

Aktenzeichen: 4 AZR 88/84

Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 22. Mai 1985

- 4 AZR 88/84 -

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 8. Oktober 1982

- 13 Ca 120/82 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 2. September 1983

- 6 Sa 22/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Für das Bundesarchiv: Ja



Entscheidungsstichwort:

Tätigkeitszuweisung nach Tarifvertrag

Gesetz:

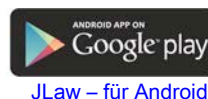
TVG § 1 Tarifverträge: Bundesbahn; Lohntarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn vom 1. November 1960 (LTV DB) § 16 und § 34; BGB § 242; ZPO § 256 und § 519

Leitsätze:

1. Dienstliches Erfordernis für die Übertragung einer anderen Tätigkeit im Sinne von § 16 Abs. 1 LTV DB kann auch die fehlende Dienstauglichkeit des Bundesbahnarbeiters für seine bisherige Tätigkeit sein. Die Tarifnorm enthält keine Bezugnahme auf Differenzierungen des KSchG.
2. Bei unter den LTV DB fallenden Arbeitern muß sowohl nach den rechtsbegründenden Tatsachen als auch nach der rechtlichen Wirkungsweise streng zwischen tariflichen und einzelvertraglichen Vergütungsansprüchen unterschieden werden (Bestätigung des Urteils des Senats vom 21. April 1982 - 4 AZR 671/79 - AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesbahn).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 AZR 88/84 -
6 Sa 22/83 Hamburg -

Verkündet am
22. Mai 1985
gez. 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 sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Kiefer und die ehrenamtliche Richterin Wax für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 2. September 1983 - 6 Sa 22/83 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 8. Oktober 1982 - 13 Ca 120/82 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt auch die Kosten der beiden Rechtsmittelinstanzen.

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 der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands angehörende Kläger trat im Jahre 1971 in die Dienste der Beklagten. Er wurde als Rangierarbeiter eingesetzt und nach der Lohngruppe IV des Lohntarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn (LTV DB) vergütet. Weil er aufgrund eines bahnärztlichen Gutachtens nicht mehr betriebsdiensttauglich war, wurde er zum 1. Februar 1982 zum Bahnhof Hamburg - Altona versetzt. Gleichzeitig wurde er, weil seine neue Tätigkeit dieser Lohngruppe entsprach, in die Lohngruppe VI LTV DB zurückgestuft. Eine Änderungskündigung wurde von der Beklagten aus diesem Anlaß nicht ausgesprochen.

Mit der Klage hat der Kläger die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten begehrt, an ihm auch über den 1. Februar 1982 hinaus Lohn nach der Lohngruppe IV LTV DB zu zahlen. Dazu hat der Kläger ausgeführt, aufgrund seiner früheren Tätigkeit habe er einen Anspruch auf Vergütung nach dieser tariflichen Lohngruppe erworben. Diese von ihm erworbene Rechtsposition hätte nur durch eine Änderungskündigung der Beklagten verändert werden können. Eine Änderungskündigung sei jedoch von der Beklagten nicht ausgesprochen worden. Gegenteiliges ergebe sich auch nicht aus § 16 Abs. 1 LTV DB. Sollte diese Tarifnorm der Beklagten das Recht geben, ohne Änderungskündigung ihm auch eine niedriger zu bewertende Tätigkeit zuzuweisen, so sei sie wegen Verstoßes gegen höherrangiges und zwingendes Gesetzesrecht, insbesondere wegen Verstoßes gegen § 2 KSchG, unwirksam. Abgesehen davon seien auch die tariflichen Erfordernisse des § 16 Abs. 1 LTV DB nicht erfüllt. "Dienstliche Erfordernisse" im Sinne dieser Tarifnorm seien nur betriebliche Erfordernisse, also Erfordernisse des Bahndienstes. Dazu gehöre nicht die Diensttauglichkeit der tarifunterworfenen Bundesbahnarbeiter für ihre jeweilige Tätigkeit. Also könne es auch nicht darauf ankommen, daß er für den Rangierdienst nicht mehr tauglich gewesen sei. Demgemäß hat der Kläger beantragt

festzustellen, daß der Kläger sich in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis als Bundesbahnarbeiter mit der Lohngruppe IV des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn befindet.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, für das Klagebegehren fehle es an einer Rechtsgrundlage. Da die neue Tätigkeit des Klägers beim Bahnhof Hamburg - Altona nur den Merkmalen der Lohngruppe VI LTV DB entspreche, stehe ihm Vergütung auch nur nach dieser Lohngruppe zu. Ihre Berechtigung zur Zuweisung der niedriger zu entlohnenden Tätigkeit ergebe sich aus § 16 Abs. 1 LTV DB. Danach sei eine Änderungskündigung nicht erforderlich. Das folge auch schon daraus, daß der Kläger niemals einen vertraglichen Anspruch auf Vergütung nach der Lohngruppe IV LTV DB erworben habe. Alle Voraussetzungen zur Anwendung des § 16 Abs. 1 LTV DB seien vorliegend erfüllt. Die Vorschrift greife auch dann ein, wenn ein Bundesbahnarbeiter für eine bestimmte Tätigkeit nicht mehr tauglich sei. § 16 Abs. 1 LTV DB sei in jeder Hinsicht mit dem staatlichen Gesetzesrecht vereinbar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. In der Berufungsinstanz hat der Kläger den Antrag gestellt :

"festzustellen, daß der Kläger sich in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis als Bundesbahnarbeiter für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn befindet."

Aufgrund dieser Antragstellung hält die Beklagte die Berufung für unzulässig. Das Landesarbeitsgericht hat unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils nach dem vor dem Arbeitsgericht gestellten Antrag des Klägers erkannt.

Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

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

Entgegen der Meinung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt, daß die Berufung des Klägers trotz der mißverständlichen und beinahe unverständlichen Fassung seines Berufungsantrages zulässig ist. Zwar fordert die ZPO in § 519



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



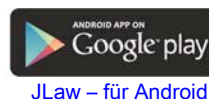
[JLaw - für Android](#)



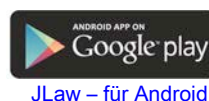
[JLaw - für iOS](#)

Abs. 3 Nr. 1 die Stellung von Berufungsanträgen, d.h. eine entsprechende prozessuale Erklärung dahin, inwieweit das Urteil angefochten wird und welche Abänderungen des Urteils beantragt werden. Diese prozessuale Erklärung bedarf im Interesse der Rechtssicherheit auch der gebotenen Bestimmtheit. Gleichwohl ist aber, wie das Landesarbeitsgericht richtig ausführt, die Stellung förmlicher Berufungsanträge dann nicht notwendig, wenn im Einzelfalle klar ersichtlich ist, ob nach dem Begehren des Rechtsmittelklägers das gesamte vorinstanzliche Urteil oder nur Teile davon aufgehoben werden sollen (vgl. die Urteile des Senats BAG 44, 268, 270 = AP Nr. 1 zu § 20 BMT - G II sowie vom 21. März 1984 - 4 AZR 76/82 - AP Nr. 89 zu §§ 22, 23 BAT 1975 mit weiteren Nachweisen). Vorliegend geht aus der Berufungsbeurteilung des Klägers eindeutig hervor, daß er in der Berufungsinstanz in vollem Umfang die Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils und die Verurteilung der Beklagten nach seinem in der ersten Instanz gestellten Klageantrag herbeiführen wollte, so daß es, wie das Landesarbeitsgericht richtig gefolgert hat, schon deswegen der Stellung eines förmlichen Berufungsantrages nicht bedurfte. Daher kommt es auch nicht darauf an, daß der Kläger einen bei isolierter Betrachtung unverständlichen und dem Streitgegenstand anscheinend nicht entsprechenden Berufungsantrag gestellt hat.

Damit stellt sich, wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nochmals klargestellt hat, die Klage als eine der im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Eingruppierungsfeststellungsklagen dar, die zur Geltendmachung ihrer entsprechenden Rechte auch den Arbeitern der Deutschen Bundesbahn zur Verfügung steht (vgl. das Urteil des Senats vom 25. Januar 1984 - 4 AZR 628/82 - AP Nr. 1 zu § 10 TV Arb Bundespost, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, das einen Arbeiter der Deutschen Bundespost betrifft). Das rechtliche Interesse für eine derartige Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO ergibt sich schon daraus, daß der Kläger jedenfalls für die Zukunft die Differenz zwischen den Lohngruppen VI und IV LTV DB nicht angeben kann.



Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, nach dem Inhalt des vorliegend heranzuziehenden § 16 des Lohn tariffvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn vom 1. November 1960 (LTV DB) habe die Beklagte das Recht gehabt, den Kläger zum Bahnhof Hamburg - Altona zu versetzen und ihm dort eine neue Tätigkeit zuzuweisen, auch wenn diese niedriger zu vergüten sei. Die Tarifnorm gelte entgegen der Meinung des Klägers auch dann, wenn ein Bundesbahnarbeiter aufgrund eines bahnärztlichen Gutachtens seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben könne oder dürfe. Auch dann erfordere "der Dienst" seine Umsetzung. Die Tarifnorm greife vorliegend jedoch schon deswegen nicht ein, weil sich das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten infolge seiner elfjährigen Tätigkeit als Rangierarbeiter auf Aufgaben und Vergütung nach der Lohngruppe IV LTV DB konkretisiert habe. Diese vertragsrechtliche Position des Klägers hätte nur im Wege einer Änderungskündigung verändert werden können. Im übrigen verstoße § 16 Abs. 1 LTV DB insoweit gegen vorrangiges staatliches Gesetzesrecht, insbesondere gegen § 2 KSchG, als darin dem Arbeitgeber über vergleichbare Regelungen des Direktionsrechts hinaus das Recht eingeräumt werde, seinerseits einseitig dem Arbeitnehmer auch eine niedriger zu entlohnende Tätigkeit zuzuweisen. Dabei müsse berücksichtigt werden, daß sich der allgemeine Kündigungsschutz nicht nur auf den Gesamtbestand des Arbeitsverhältnisses beziehe, sondern auch auf die "jeweils vereinbarten Arbeitsbedingungen". Danach könnten Tätigkeit und Vergütung des Bundesbahnarbeiters, die normalerweise einzelvertraglich vereinbart zu werden pflegen, nicht einseitig von der Beklagten bestimmt werden. Die Anwendung des § 16 Abs. 1 LTV DB führe dazu, daß dem Arbeitnehmer die für den Fall einer Änderungskündigung zu seinen Gunsten bestehenden Rechte genommen würden. Damit verstoße § 16 Abs. 1 LTV DB auch gegen das Recht der gesetzlichen Mindestkündigungsfristen (§ 622 Abs. 2 BGB). Zwar könnten Einzelheiten und Modalitäten des Direktionsrechts tariflich festgelegt werden. Das gelte jedoch nicht für die zentralen "Rahmenbedingungen des Arbeitsvertrages", d.h. die Tätigkeit und die Vergütung des Arbeitnehmers. Die gegenteilige frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts könne schon deswegen



keine Berücksichtigung mehr finden, weil der Gesetzgeber zwischenzeitlich für die Änderungskündigung den § 2 in das KSchG aufgenommen 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, daß aufgrund der von ihm festgestellten beiderseitigen Tarifbindung der 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 1. Februar 1982 vom Kläger beim Bahnhof Hamburg - Altona ausgeübte Tätigkeit den Merkmalen der Lohngruppe VI 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, wie insoweit zutreffend auch das Landesarbeitsgericht annimmt, dahin auszulegen, daß der Arbeiter grundsätzlich ohne Rücksicht auf den Beschäftigungsort und auch ohne Rücksicht darauf, ob sie im Einzelfalle 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".

higung, Ausbildung und körperlicher Eignung" zumutbar sein. Nur wenn diese tariflichen Erfordernisse erfüllt sind, ist die Übertragung einer anderen Tätigkeit 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 Landesarbeitsgerichts und des Klägers verstößt die Tarifnorm des § 16 Abs. 1 LTV DB auch nicht etwa gegen höherrangiges und zugleich zwingendes Gesetzesrecht, woraus sich ihre Unwirksamkeit ergeben könnte (vgl. die Urteile des Senats vom 26. September 1984 - 4 AZR 608/83 - , zur Veröffentlichung vorgesehen, und BAG 31, 381, 388 = AP Nr. 49 zu § 611 BGB Dienstordnungs - Angestellte mit weiteren Nachweisen). Sie verstößt im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts insbesondere nicht gegen § 2 KSchG. Wie schon der Tarifwortlaut eindeutig klarstellt, wird nämlich, was das Landesarbeitsgericht übersieht, durch von § 16 Abs. 1 LTV DB gedeckte Umsetzungsmaßnahmen des Arbeitgebers die arbeitsvertragliche Rechtsposition des betreffenden Arbeiters überhaupt nicht betroffen. Vielmehr sind die dort von ~~ihnen~~ ihnen Rechtsfolgen lediglich die Anwendung von Maßnahmen,



Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

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 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, M. Wolf in KR, 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, Lehrbuch des Arbeitsrechts, aaO, § 33 III und § 56 V Seiten 200 und 551 mit weiteren Nachweisen).

Die demgegenüber erhobenen rechtlichen Bedenken des Landesarbeitsgerichts und Einwendungen der Revisionserwiderung greifen nicht durch. Insbesondere übersieht das Landesarbeitsgericht, daß § 16 Abs. 1 LTV DB die arbeitsvertragliche Position des Bundesbahnarbeiters überhaupt nicht berührt, sondern aufgrund einer unmittelbar und zwingend geltenden Tarifnorm dem Arbeitgeber das Recht gegeben wird, dem Arbeitnehmer eine andere, auch niedriger entlohnte Tätigkeit bei Erfüllung der tariflichen Voraussetzungen zuzuweisen. Wenn aber, was das Landesarbeitsgericht offenbar selbst nicht bezweifelt, eine dementsprechende Vereinbarung wirksam einzel-

vertraglich vereinbart werden kann, kann



nach § 1 Abs. 1 TVG auch Inhalt einer Tarifnorm sein. Auch die vom Arbeitnehmer jeweils auszuübende Tätigkeit wie Art und Höhe seiner Vergütung gehören nämlich zum "Inhalt von Arbeitsverhältnissen" im Sinne von § 1 Abs. 1 TVG und machen sogar deren Schwerpunkte aus, so daß beides unter Wahrung der Grundsätze des vorrangigen staatlichen Gesetzesrechts unbedenklich tariflich bestimmt werden kann. Dabei kann auch entgegen den entsprechenden Andeutungen des Landesarbeitsgerichts kein rechtlicher Unterschied zwischen der Ausübung des Direktionsrechts und einer einseitigen Leistungsbestimmung des Arbeitgebers im "Kernbereich des Arbeitsverhältnisses" bzw. in den Fragen der Tätigkeit des Arbeitnehmers und seiner Vergütung gemacht werden. Zwar erstreckt sich, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend hervorhebt, im Sinne einer herkömmlichen Terminologie das Direktionsrecht des Arbeitgebers in der Regel nur auf die Einzelheiten des Ortes, der Zeit, der Art und der Reihenfolge der vom Arbeitnehmer zu leistenden Arbeit, während die Bestimmung der Arbeitsleistung in ihren Grundzügen wie die Frage der Vergütung des Arbeitnehmers meistens arbeitsvertraglich geregelt werden (vgl. Hueck / Nipperdey, aaO, § 25 VI S. 158; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl., Band I, § 25 IV 1 S. 255; Söllner, Arbeitsrecht, 6. Aufl., § 29 I 1 S. 214; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 5. Aufl., § 45 IV 1 S. 200). Auf derartige terminologische Abgrenzungen kommt es jedoch vorliegend nicht an. Entscheidend ist vielmehr, daß § 16 Abs. 1 LTV DB dem Arbeitgeber mit unmittelbarer tariflicher Wirkung die Befugnis gibt, dem Arbeitnehmer einseitig bei Erfüllung der tariflichen Erfordernisse eine andere, auch niedriger zu bewertende Tätigkeit zuzuweisen. Zwar weist das Landesarbeitsgericht insoweit zutreffend darauf hin, daß es beim erstmaligen Abschluß des LTV DB den § 2 KSchG noch nicht gab, so daß auch die ältere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in vergleichbaren Fällen darauf noch nicht einzugehen brauchte. Dabei übersieht das Landesarbeitsgericht jedoch, daß die Änderungskündigung auch schon vor Einführung des § 2 KSchG als entsprechendes Rechtsinstitut allgemein bekannt und anerkannt war (vgl. Hueck/Nipperdey, aaO, § 56 IV 2 S. 549 und Nikisch, aaO, § 48 IV 1 S. 699 mit weiteren Nachweisen). Abgesehen davon übersieht das Landesarbeitsgericht auch hier, daß kraft ausdrücklicher tariflicher Regelung durch Maßnahmen

Position des Bundesbahnarbeiters nicht betroffen wird. Soweit das Landesarbeitsgericht schließlich noch auf § 622 Abs. 2 BGB verweist, übersieht es, daß es in den Fällen des § 16 Abs. 1 LTV DB einer Kündigung nicht bedarf und die Tarifnorm sich mit Fragen der Länge von Kündigungsfristen überhaupt nicht befaßt. Im übrigen hätte bei entsprechenden tariflichen Regelungen § 622 Abs. 3 BGB Vorrang.

Zutreffend nimmt jedoch das Landesarbeitsgericht an, daß vorliegend alle Erfordernisse des § 16 Abs. 1 LTV DB erfüllt sind. Zwischen den Parteien besteht kein Streit darüber, daß die neue Tätigkeit des Klägers im Bahnhof Hamburg - Altona seiner Befähigung, Ausbildung und körperlichen Eignung entspricht. Wie das Landesarbeitsgericht im einzelnen zutreffend ausführt, hat auch "der Dienst" die Umsetzung des Klägers im tariflichen Sinne "erfordert". Wenn die Tarifvertragsparteien in § 16 Abs. 1 LTV DB diese Norm nur für anwendbar erklären, falls "der Dienst" die entsprechende Umsetzungsmaßnahme "erfordert", so ist damit nach dem Tarifwortlaut, dem Sinn und Zweck der Tarifnorm und dem gleichermaßen berücksichtigungspflichtigen tariflichen Gesamtzusammenhang der Bahndienst im weitesten Sinne gemeint. Damit kann die Bundesbahn von dieser Tarifnorm einmal dann Gebrauch machen, wenn Gründe im Betriebsablauf, technische Änderungen, Streckenstillegungen usw. die Maßnahme erfordern. Die Tarifnorm soll aber darüber hinaus nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien auch dann angewendet werden können, wenn - wie vorliegend - ein Arbeiter der Bundesbahn aus persönlichen, insbesondere aus gesundheitlichen Gründen seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann. Auch dann ist nämlich neben der eigenen Sicherheit und Gesundheit des Arbeiters auch der Bahndienst selbst und - wie gerade das vorliegende Beispiel eines Rangierarbeiters zeigt - auch dessen Sicherheit betroffen. Damit gehört zum "Dienst" im tariflichen Sinne des § 16 Abs. 1 LTV DB auch die Dienst- bzw. Bahndiensttauglichkeit des jeweiligen Bundesbahnarbeiters. Das ergibt sich zugleich aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang schon deswegen, weil bei der Anwendung der Vorschrift unter anderem auch auf "die körperliche Eignung" des Bundesbahnarbeiters Bedacht zu nehmen ist, womit sein Gesundheitszustand bzw. seine Diensttauglichkeit betroffen ist.

Im übrigen erweist sich diese Tarifauslegung durch das Landesarbeitsgericht auch als vernünftig, zweckorientiert und praktisch brauchbar, so daß ihr auch beim Bestehen anderer Auslegungsmöglichkeiten der Vorzug gegeben werden müßte (vgl. das Urteil des Senats vom 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 - , zur Veröffentlichung vorgesehen, mit weiteren Nachweisen).

Was demgegenüber der Kläger in der Revisionserwiderung und in seinen ergänzenden Ausführungen in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat einwendet, greift nicht durch. Entgegen seiner Meinung deckt schon der Tarifwortlaut seine Rechtsauffassung nicht, die Tarifnorm des § 16 Abs. 1 LTV DB beschränke sich auf betriebsbedingte Gründe im Sinne der entsprechenden Differenzierung des § 1 Abs. 2 KSchG. Einmal verwendet der LTV DB die entsprechende Terminologie des KSchG nicht, er greift auch überhaupt nicht auf Begriffe und Unterscheidungskriterien des KSchG zurück, wie das Landesarbeitsgericht richtig hervorhebt. Nicht unberücksichtigt bleiben darf auch, daß die Beklagte - wie die Bundespost - in großer Zahl Beamte beschäftigt, so daß in die Tarifverträge der Beklagten auch beamtenrechtliche Begriffe und Vorstellungen miteingegangen sind. Zwischen "Dienst" und "Dienstfähigkeit" besteht jedoch im Beamtenrecht eine allgemein bekannte und geläufige rechtliche Beziehung (vgl. § 23 Abs. 1 Nr. 2 BRRG). Auch im Hinblick darauf ist es geboten, § 16 Abs. 1 LTV DB auch dann mit dem Landesarbeitsgericht anzuwenden, wenn ein Arbeiter der Beklagten für seine bisherige Tätigkeit nach ärztlichem Urteil nicht mehr geeignet ist. Auch auf § 16 Abs. 4 LTV DB kann sich der Kläger nicht erfolgreich berufen. Diese Tarifnorm betrifft nämlich lediglich Arbeitnehmer, die im Dienste der Beklagten einen Arbeitsunfall erlitten haben und denen deswegen bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes im Bereiche der Vergütung besondere Vorteile eingeräumt werden. Schließlich kann für die Anwendung des § 16 Abs. 1 LTV DB auch nichts aus den Tarifnormen hergeleitet werden, die bei Dienstunfähigkeit von Arbeitern der Beklagten die Kündigung ermöglichen (vgl. z.B. § 30 Abs. 4 LTV DB). Von dieser Möglichkeit hat die Beklagte dem Kläger gegenüber keinen Gebrauch gemacht.



Eine andere rechtliche Beurteilung käme, wie im Grundsatz auch das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, nur dann in Betracht, wenn der Kläger gegen die Beklagte einen vertraglichen Anspruch auf Beschäftigung und Vergütung nach der Lohngruppe IV LTV DB erworben hätte. Ein derartiger vertraglicher Anspruch hätte ihm nach den allgemeinen Grundsätzen des bürgerlichen bzw. des Arbeitsvertragsrechts nur im Wege einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung oder im Wege einer 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, der sich bei den instanzgerichtlichen Akten befindet. Darin wird jedoch, wie die Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nochmals klargestellt haben, lediglich bestimmt, daß der Kläger bei der Beklagten in der Form des "Nichthandwerkers" als "ständiger Arbeiter" beschäftigt wird und

"Inhalt des Arbeitsvertrages neben dem LTV und der AO die Bestimmungen aller übrigen Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn in ihrer jeweils gültigen Fassung sind".

Hingegen äußert sich der Arbeitsvertrag der Parteien weder konkret zur Frage der Vergütung noch den Einzelheiten der Tätigkeit des Klägers, sondern läßt es insoweit bei der tariflichen Regelung bewenden. 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 das Tarifrecht, insbesondere 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

- 13 -

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 und daher entsprechende vertragliche Verpflichtungen 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. Im Gegensatz zum Arbeitsgericht nimmt das Landesarbeitsgericht vorliegend aufgrund der langen Tätigkeit des Klägers als Rangierarbeiter eine derartige Konkretisierung des Arbeitsvertrages an. Die dafür vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung hält einer revisionsgerichtlichen Überprüfung jedoch nicht stand. Bereits in seinem Urteil vom 11. Juni 1958 (- 4 AZR 514/55 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Direktionsrecht) hat der erkennende Senat nämlich hervorgehoben, daß allein daraus, daß ein Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum hin auf einer bestimmten Stelle mit bestimmten Aufgaben beschäftigt worden ist, noch nicht auf eine entsprechende Konkretisierung des Arbeitsvertrages geschlossen werden kann. Auch der Kläger beruft sich dafür allein auf seine langjährige Tätigkeit als Rangierarbeiter. Im übrigen wird auch hier vom Landesarbeitsgericht übersehen, daß ein entsprechender vertraglicher Anspruch nur bei Mitwirkung der Hauptverwaltung der Deutschen Bundesbahn entstehen kann (§ 34 Abs. 1 Satz 2 LTV DB), die vorliegend jedenfalls fehlt. Etwas anderes könnte allenfalls gelten, wenn sich die Beklagte aus allgemeinen Billig-

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

-14-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 14 -

keitsgründen (§ 242 BGB) auf § 34 Abs. 1 Satz 2 LTV DB nicht berufen könnte (vgl. hierzu die Urteile des Senats BAG 37, 228, 234 = AP Nr. 8 zu § 4 BAT, vom 6. September 1972 - 4 AZR 422/71 - AP Nr. 2 zu § 4 BAT sowie BAG 35, 7, 15 = AP Nr. 3 zu § 19 TV Arb Bundespost mit weiteren Nachweisen). Tatsachen, die eine Anwendung dieses Rechtsgrundsatzes rechtfertigen könnten, hat der Kläger jedoch nicht vorgebracht.

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

Dr. Neumann

Dr. Etzel

Dr. Feller

Dr. Kiefer

Wax

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung 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](#)