

Aktenzeichen: 4 AZR 915/93
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 14. Juni 1995
- 4 AZR 915/93 -

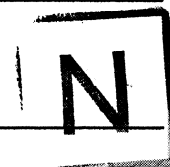
I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 08. September 1992
- 1 Ca 1448/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 22. September 1993
- 2 Sa 901/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Rationalisierung - tariflicher Vorrang der Änderungskündigung
vor der Beendigungskündigung

Gesetz:

Tarifvertrag Nr. 401 f vom 3. Dezember 1991 für die Angestellten der Deutschen Bundespost; Tarifvertrag Nr. 402 f vom 3. Dezember 1991 für die Arbeiter der Deutschen Bundespost; TVG § 1 (Durchführungspflicht), § 9; ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

Die Vorschriften des § 3 Abs. 1 des Tarifvertrages Nr. 401 f für die Angestellten der Deutschen Bundespost und des Tarifvertrages Nr. 402 f für die Arbeiter der Deutschen Bundespost sind nicht dahin auszulegen, daß sie den Vorrang der Änderungskündigung vor der Beendigungskündigung tariflich vorschreiben. Die Praxis der Beklagten, zunächst Änderungsverträge anzubieten und im Falle der Ablehnung sogleich Beendigungskündigungen auszusprechen, verstößt nicht gegen diese tarifvertraglichen Vorschriften. Ob das Vorgehen der Beklagten mit dem Kündigungsschutzgesetz vereinbar ist, bleibt offen.

Hinweise des Senats:

Durchführungspflichten der Tarifvertragsparteien bei einem Firmentarifvertrag; Auslegung von Rationalisierungstarifverträgen für das Beitrittsgebiet



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 915/93

2 Sa 901/92 Köln

Verkündet am
14. Juni 1995

Backes,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juni 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Schaub, die Richter Schneider und Dr. Friedrich sowie die ehrenamtlichen Richter von Dassel und Buschmann für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 22. September 1993 - 2 Sa 901/92 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten 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 sind Tarifvertragsparteien. Sie streiten über die Auslegung von zwischen ihnen geschlossenen Tarifverträgen.

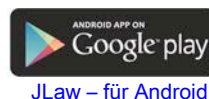
In dem Tarifvertrag Nr. 401 f vom 3. Dezember 1991 (TV 401 f), in Kraft getreten am 1. Februar 1992, haben die Parteien für die Angestellten der Deutschen Bundespost, deren Arbeitsverhältnisse in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet sind, u.a. die folgenden Regelungen getroffen:

"§ 2

Anwendungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für

- a) vollbeschäftigte Angestellte, deren Arbeitsverhältnis zur Deutschen Bundespost/Deutschen Post mindestens zwei Jahre und



- b) nichtvollbeschäftigte Angestellte mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten, deren Arbeitsverhältnis zur Deutschen Bundespost/Deutschen Post mindestens fünf Jahre

ununterbrochen besteht.

Übergangsvorschrift zu § 2:

Unberücksichtigt bleiben Zeiten, die von der Übergangsvorschrift Nr. 1 zu § 16 TV Ang-O bzw. § 9 TV Arb-O erfaßt sind.

§ 3

Sicherung der Vergütung

(1) Angestellten, die die Anspruchsvoraussetzungen des § 2 erfüllen und deren Arbeitsverhältnis sich infolge einer Rationalisierungsmaßnahme negativ verändert, kann das Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages am Ende einer Frist von sechs Monaten nach Eintreten dieser Maßnahme gekündigt werden. Danach wird die Vergütungssicherung in dem nachstehenden Umfang gewährt.

...

§ 4

Arbeitsplatzsicherung

...

(2) Die Deutsche Bundespost ist verpflichtet, dem von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Angestellten einen anderen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz - ggf. auch an einem anderen Beschäftigungsort*) - anzubieten. Ist dies ausnahmsweise im Einzelfall nicht sogleich möglich, so ist die Deutsche Bundespost verpflichtet, dem Angestellten einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz mit geringerer Vergütung - ggf. auch an einem anderen Beschäftigungsort*) - anzubieten.

...



Übergangsvorschrift zu § 4

Übergangsvorschrift zu § 4

1. Die Kündigungsbestimmungen der Anlage I,
Kap. XIX, Sachgebiet A, Abschnitt III, Ziffer 1
Abs. 4 des Einigungsvertrages gehen vor.

..."

Der ebenfalls am 3. Dezember 1991 geschlossene und am 1. Februar 1992 in Kraft getretene Tarifvertrag Nr. 402 f (TV 402 f) enthält die gleichen Regelungen für die Arbeiter der Deutschen Bundespost, deren Arbeitsverhältnisse in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet sind. Die für Angestellte in § 4 des TV 401 f niedergelegte Regelung findet sich in dem Tarifvertrag für Arbeiter unter § 5.

Zu dem TV 401 f gab die Beklagte im Einvernehmen mit den Tarifpartnern einführende Hinweise, die, soweit für den Rechtsstreit von Bedeutung, den folgenden Wortlaut haben:

"2. Zu § 3 - Sicherung der Vergütung

...

2.2 Zu Abs. 1 und 6

Auch innerhalb der Frist von 6 Monaten nach der Rationalisierungsbedingten Umsetzung ist weiterhin zu prüfen und zu versuchen, den betroffenen Angestellten wieder auf einem Arbeitsplatz mit gleichwertigen Bedingungen unterzubringen. Stellt sich ausnahmsweise heraus, daß dies nicht möglich ist, so muß das Arbeitsverhältnis am Ende der 6-Monats-Frist zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages gekündigt werden. Nach Ablauf der entsprechenden Kündigungsfrist beginnt - unbeschadet des weiterhin bestehenden Anspruchs aus der Präambel Nr. 1 - die Vergütungssicherungsfrist nach § 3 Abs. 6.

..."



In den einführenden Hinweisen zu dem TV 402 f für Arbeiter finden sich entsprechende Erläuterungen unter Ziffer 3.2.

Mit Rundverfügung vom 9. April 1992, Aktenzeichen -152-4 1841-1, gab die Oberpostdirektion Berlin den nachgeordneten Postämtern Hinweise zu den TV 401 f und 402 f. Zu dem Zeitpunkt des Eintritts einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne der Tarifverträge heißt es dort:

"...

Für den Beginn der Sicherungsfristen ist ausschließlich der Zeitpunkt des Eintretens der Rationalisierungsmaßnahmen, nicht jedoch der Realisierungszeitpunkt, maßgebend.

Als Eintrittszeitpunkt gilt bei

- Personalbedarfsfestsetzungen infolge Setzung der Tag des Wirksamwerdens der Maßnahme.
- Personalbedarfsfestsetzungen infolge Personalbemessung der verbindliche Abschluß der Bemessung.

Wird eine Personalbemessung vom Amt durchgeführt und der OPD zur Prüfung vorgelegt, dann gilt als Zeitpunkt des Abschlusses der Personalbemessung der Tag, an dem nach vorausgegangener Überprüfung des Bemessungsergebnisses die Mitteilung der OPD über die Neufestsetzung des Personalbedarfs beim Amt eingeht.

Wird die Personalbemessung vom Amt durchgeführt, ohne daß eine Überprüfung durch die OPD stattfindet, dann gilt als Zeitpunkt des Abschlusses der Tag, an dem der Neubedarf durch das Amt verbindlich festgestellt wird.

..."

Am 16. April 1992 erließ die Generaldirektion der Beklagten die an die Mittelbehörden gerichtete Verfügung 514-6 1640-0, in der u.a. folgendes festgelegt ist:



"1. Umsetzung auf einen Ersatzarbeitsplatz

1.1 Änderungsvertrag

Mit Arbeitnehmern, denen ein Ersatzarbeitsplatz mit geringerer Wochenarbeitszeit (WAZ) bzw. mit geringerwertigen Tätigkeiten angeboten wird, ist umgehend ein Änderungsvertrag abzuschließen. Nach Abschluß des Änderungsvertrages ist der AN umzusetzen. Änderungskündigungen kommen grundsätzlich nicht in Betracht.

1.2 Einkommenssicherung

Für Arbeitnehmer, bei denen der Abschluß des Änderungsvertrages zu einer Lohn-/Vergütungsmin-
derung führt, wird eine Lohn-/Vergütungssicherung (Einkommenssicherung) in folgendem Umfang ge-
währt:

1.2.1 Vollbeschäftigte Arbeitnehmer, deren Ar-
beitsverhältnis zur Deutschen Bundespost/
Deutschen Post mindestens zwei Jahre ununterbro-
chen besteht, erhalten eine Einkommenssicherung

a) für 6 Monate und

für den Zeitraum der individuellen Kündigungs-
frist gemäß § 46 TV 401e bzw. § 26 TV 402e
sowie

b) darüber hinaus bei einer Postdienstzeit von
mindestens 2 Jahren entsprechend der folgenden
Staffelung:

...

2. Geltungszeitpunkt

Diese Verfügung findet Anwendung auf Personalbe-
darfsfestsetzungen, die ab dem 01.02.92 erfolgt
sind bzw. erfolgen.

..."

Die Beklagte sprach in der Folgezeit verschiedentlich Been-
digungskündigungen aus, wenn Änderungsverträge nicht zustandeka-
men. Das Postamt M beispielsweise unterbreitete zwei Ar-
beitnehmerinnen im März bzw. April 1992 unter Hinweis auf den
Wegfall der bisherigen Arbeitsplätze anderweitige Arbeitsangebo-



te. In den Schreiben wies das Postamt M zugleich auf verschiedene Möglichkeiten der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses hin. Für den Fall, daß die Arbeitnehmerin diese Angebote nicht innerhalb der gesetzten Frist annahm, stellte es eine Beendigungskündigung nach dem Einigungsvertrag in Aussicht. Beide Arbeitnehmerinnen erhielten dann im Mai 1992 eine Beendigungskündigung nach dem Einigungsvertrag wegen mangelnden Bedarfs. In den Kündigungsschreiben verwies das Postamt jeweils auf die nicht angenommenen Arbeitsangebote.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, das Vorgehen der Beklagten widerspreche den Regelungen der §§ 3 Abs. 1 TV 401 f und 402 f. Zwar bleibe es der Beklagten unbenommen, den von Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Beschäftigten Änderungsverträge anzubieten. Sofern jedoch ein Arbeitnehmer auf ein solches Änderungsangebot nicht eingehe, dürfe sie am Ende der Vorschaltfrist nur eine Änderungskündigung, nicht aber eine Beendigungskündigung aussprechen. Indem die Beklagte sogleich eine Beendigungskündigung ausspreche, umgehe sie die tarifvertraglich vorgeschriebene Vorschaltfrist. Darüber hinaus nehme sie die einigungsvertraglichen Kündigungsmöglichkeiten mißbräuchlich in Anspruch. Eine Kündigung mangels Bedarf scheide aus, wenn die Beklagte den betroffenen Arbeitnehmern Änderungsverträge anbieten könne. Außerdem nehme sie den betroffenen Arbeitnehmern die Möglichkeit, das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG anzunehmen und die soziale Rechtfertigung der Änderung gerichtlich überprüfen zu lassen.



Schließlich schränke die Beklagte mit der Verfügung der Generaldirektion vom 16. April 1992 den persönlichen Geltungsreich der TV 401 f und 402 f in unzulässiger Weise ein. Der Zeitpunkt des Eintritts einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne der §§ 3 Abs. 1 der Tarifverträge bestimme sich danach, wann sich die Maßnahme auf den jeweiligen Arbeitsplatz konkret auswirke. Die Beklagte hingegen stelle auf den Zeitpunkt ab, zu dem der Personalbedarf festgesetzt werde. Das ergebe sich aus Ziffer 2 der Verfügung der Generaldirektion.

Die Klägerin hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, vor dem Ausspruch rationalisierungsbedingter Beendigungskündigungen gegenüber Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet sind, Änderungskündigungen auszusprechen, soweit ein Arbeitsplatz zu gleichwertigen oder verschlechterten Arbeitsbedingungen angeboten werden kann bzw. angeboten wird,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihre Verfügung 514-6 1640-0 vom 16.04.1992 hinsichtlich der Aussage "Änderungskündigungen kommen grundsätzlich nicht in Betracht" zurückzunehmen,
3. festzustellen, daß sich der Zeitpunkt des Eintretens einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne der Tarifverträge Nr. 401 f und 402 f vom 03.12.1991 danach bestimmt, wann sich diese im konkreten Einzelfall auf den von ihr betroffenen Arbeitnehmer auswirkt,
4. die Beklagte zu verurteilen, ihre Verfügung 514-6 1640-0 vom 16.04.1992 hinsichtlich der Aussage "Diese Verfügung findet Anwendung auf Personalbedarfsfestsetzungen, die ab dem 01.02.1992 erfolgt sind oder erfolgen" zurückzunehmen.



Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, daß der Abschluß von Änderungsverträgen im Einklang mit den TV 401 f und 402 f stehe. Ihr Vorgehen benachteilige die betroffenen Arbeitnehmer nicht, da auch bei Änderungsverträgen Lohnsicherung gewährt werde. Im übrigen könne im Wege einer Verbandsklage nicht geklärt werden, ob nach dem Einigungsvertrag bei Ablehnung eines Änderungsvertrages sogleich eine Beendigungskündigung möglich sei. Dies müsse der betroffene Arbeitnehmer im Wege der Kündigungsschutzklage überprüfen lassen. Gleiches gelte für die Frage, ob und inwieweit die Regelung des Einigungsvertrages dem Kündigungsschutzgesetz vorgehe.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Klägerin zu 3) stattgegeben und im übrigen die Klage abgewiesen. Auf die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage in vollem Umfang abgewiesen. Die von der Klägerin eingelegte Berufung hat es zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, soweit es der Klage stattgegeben hat; im übrigen verfolgt sie ihre erstinstanzlichen Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen.

I.1. Die Leistungsklage - Ziffern 1, 2, 4 des Klageantrags - ist zulässig.

Den Tarifvertragsparteien eines Firmen- oder Werkstarifvertrages steht die Möglichkeit offen, von dem Tarifvertragspartner im Wege der Leistungsklage die Durchführung des abgeschlossenen Tarifvertrages zu verlangen. Für die Leistungsklage ist auch ein Rechtsschutzbedürfnis zu bejahen. Dies liegt in der Nichterfüllung des von der Klägerin behaupteten materiellen Anspruchs aus den abgeschlossenen Tarifverträgen Nr. 401 f Ang und Nr. 402 f Arb Deutsche Bundespost, vor dem Ausspruch rationalisierungsbedingter Beendigungskündigungen gegenüber Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse in dem Beitrittsgebiet begründet sind, Änderungskündigungen auszusprechen, soweit ein Arbeitsplatz zu gleichwertigen oder verschlechterten Arbeitsbedingungen angeboten werden kann oder angeboten wird. Ist ein solcher Anspruch gegeben, sind dem entgegenstehende Verfügungen zurückzunehmen, Klageantrag Ziffer 2 und Ziffer 4. § 9 TVG steht einer solchen Leistungsklage nicht entgegen. Mit einer Feststellungsklage im Sinne des § 9 TVG konnte nur eine rechtsverbindliche Tarifauslegung, aber keine Verurteilung des Tarifpartners, vor dem Ausspruch von Beendigungskündigungen Änderungskündigungen vorzunehmen, soweit



ein Arbeitsplatz zu gleichwertigen oder verschlechterten Arbeitsbedingungen angeboten werden kann oder angeboten wird, und zur Rücknahme dem entgegenstehender Verfügungen erreicht werden.

2. Die insoweit zulässige Klage ist unbegründet.

a) Die Vorschrift des § 3 Abs. 1 TV Nr. 401 f oder Nr. 402 f ist nicht dahin auszulegen, daß sie den Vorrang der Änderungskündigung vor der Beendigungskündigung tariflich festschreibt. Die Praxis der Beklagten, zunächst Änderungsverträge anzubieten und im Falle der Ablehnung sogleich Beendigungskündigungen auszusprechen, verstößt nicht gegen die tarifvertraglichen Vorschriften. Ob dieses Vorgehen mit dem Kündigungsschutzgesetz vereinbar ist, kann im Rahmen einer Klage auf Durchsetzung der Durchführungspflicht eines Tarifvertrages nicht überprüft werden. Streitgegenstand des Verfahrens sind ausschließlich Tarifnormen und die Frage, ob diese Tarifnormen der Klägerin einen Anspruch darauf geben, daß unter den genannten Voraussetzungen vorrangig Änderungskündigungen anstatt Beendigungskündigungen durch die Beklagte ausgesprochen werden und daß dem entgegenstehende Verfügungen der Beklagten von ihr zurückgenommen werden.

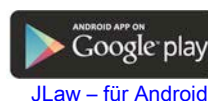
Der Klägerin ist es nicht verwehrt, die Beklagte auf Erfüllung des Tarifvertrages gegenüber den Arbeitnehmern in Anspruch zu nehmen. Bei einem Firmen- oder Werkstarifvertrag ist der Arbeitgeber der Gewerkschaft gegenüber direkt verpflichtet, die Tarifnormen einzuhalten (vgl. Löwisch/Rieble, TVG, § 1 Rz 283; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 4 Rz 89; Rehse, Der gewerkschaftliche Durchführungsanspruch beim Firmentarifver-



trag, Diss. 1982, S. 26 ff.). Ist jedoch der Tarifpartner nicht zugleich auch der Arbeitgeber, so kann die Gewerkschaft von ihrem Tarifpartner nur verlangen, daß er auf seine Mitglieder einwirkt, um sie zu tarifgerechtem Verhalten zu veranlassen (vgl. BAG Urteil vom 29. April 1992 - 4 AZR 432/91 - AP Nr. 3 zu § 1 TVG Durchführungspflicht). Für eine Einwirkungsklage ist im vorliegenden Fall jedoch kein Raum. Die Beklagte ist zugleich Tarifpartner und Arbeitgeber. Sie ist der Klägerin gegenüber unmittelbar zur Erfüllung der Tarifverträge verpflichtet.

Den Tarifverträgen Nr. 401 f und Nr. 402 f läßt sich nicht die Verpflichtung der Beklagten entnehmen, den Vorrang der Änderungskündigung vor der Beendigungskündigung zu beachten.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages, über die hier zwischen den Parteien Streit besteht, folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Soweit der Tarifwortlaut jedoch nicht eindeutig ist, ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mitzuberücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entste-



hungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. z. B. Senatsurteil vom 21. Juli 1993 - 4 AZR 468/92 - AP Nr. 144 zu § 1 TVG Auslegung).

Aus dem Wortlaut der Regelung des § 3 Abs. 1 TV Nr. 401 f und TV Nr. 402 f läßt sich der Vorrang der Änderungskündigung vor der Beendigungskündigung nicht entnehmen. Der Arbeitgeber ist nach dem Tarifwortlaut nicht gezwungen, eine Änderungskündigung auszusprechen, wenn sich das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers infolge einer Rationalisierungsmaßnahme negativ verändert hat. Das ergibt sich bereits aus dem Begriff "kann", wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat. Die Änderungskündigung ist danach eine der möglichen Maßnahmen, nicht jedoch die einzig mögliche. Andernfalls hätten die Tarifvertragsparteien festlegen müssen, daß ausschließlich eine Änderungskündigung ausgesprochen werden kann oder eine Änderungskündigung auszusprechen ist.

Auch aus dem Sinn und Zweck der Tarifvorschrift ergibt sich nicht, daß die Tarifvertragsparteien den Vorrang der Änderungskündigung vor der Beendigungskündigung festschreiben wollten. Die Regelungen des § 3 TV Nr. 401 f und TV Nr. 402 f bezwecken nicht die Sicherung des Arbeitsplatzes, sondern die Sicherung der Vergütung. Das ergibt sich zunächst aus den Überschriften. Demgegenüber sind § 4 TV Nr. 401 f und § 5 TV Nr. 402 f mit dem Stichwort "Arbeitsplatzsicherung" überschrieben. Im Hinblick auf die



Vergütungssicherung haben die Tarifvertragsparteien zunächst festgelegt, daß das Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages erst am Ende einer Frist von sechs Monaten nach Eintreten der Rationalisierungsmaßnahme gekündigt werden kann. Anschließend sind Ausgleichszulagen in einem näher geregelten Umfang zu zahlen. In § 3 TV Nr. 401 f und TV Nr. 402 f haben die Tarifvertragsparteien nur geregelt, in welchem Umfang die Vergütung zu zahlen ist, wenn sich das Arbeitsverhältnis in Folge einer Rationalisierungsmaßnahme negativ verändert hat. Es ist nicht erkennbar, daß die Tarifvertragsparteien über die Vergütungsregelungen hinaus auch kündigungsschutzrechtliche Bestimmungen treffen wollten.

Die Klägerin beruft sich darauf, die Beklagte sei schon deshalb zum Ausspruch von Änderungskündigungen verpflichtet, weil sie sonst die Vergütungssicherung ohne weiteres umgehen könne. Der Sinn und Zweck des § 3 TV Nr. 401 f bzw. TV Nr. 402 f, die Sicherung der Vergütung, lasse sich nur mit Änderungskündigungen verwirklichen. Dabei berücksichtigt die Klägerin jedoch nicht, daß ebenso wie die Änderungskündigung auch ein Änderungsvertrag Anknüpfungspunkt für die weiteren Maßnahmen der Vergütungssicherung sein kann. Die Zahlung einer Ausgleichszulage setzt nicht den Ausspruch einer Änderungskündigung voraus. Wie das Landesarbeitsgericht - von den Parteien unbeanstandet - festgestellt hat, werden die Entgeltsicherungsregelungen der Tarifverträge Nr. 401 f und Nr. 402 f auch auf diejenigen Arbeitnehmer angewandt, die einen Änderungsvertrag mit der Beklagten abgeschlossen haben.



Die Klägerin führt weiter an, die Beklagte nehme den betroffenen Arbeitnehmern mit ihrem Vorgehen die Möglichkeit, das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG anzunehmen und die soziale Rechtfertigung der Änderung gerichtlich überprüfen zu lassen. Ob die Beklagte Rechte von Arbeitnehmern aus dem Kündigungsschutzgesetz verletzt hat, ist jedoch für den vorliegenden Rechtsstreit unerheblich. Streitgegenstand sind allein die Tarifverträge der Parteien und die sich daraus für sie ergebenden Rechte und Pflichten.

Aus der Entstehungsgeschichte der beiden Tarifverträge ergeben sich ebenfalls keine Anhaltspunkte für eine Verpflichtung der Beklagten, Änderungskündigungen auszusprechen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bestand bei Abschluß der Tarifverträge kein übereinstimmender Wille der Parteien, daß die Beklagte Arbeitsvertragsänderungen nur im Wege der Änderungskündigung herbeiführen darf. Das Landesarbeitsgericht zieht weiterhin die praktische Handhabung der in den alten Bundesländern geltenden Tarifverträge Nr. 306 vom 2. Mai 1972 (Arbeiter) und Nr. 307 vom 4. Mai 1972 (Angestellte) heran. Es geht davon aus, daß in den alten Bundesländern zwar vielfach, nicht aber in allen Fällen Änderungskündigungen ausgesprochen worden seien. Zu Recht schließt das Landesarbeitsgericht hieraus nicht auf einen gemeinsamen Willen, der auf eine Verpflichtung der Beklagten zu Änderungskündigungen gerichtet ist. Zu einer anderen Beurteilung führt es auch nicht, wenn man mit der Revision davon ausgeht, daß die Beklagte in allen Fällen von Rationalisierungsmaßnahmen nach den Tarifverträgen Nr. 306 und 307 in den alten Bundesländern Änderungskündigungen ausgesprochen hat. Eine Tarifpraxis allein

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



rechtfertigt grundsätzlich nicht den Schluß auf einen entsprechenden Willen, sich rechtlich hierzu auf Dauer binden zu wollen. Es müssen weitere Umstände hinzutreten. Es ist jedoch nicht ersichtlich, daß sich die Beklagte ausgehend von der Tarifübung in den alten Bundesländern nunmehr in den neuen Bundesländern rechtlich hierzu verpflichten wollte. Im übrigen stimmen die Tarifverträge Nr. 306 und 307 einerseits und die Tarifverträge Nr. 401 f und Nr. 402 f andererseits zwar weitgehend, jedoch nicht vollständig überein. In den Tarifverträgen Nr. 401 f und Nr. 402 f haben die Tarifvertragsparteien verschiedene Übergangsregelungen getroffen, insbesondere festgelegt, daß die Kündigungsbestimmungen des Einigungsvertrages vorgehen. Die Parteien waren sich der besonderen Situation in den neuen Bundesländern bewußt. Bereits deshalb verbietet sich der Schluß auf eine verbindliche Festschreibung der in den alten Bundesländern geübten Tarifpraxis für die neuen Bundesländer.

Die Klägerin beruft sich schließlich auf die einführenden Hinweise der Beklagten zu den hier streitigen Tarifverträgen. In diesen Hinweisen heißt es, daß das Arbeitsverhältnis am Ende der Sechsmonatsfrist zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages gekündigt werden müsse, wenn der Arbeitnehmer nicht zu gleichwertigen Bedingungen untergebracht werden könne. Zunächst ist bereits zweifelhaft, ob sich hieraus eine Verpflichtung zur Änderungskündigung als ausschließliche Möglichkeit der Vertragsanpassung ableiten läßt. Jedenfalls aber handelt es sich bei den Hinweisen nicht um rechtlich bindende Erklärungen. Rechtsauffassungen kann jede Partei grundsätzlich ohne weiteres ändern. Ein rechtlicher Bindungswille läßt sich den Hinweisen nicht entnehmen.

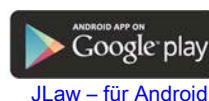


b) Die Klägerin kann nicht von der Beklagten verlangen, die in der Verfügung vom 16. April 1992 getroffene Aussage "Änderungskündigungen kommen grundsätzlich nicht in Betracht" zurückzunehmen. Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus der tarifvertraglichen Erfüllungspflicht, da die Aussage dem Tarifvertrag nicht widerspricht. Auf die vorangegangenen Ausführungen zu Ziff. 2 a wird verwiesen.

c) Die Klägerin hat schließlich keinen Anspruch gegen die Beklagte, daß diese ihre Verfügung vom 16. April 1992 hinsichtlich der Aussage "Diese Verfügung findet Anwendung auf Personalbedarfsfestsetzungen, die ab dem 01.02.92 erfolgt sind bzw. erfolgen", zurücknimmt. Die Beklagte hat mit dieser Aussage ihre tarifvertragliche Erfüllungspflicht nicht verletzt. Die Bestimmung legt lediglich den Anwendungsbereich der Verfügung in zeitlicher Hinsicht fest.

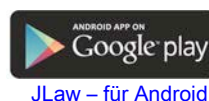
II. Der Antrag der Klägerin zu Ziffer 3 - festzustellen, daß sich der Zeitpunkt des Eintretens einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne der Tarifverträge Nr. 401 f und Nr. 402 f danach bestimmt, wann sich diese im konkreten Einzelfall auf den von ihr betroffenen Arbeitnehmer auswirkt - ist unzulässig. Es fehlt an dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse.

1. Auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses kann Klage erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, daß das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Ein



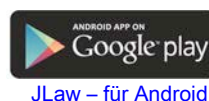
solches Feststellungsinteresse muß auch bei Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus dem Tarifvertrag, wie sie in § 9 TVG vorgesehen sind, vorliegen (vgl. BAG Urteil vom 15. November 1957 - 1 AZR 610/56 - BAGE 5, 107, 109 = AP Nr. 1 zu § 8 TVG; Rieble, NZA 1992, 250, 253). Zwar fehlt es nicht bereits deshalb am Feststellungsinteresse, weil die hier streitige Rechtsfrage auch in einem Individualprozeß zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geklärt werden kann. Eine solche Einschränkung läßt sich dem § 9 TVG nicht entnehmen. Sie widerspräche auch seinem Zweck, den Tarifvertragsparteien zu ermöglichen, eine Entscheidung mit erweiterter Rechtskraftwirkung zu erstreiten und damit eine Vielzahl von Einzelverfahren überflüssig zu machen (vgl. BAG Urteil vom 15. November 1957 - 1 AZR 610/56 -, aaO). Jedoch eröffnet auch § 9 TVG nicht die Möglichkeit, eine rein theoretische Rechtsfrage klären zu lassen und hierzu ein gerichtliches Rechtsgutachten einzuholen. Vielmehr muß der Streit über die Auslegung einer Tarifvorschrift praktische Bedeutung haben. Es müssen Anhaltspunkte vorliegen, die die Klärung der Rechtsfrage zum gegenwärtigen Zeitpunkt erforderlich machen. Das kann u.a. der Fall sein, wenn ein Tarifpartner eine Vorschrift in einer bestimmten, für falsch gehaltenen Art und Weise auf die Arbeitnehmer anwendet oder anzuwenden beabsichtigt. Des weiteren kann die Klärung der Rechtsfrage im Hinblick auf anstehende Tarifverhandlungen oder die Führung eines Arbeitskampfes bedeutsam sein (vgl. BAG Urteil vom 8. Februar 1963 - 1 AZR 511/61 - AP Nr. 42 zu § 256 ZPO).

Die Klägerin hat jedoch keine Umstände dargelegt, die es notwendig erscheinen lassen, die Rechtsfrage, wann im Sinne des



§ 3 Abs. 1 TV Nr. 401 f bzw. TV Nr. 402 f eine Rationalisierungsmaßnahme eingetreten ist, zum gegenwärtigen Zeitpunkt zu klären. Es ist nicht ersichtlich, daß ein Arbeitnehmer wegen dieser Auslegungstreitigkeit benachteiligt worden ist oder in naher Zukunft benachteiligt werden wird. Die Auslegungstreitigkeit hat zum einen nur Bedeutung für die Frage, wann eine Änderungskündigung ausgesprochen werden darf. Da jedoch die Beklagte soweit ersichtlich weder Änderungskündigungen ausgesprochen hat noch solche beabsichtigt, ist die Auslegung des Tarifbegriffs derzeit nur von theoretischem Interesse. Die Entscheidung der Rechtsfrage in dem einen oder anderen Sinne bliebe ohne Einfluß auf das Handeln der Tarifpartner. Zum anderen kann die Rechtsfrage auch dann Bedeutung erlangen, wenn anstelle einer Änderungskündigung ein Aufhebungsvertrag geschlossen wird. Erforderlich ist jedoch, daß ein Arbeitnehmer wegen der für unzutreffend gehaltenen Rechtsauffassung benachteiligt worden oder eine Benachteiligung in naher Zukunft zu erwarten ist. Derartige Umstände sind aber nicht dargelegt. Sie ergeben sich auch nicht aus der Verfügung der OPD Berlin vom 9. April 1992. Einerseits ist nicht ersichtlich, inwiefern die dort getroffenen Bestimmungen zum Eintreten einer Rationalisierungsmaßnahme Arbeitnehmer benachteiligen können. Andererseits fehlt es an Angaben dazu, ob und in welcher Weise diese Verfügung umgesetzt und auf Arbeitnehmer angewandt worden ist.

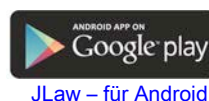
Ein Feststellungsinteresse ergibt sich auch nicht im Hinblick auf die in der Verfügung vom 16. April 1992 getroffene Regelung "Diese Verfügung findet Anwendung auf Personalbedarfsfestsetzungen, die ab dem 01.02.92 erfolgt sind bzw. erfolgen". Diese Bestimmung bezieht sich allein auf den Geltungszeitpunkt der Ver-



fügung, wie sich bereits aus der Überschrift ergibt. Eine Aussage zu der streitigen Rechtsfrage, wann eine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne der Tarifverträge eintritt, ist darin nicht enthalten.

2. Das Feststellungsinteresse ist jedenfalls deswegen als entfallen anzusehen, weil die Klägerin keinen Anspruch gegen die Beklagte hat, daß vor dem Ausspruch rationalisierungsbedingter Beendigungskündigungen gegenüber Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse im Beitrittsgebiet begründet sind, Änderungskündigungen vorzunehmen sind, soweit ein Arbeitsplatz zu gleichwertigen oder verschlechterten Arbeitsbedingungen angeboten werden kann oder angeboten wird. Denn die begehrte Feststellung setzt voraus, daß tarifvertraglich die Änderungskündigung auszusprechen ist, auch wenn ein Änderungsangebot abgelehnt wurde. Da dies nicht der Fall ist, wie unter I 2 a ausgeführt, ist ein Feststellungsinteresse für den Klageantrag zu Ziff. 3, wann die Vorschaltfrist des § 3 des jeweiligen Tarifvertrages bei Änderungskündigungen zu laufen beginnt, nicht mehr gegeben. Fraglich ist, ob die Vorschaltfrist auch für die Beendigungskündigungen gilt. Der vorliegende Prozeß gibt keine Veranlassung, dazu abschließend Stellung zu nehmen. Aber immerhin spricht einiges dafür, daß sie auch auf die Beendigungskündigung anzuwenden ist.

3. Im übrigen könnte ein Feststellungsinteresse auch wegen der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24. März 1994 - 6 AZR 712/93 - AP Nr. 3 zu § 29 TV Ang Bundespost zu Tarifvertrag Nr. 307 vom 4. Mai 1972 für die Angestellten der Deutschen Bundespost nicht gegeben sein. Nach dieser Entscheidung zu TV



Nr. 307, mit dem die hier in Rede stehenden Tarifverträge Nr. 401 f und Nr. 402 f nahezu identisch sind, beginnt die Vorschaltfrist nicht mit der Streichung eines Personalpostens, sondern erst mit der tatsächlichen Änderung der Arbeitsbedingungen oder des Arbeitsplatzes aufgrund Umsetzung. Das kann im Hinblick auf das unter II 1 und II 2 Ausgeführte offenbleiben. Der Senat braucht nicht dazu Stellung zu nehmen, ob diese Entscheidung auf die Tarifverträge Nr. 401 f und Nr. 402 f und/oder auf die Änderungskündigung und/oder die Beendigungskündigung im Rahmen dieser Tarifverträge übertragbar ist.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schaub

Schneider

Friedrich

Dassel

Buschmann





JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)