenbetriebe sowie die Sonderbestimmungen für den Hamburger Hafen Anwendung.

In § 5 des Rahmentarifvertrages für die Hafenarbeiter der Deutschen Seehafenbetriebe (RTV) heißt es:

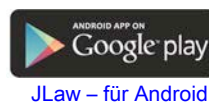
" § 5 Arbeitslohn

1. Die Stundenlöhne der ersten Werktagsschicht für die Lohngruppen und die Schichtzuschläge für die Hafenarbeiter der Deutschen Seehafenbetriebe werden im Lohn tariffvertrag geregelt.

.....



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



2. Die Lohngruppen werden in einem Eingruppierungsvertrag festgelegt.
3. Den Anspruch auf Zuordnung zu einer höheren Lohngruppe haben Hafenarbeiter, die überwiegend Tätigkeiten in der höheren Lohngruppe verrichten.

Die Bestimmung des Begriffs "überwiegend" ist durch Betriebsvereinbarungen zu regeln, deren Laufzeit der des Rahmentarifvertrages entsprechen soll. In Betrieben, die keine Betriebsvertretung besitzen, erfolgt die Festsetzung des Begriffs unter Hinzuziehung der örtlichen Tarifvertragsparteien. Das gleiche gilt, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung zu erzielen ist.

4.
5.
6.
7.

§ 14 Kündigung

1.
2.
3.
4.
5.
6. Hafenarbeiter in Betrieben mit mehr als 20 Hafenarbeitern können nach Vollendung des 55. Lebensjahres aus der Lohngruppe, in die sie während der letzten 15 Jahre ihrer Tätigkeit als Hafenarbeiter überwiegend eingruppiert waren, nicht mehr zurückgestuft werden. Hafenarbeiter in Betrieben mit mehr als 20 Hafenarbeitern können nach Vollendung des 50. Lebensjahres aus der Lohngruppe, in die sie während der letzten 10 Jahre ihrer Tätigkeit als Hafenarbeiter überwiegend eingruppiert waren, nur mit einer Frist von 12 Monaten zurückgestuft werden.
7."

Zwischen der Beklagten und dem bei ihr bestehenden Betriebsrat ist eine Betriebsvereinbarung nach § 5 Nr. 3 Abs. 2 RTV abgeschlossen worden, in der es heißt:



"Geschäftsleitung und Betriebsrat der Lager- und Speditionsgesellschaft mbH vereinbaren hiermit, daß Mitarbeiter, die länger als ein Kalenderjahr bei der LSG beschäftigt sind, Anspruch auf die Lohngruppe haben, in der sie überwiegend (50 % der arbeitspflichtigen Tage) im vergangenen Kalenderjahr tätig waren.

Eine Eingruppierung in die folgende Lohngruppe ist auch dann gegeben, wenn die Addierung der Tage einer höheren Lohngruppe überwiegend (50 %) ergeben.

Die Änderung in eine andere Lohngruppe kann nur erfolgen, wenn der Mitarbeiter nicht überwiegend (50 %) in der bisherigen Lohngruppe tätig war.

Bei einer Änderung gilt eine Kündigungszeit von einem Monat zum Monatsende."

Ferner haben die Tarifvertragsparteien einen Eingruppierungstarifvertrag und in Ergänzung hierzu für den Hamburger Hafen eine Tarifvereinbarung abgeschlossen. Nach diesen "Eingruppierungsvereinbarungen" werden die Hafenarbeiter je nach ihrer Tätigkeit besonderen Lohngruppen zugeordnet.

II. Nach § 5 Nr. 3 RTV in Verb. mit dem Eingruppierungsvertrag und der Betriebsvereinbarung zu § 5 Nr. 3 RTV hat der Kläger danach Anspruch auf Eingruppierung in die von ihm begehrte Lohngruppe VI/1 dann, wenn er in dieser Lohngruppe im vorangegangenen Kalenderjahr überwiegend (50 % der arbeitspflichtigen Tage) tätig war.

Der Kläger war im Jahr 1988 jedoch nur zu insgesamt 16,97 % in der Lohngruppe VI/1 und höher beschäftigt, jedoch zu 83,03 % in der Lohngruppe VI/0 und niedriger.



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



Das Landesarbeitsgericht hat entschieden, der Kläger habe keinen Anspruch auf überwiegende Beschäftigung mit Arbeiten der Lohngruppe VI/1. Er sei dieser höheren Vergütungsgruppe nur deshalb zugeordnet worden, weil er im Jahr 1986 im Sinne der Betriebsvereinbarung überwiegend in der Latex-Umschlagsanlage eingesetzt worden sei, ohne jedoch die Vergütungsmerkmale dieser Vergütungsordnung zu erfüllen. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist rechtskräftig. Da sich aber die Vergütung nach der Beschäftigung richtet, entfällt damit ein tariflicher Anspruch auf die vom Kläger geltend gemachte höhere Vergütung.

III. Ferner meint das Landesarbeitsgericht, durch die Zuweisung von Tätigkeiten in den Jahren 1986/1987, die entsprechend der Vergütungsgruppe VI/1 vergütet wurden, sei diese Vergütung Bestandteil der arbeitsvertraglichen Beziehungen der Parteien geworden. Den Arbeitsvertrag könne die Beklagte nur noch im Wege der Änderungskündigung ändern; diese sei rechtskräftig als unwirksam festgestellt worden.

Dem vermag der Senat nicht zu folgen. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang festgestellt, die Beklagte habe die höhere Vergütung nach der Vergütungsgruppe VI/1 lediglich und entgegen der tariflichen Regelung deshalb gezahlt, weil in der Latex-Umschlagsanlage besondere Gerüche auftreten. Diese Feststellungen hat der Kläger nicht mit zulässigen Rügen angegriffen, sie sind daher für den Senat bindend (§ 561 ZPO). Daraus folgt aber, daß durch stillschweigende Annahme eines konkludenten Angebots der Beklagten zwischen den Parteien, entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, ein Vertrag nur darüber zustande



gekommen ist, während der Dauer der Beschäftigung in der Latex-Umschlagsanlage Vergütung nach der Vergütungsgruppe VI/1 zu zahlen, nicht aber für alle Zukunft und unabhängig von einer Beschäftigung in der Anlage. Im Gegensatz zu der vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen, der Entscheidung des Senats vom 28. Februar 1968 (- 4 AZR 144/67 - AP Nr. 22 zu § 611 BGB Direktionsrecht) zugrundeliegenden Fallgestaltung waren hier dem Kläger bei der Beschäftigung in der Latex-Anlage keine tarifvertraglich höher bewerteten Tätigkeiten zugewiesen worden.

Ein Vertrag über die fortdauernde Vergütung nach der Vergütungsgruppe VI/1 unabhängig von der tariflichen Einstufung der vom Kläger überwiegend ausgeführten Arbeiten könnte zwischen den Parteien deshalb nur dann abgeschlossen worden sein, wenn in der bloßen Zahlung der höheren Vergütung für Arbeiten in der Latex-Umschlagsanlage ein entsprechendes Angebot der Beklagten zu sehen wäre. Hierfür hat das Landesarbeitsgericht aber keinerlei Anhaltspunkte festgestellt. Sie sind auch sonst nicht ersichtlich.

IV. Einer Entscheidung darüber, ob die Beklagte befugt war, dem Kläger im Wege des Direktionsrechts tariflich niedriger bewertete Arbeiten zuzuweisen, insbesondere darüber, ob der RTV auch eine Herabgruppierung zuläßt, bedurfte es nach alledem nicht.

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

Schaub

Dr. Etzel

Schneider

Fieberg

Schwitzer



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

