

Aktenzeichen: 5 AZR 231/04
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 9. März 2005
- 5 AZR 231/04 -

I. Arbeitsgericht
Koblenz Kammer Neuwied

Urteil vom 6. Mai 2003
- 5 Ca 3168/02 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 1. April 2004
- 6 Sa 1214/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Arbeitspflicht - Direktionsrecht

Gesetze:

BGB § 611; EGBGB Art. 229 § 5

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 231/04
6 Sa 1214/03
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. März 2005

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. März 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Zoller und Dr. Dombrowsky für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 1. April 2004 - 6 Sa 1214/03 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Rechtsstreit wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Versetzung.

Die am 8. August 1951 geborene Klägerin ist seit dem 1. Januar 1977 bei der Beklagten beschäftigt. Sie ist Mitglied des Betriebsrats. Dem Arbeitsverhältnis liegt der Anstellungsvertrag vom 19. Oktober 1976 zugrunde, der ua. Folgendes regelt:

„1.

Frau Z tritt am 1.1.1977 als Steno-Kontoristin innerhalb unseres Zweigwerkes H in die Dienste der Firma.

Die Firma ist berechtigt, Frau Z auch an anderer vergleichbarer Stelle einzusetzen, ohne daß eine Änderung der Bezüge (Ziff. 4) eintritt. Eine aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gebotene Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder Dienstsitz bedarf der Zustimmung von Frau Z, wenn eine solche Maßnahme mit Nachteilen verbunden ist, für die ein Ausgleich nicht gewährt wird.

...

10.

Vertragsänderungen und Vereinbarungen außerhalb dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

Im übrigen gelten ergänzend zu diesem Vertrag die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen sowie die Firmenarbeitsordnung.“

Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die chemische Industrie (MTV) Anwendung; dessen § 14 folgende Regelung enthält:

„§ 14

Verdienstsicherung im Alter

1. Für Arbeitnehmer, die nach mindestens 10-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit das 50. Lebensjahr vollendet haben und unverschuldet an einen anderen Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen umgesetzt werden, ist betrieblich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Verdienstsicherung zu



treffen.

2. Die betriebliche Regelung muss das jeweilige Tarifentgelt der zuletzt innegehabten Entgeltgruppe in der darin erreichten Stufe gewährleisten.

...

3. Für die ersten neun Monate nach der Umsetzung muss die Verdienstsicherung darüber hinaus die Weiterzahlung der bisherigen laufenden Monatsbezüge sicherstellen.

...

4. Der Arbeitnehmer darf eine seinem Leistungsvermögen entsprechende Arbeit nicht ausschlagen.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Übereinstimmung, dass durch diese Regelung der gesetzliche Kündigungsschutz nicht erweitert wird.“

Die Klägerin wechselte mehrfach den Arbeitsplatz. Zuletzt war sie als Fertigungsdisponentin eingesetzt und bezog als technische Angestellte Vergütung nach Entgeltgruppe E 11 T in Höhe von 6.914,00 DM (= 3.535,07 Euro). Im Zusammenhang mit der Übertragung dieser Tätigkeit übermittelte ihr die Beklagte eine schriftliche Versetzungsmitteilung. Anlässlich der Versetzungen erfolgte keine schriftliche Änderung des Arbeitsvertrags.

Im Sommer 2001 nahm die Beklagte Strukturveränderungen vor, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes der Klägerin führen sollten. Sie beabsichtigte, die Klägerin auf einen nach Entgeltgruppe E 06 K bewerteten Arbeitsplatz einer kaufmännischen Angestellten zu versetzen und als Sachbearbeiterin im Bereich Zentralwerkstatt (Dokumentation/Statistik) zu beschäftigen. Am 16. November 2001 führten Mitarbeiter der Beklagten mit der Klägerin ein Gespräch, dessen Inhalt zwischen den Parteien streitig ist. Kurz vor der Unterredung hatte die Beklagte die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung und Umgruppierung der Klägerin beantragt, aber noch nicht erhalten. Im Anschluss an das Gespräch vom 16. November 2001 nahm die Klägerin die Tätigkeit an dem ihr von der Beklagten zugewiesenen neuen Arbeitsplatz im Bereich Zentralwerkstatt (Dokumentation/Statistik) auf.

Nachdem der Betriebsrat die von der Beklagten beantragte Zustimmung zur Versetzung und Umgruppierung der Klägerin verweigert hatte, leitete die Beklagte mit Schriftsatz vom 27. November 2001 beim Arbeitsgericht ein Zustimmungsersetzungsverfahren ein. In diesem Verfahren stellte die Klägerin eigene Anträge und wehrte sich gegen die beabsichtigte Versetzung. Am 5. März 2002 gab das Arbeitsgericht dem



Antrag der Beklagten statt. Der Beschluss wurde rechtskräftig, als die Klägerin im Anhörungstermin vor dem Landesarbeitsgericht vom 19. September 2002 ihre Beschwerde zurücknahm.

Am 24. Oktober 2002 erhielt die Klägerin folgendes Schreiben der Beklagten vom 2. Oktober 2002:

„Versetzung und Umgruppierung

Sehr geehrte Frau B,

wir beziehen uns auf Ihre Beschwerderücknahme vom 19.09.2002 beim Landesarbeitsgericht in Mainz, und versetzen Sie mit sofortiger Wirkung als Sachbearbeiterin in den Bereich in den Sie bisher verliehen waren: Zentralwerkstatt (Dokumentation/ Statistik) - Kostenstelle 2301.

Mit dieser Versetzung ist eine Umgruppierung verbunden.

Sie erhalten somit

das Monatsgehalt der Entgelt-	2.015,00 Euro
gruppe E 06 K von	
eine Betriebszulage von	162,00 Euro
sowie eine Verdienstsicherung gem. § 14	
MTV von	1.475,00 Euro

Die Zustimmung des Betriebsrates wurde durch das Arbeitsgericht Betzdorf ersetzt.

...“

Mit ihrer beim Arbeitsgericht am 15. Oktober 2002 eingegangenen Klage wendet sich die Klägerin gegen die Versetzung in den Bereich Zentralwerkstatt (Dokumentation/Statistik). Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Versetzung sei unwirksam. Sie habe zu der Vertragsänderung kein Einverständnis erteilt. Einer einvernehmlichen Änderung der Vertragsbedingungen stehe das im Arbeitsvertrag vereinbarte Schriftformerfordernis entgegen.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, dass die Versetzung der Klägerin auf die Stelle einer Sachbearbeiterin im Bereich Zentralwerkstatt (Dokumentation/Statistik) (sog. Kostenstelle 2301) unwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Klägerin habe in dem Gespräch vom 16. November 2001 gegenüber dem Werksleiter und einem weiteren Mitarbeiter der Beklagten zugesagt, die ihr angebotene Stelle



in der Abteilung Dokumentation/Statistik anzutreten. Einen Vorbehalt habe sie dabei nicht erklärt. Selbst wenn sich die Klägerin - wie von ihr behauptet - lediglich unter Vorbehalt mit dem Arbeitsplatzwechsel einverstanden erklärt hätte, wäre von einer einvernehmlichen Änderung des Arbeitsvertrags auszugehen. Ein solcher Vorbehalt hätte sich allenfalls auf die seinerzeit noch nicht vorliegende Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung beziehen können. Spätestens mit der rechtskräftigen Zustimmungsersetzung sei die Versetzung der Klägerin wirksam geworden. Soweit sich die Klägerin auf die mangelnde Schriftform der Vereinbarung berufe, handele sie treuwidrig.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht ein konkludentes Einverständnis der Klägerin mit der von der Beklagten beabsichtigten Vertragsänderung angenommen. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO). Der Senat kann die Sache wegen fehlender Tatsachenfeststellungen zur Auslegung des Arbeitsvertrags und zum Inhalt des Gesprächs vom 16. November 2001 nicht selbst entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO). Die Sache ist deshalb an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 ZPO).

I. Die Klage ist mit dem in der Revision gestellten Antrag zulässig. Auch der Streit um einzelne rechtliche Pflichten aus einer bestehenden Rechtsbeziehung ist ein Streit über das Bestehen eines Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO und kann deshalb Gegenstand einer Feststellungsklage sein (vgl. BAG 29. September 2004 - 1 AZR 473/03 -; Senat 16. September 1998 - 5 AZR 183/97 - AP BAT-O § 24 Nr. 2). Das Feststellungsinteresse folgt aus der eingetretenen Ungewissheit über den Gegenstand der Arbeitspflicht. Die Feststellungsklage ist geeignet, den Streit der Parteien hierüber beizulegen.

II. Mit Erfolg wendet sich die Revision gegen die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, dem Verhalten der Klägerin nach dem Gespräch vom 16. November 2001 sei ein konkludentes Einverständnis mit ihrer Versetzung zu entnehmen.



1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin sei mit ihrer Versetzung einverstanden gewesen, weil sie bereits vor der rechtskräftigen Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats ihre neue Arbeitsstelle angetreten und dort ihre Arbeit aufgenommen habe. Der von der Klägerin behauptete Vorbehalt habe sich nur auf die fehlende Zustimmung des Betriebsrats bezogen. Der Vorbehalt sei erloschen, nachdem die Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzt worden sei.

2. Diese Ausführungen halten einer rechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat bei der von ihm vorgenommenen Würdigung nicht den gesamten, von ihm festgestellten Sachverhalt zugrunde gelegt und ist daher zu einer fehlerhaften rechtlichen Bewertung gelangt.

a) Die Auslegung nichttypischer Willenserklärungen durch das Tatsachengericht ist - wie hier - revisionsrechtlich nur eingeschränkt dahin zu überprüfen, ob die Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstoßen oder Umstände, die für die Auslegung von Bedeutung sein können, außer Betracht gelassen worden sind. Dies gilt auch für die Frage, ob überhaupt eine Willenserklärung vorliegt (*vgl. nur BAG 9. November 1999 - 9 AZR 922/98 -, zu I 2 b bb der Gründe; 9. Juli 2003 - 10 AZR 564/02 - BAG Report 2004, 307, zu II 2 b der Gründe*).

b) Das Urteil des Landesarbeitsgerichts hält auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab nicht stand.

aa) Eine Willenserklärung kann auch in einem konkludenten Verhalten liegen. Allerdings setzt dies einen konkreten Geschehenszusammenhang voraus, der unter Beachtung der Verkehrssitte und unter Berücksichtigung aller Umstände des jeweiligen Einzelfalls einen Erklärungswert für die Handlung ergibt. Auch für die konkludente Willenserklärung ist insoweit entscheidend, wie sie von dem Erklärungsempfänger unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände nach Treu und Glauben verstanden werden durfte und musste (*vgl. BAG 19. Juni 1986 - 2 AZR 565/85 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 16 = EzA KSchG § 2 Nr. 7, zu B V 2 der Gründe; 9. Juli 2003 - 10 AZR 564/02 - BAG Report 2004, 307*). Ein schlüssiges Verhalten kann auch dann als Willenserklärung gewertet werden, wenn der Handelnde an die Möglichkeit einer solchen Wertung nicht gedacht hat. Voraussetzung ist jedoch, dass er bei Anwendung pflichtgemäßer Sorgfalt erkennen konnte, sein Verhalten könne als Willenserklärung aufgefasst werden, und der andere Teil es auch tatsächlich so verstanden hat.



bb) Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, dass die Klägerin die Mitteilung der beabsichtigten Versetzung als hinreichend konkretes Angebot auffassen konnte, den zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag zu ändern. Nur dann hätte die Beklagte die Aufnahme der Tätigkeit durch die Klägerin am neuen Arbeitsplatz überhaupt als Einverständnis zu einer Änderung des Arbeitsvertrags verstehen dürfen. Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin nicht hinreichend berücksichtigt, dass sich die Klägerin in dem sich unmittelbar an die Arbeitsaufnahme anschließenden Beschlussverfahren gegen die Versetzung verteidigt und eigene Anträge gestellt hat. Das Landesarbeitsgericht ist zwar von einem zunächst erklärten Vorbehalt der Klägerin ausgegangen. Es hat aber nicht begründet, wie trotz des erklärten Vorbehalts eine widerspruchslöse Fortsetzung der Tätigkeit und damit verbunden eine Annahme des vom Landesarbeitsgericht unterstellten Änderungsangebots der Beklagten möglich gewesen sein soll. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der von ihm unterstellte Vorbehalt habe sich auf die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung bzw. auf deren gerichtliche Ersetzung bezogen, berücksichtigt nicht die weitreichenden Änderungen der Arbeitsaufgaben und die damit verbundene Herabsetzung der Vergütung um fünf Lohngruppen. Es ist deshalb nicht ausgeschlossen, dass sich die Klägerin mit der vorläufigen Beschäftigung auf diesem Arbeitsplatz nur einverstanden erklärt hat, um nach dem Wegfall des alten Arbeitsplatzes mögliche Nachteile zu vermeiden, ohne jedoch einer Vertragsänderung zustimmen zu wollen.

III. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig (§ 563 Abs. 3 ZPO).

1. Die Beklagte hat sich erstmals in der Revision darauf berufen, sie habe der Klägerin die mit der Entgeltgruppe E 06 K bewertete Stelle in der Zentralwerkstatt (Dokumentation/Statistik) auch ohne Änderung des Arbeitsvertrags kraft des ihr in Nr. 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags eingeräumten Direktionsrechts wirksam zuweisen können. Ob dies zutrifft, kann der Senat nicht selbst entscheiden. Das Landesarbeitsgericht hat diese arbeitsvertragliche Vereinbarung nicht ausgelegt. Dies ist nachzuholen. Dabei wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob die Versetzung durch dringende betriebliche Erfordernisse geboten war. Sollte dies bejaht werden, ist auszulegen, was mit „Ausgleich“ iSv. Nr. 1 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrags gemeint ist. Das Landesarbeitsgericht wird festzustellen haben, ob nach dem Vertrag ein vollständiger oder nur irgendein Ausgleich erforderlich ist. Weiterhin ist zu prüfen, ob der Ausgleich nur finanziell oder auch in anderer Weise erfolgen kann.



Wenn das Landesarbeitsgericht zu der Auffassung gelangt, dass die Beklagte die Klägerin auf Grund der arbeitsvertraglichen Vereinbarung versetzen konnte, wird es von der Wirksamkeit dieser Regelung ausgehen können. Die Vertragsklausel ist nicht einer AGB-Kontrolle am Maßstab der §§ 305 ff. BGB zu unterziehen, weil die Klägerin vor dem 1. Januar 2003 versetzt worden ist (vgl. Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB). Im Übrigen hält die Vereinbarung in Nr. 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags der Überprüfung nach den Grundsätzen einer allgemeinen richterlichen Inhaltskontrolle stand (*dazu Senat 21. November 2001 - 5 AZR 158/00 - BAGE 100, 13; BAG 9. September 2003 - 9 AZR 574/02 - AP BGB § 611 Sachbezüge Nr. 15 = EzA BGB 2002 § 611 Inhaltskontrolle Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). Sie benachteiligt die Klägerin nicht unangemessen entgegen dem Gebot von Treu und Glauben (§ 242 BGB), weil die Versetzungsbefugnis nur besteht, wenn dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen und für etwaige Nachteile ein Ausgleich erfolgt.

2. Sollte zu der Versetzung die Zustimmung der Klägerin erforderlich sein, wird das Landesarbeitsgericht den zwischen den Parteien streitigen Inhalt des Gesprächs vom 16. November 2001 aufzuklären haben. Hierzu wird es die angebotenen Beweise zu erheben haben. Die Entscheidung hierüber kann auch - anders als die Klägerin meint - nicht mit Rücksicht auf die fehlende Schriftform der behaupteten Vereinbarung dahinstehen. Eine solche Rechtsfolge lässt sich weder aus § 3 Satz 1 NachwG herleiten, noch ergibt sie sich zwingend aus dem zwischen den Parteien unter Nr. 10 des Arbeitsvertrags vereinbarten Schriftformerfordernis. § 3 Satz 1 NachwG stellt für die Änderung der Arbeitsbedingungen kein konstitutives Schriftformerfordernis auf, so dass ein Verstoß hiergegen nicht zur Unwirksamkeit der von der Beklagten behaupteten individuellen Vereinbarung führt. Eine solche Rechtsfolge ergibt sich auch nicht aus der zugrunde liegenden Nachweisrichtlinie 91/533/EWG (*vgl. Senat 21. August 1997 - 5 AZR 713/96 - AP BBiG § 4 Nr. 1 = EzA BBiG § 4 Nr. 1, zu II 2 b der Gründe*). Im Übrigen ist nicht auszuschließen, dass die Parteien anlässlich ihrer Vereinbarung vom 16. November 2001 das Schriftformerfordernis konkludent aufgehoben haben. Ob sich hierfür nach dem Ergebnis der vom Landesarbeitsgericht noch zu treffenden Feststellungen unter Berücksichtigung der Gesamtumstände des vorliegenden Falles hinreichende Anhaltspunkte ergeben, ist eine Wertung, die grundsätzlich der Tatsacheninstanz vorbehalten bleibt.



IV. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner neuen Entscheidung auch über die Kosten der Revision zu befinden.

Müller-Glöge

Mikosch

Linck

Zoller

Dombrowsky



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)