Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 6 AZR 444/99
Bundesarbeitsgericht 6. Senat — Urteil vom 7. Dezember 2000 - 6 AZR 444/99 -

I. Arbeitsgericht Düsseldorf — Urteil vom 9. Februar 1999 - 5 Ca 3481/98 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf — Urteil vom 2. Juni 1999 - 4 (3) Sa 375/99 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Direktionsrecht des Arbeitgebers

Gesetz:

BGB § 611 Direktionsrecht, § 315 Abs. 3

Leitsätze:

Die Befugnis, kraft Direktionsrechts Ort und Zeit der Arbeitsleistung festzulegen, ist nicht dadurch eingeschränkt, daß der Arbeitgeber bei Abschluß des Arbeitsvertrags auf die für den Arbeitsbereich des Arbeitnehmers geltende betriebliche Regelung über Zeit und Ort des Beginns und Endes der täglichen Arbeit hingewiesen hat. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber danach über längere Zeit von seinem dahingehenden Direktionsrecht keinen Gebrauch macht.

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

6 AZR 444/99
4 (3) Sa 375/99
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
7. Dezember 2000

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 7. Dezember 2000 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Peifer, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und die ehrenamtlichen Richter Kamm und Hinsch für Recht erkannt:

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. Juni 1999 - 4 (3) Sa 375/99 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob eine Anordnung über Beginn und Ende der täglichen Arbeit vom Direktionsrecht der Beklagten gedeckt ist, und über die Wirksamkeit einer vorsorglich erklärten Änderungskündigung.

Der am 31. Oktober 1947 geborene Kläger ist seit dem 2. Mai 1983 als Kontrollschaffner, zuletzt als Gruppenführer, bei der Beklagten beschäftigt. Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 5. April 1983 richtet sich das Arbeitsverhältnis nach den Vorschriften des BMT-G und der zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung sowie den für den Bereich des Arbeitgebers jeweils in Kraft befindlichen sonstigen Tarifverträgen.

Der Kläger nahm bis zum 31. Dezember 1997, ebenso wie die anderen Kontrollschaffner der Beklagten, die tägliche Arbeit in der Weise auf, daß er bei Dienstbeginn an der seiner Wohnung nächstgelegenen Bus- oder Bahnstation in ein Fahrzeug einstieg und dort seine Kontrolltätigkeit begann. Später traf er mit Kollegen zusammen, mit denen er gemeinsam kontrollierte. Entsprechend verfuhr er bei Dienstende. Diese betriebliche Regelung war dem Kläger und den übrigen Kontrollschaffnern jeweils bei der Einstellung mitgeteilt worden. Am 22. Dezember 1997 wies die Beklagte den Kläger und die übrigen Kontrollschaffner mit Zustimmung des Betriebsrats an, die tägliche Arbeit ab dem 1. Januar 1998 am Betriebshof aufzunehmen und zu beenden und von Dienstbeginn an in Gruppen zu kontrollieren. Dadurch verlängern sich die Wegezeiten des Klägers um 55 Minuten täglich. Nachdem mehrere Kontrollschaffner gegen die Änderungsanordnung vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf geklagt hatten und dieses in einem Verfahren festgestellt hatte, daß die Anordnung der Beklagten nicht von deren Direktionsrecht gedeckt sei, sprach die Beklagte zum Zwecke einer entsprechenden Änderung der Arbeitsbedingungen ua. gegenüber dem Kläger mit Schreiben vom

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

7. Mai 1998 eine außerordentliche Änderungskündigung mit Auslauffrist bis zum 31. Dezember 1998 aus. Der Kläger nahm das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist, mit Schreiben vom 14. Mai 1998 an.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Anordnung vom 22. Dezember 1997 sei vom Direktionsrecht der Beklagten nicht gedeckt. Die Beklagte habe ihm bei der Einstellung zugesagt, die tägliche Arbeit mit dem Einstieg in eine Bahn oder einen Bus an der der Wohnung nächstgelegenen Haltestelle beginnen und entsprechend beenden zu dürfen. Diese Zusage sei Bestandteil des Arbeitsvertrags geworden. Zumindest habe sich seine Tätigkeit durch die langjährige Handhabung auf diese Praxis konkretisiert. Da bei allen Kontrollschaffnern so verfahren worden sei, sei eine betriebliche Übung entstanden, von der sich die Beklagte nicht einseitig lösen könne. Die Anordnung entspreche auch nicht billigem Ermessen. Die dadurch entstehenden längeren Wegezeiten seien ihm nicht zuzumuten. Die Maßnahme sei entgegen der Behauptung der Beklagten auch nicht erforderlich. Die vorsorglich ausgesprochene Änderungskündigung sei unwirksam.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 7. Mai 1998, zugegangen am 8. Mai und 9. Mai 1998, unwirksam ist,

2. festzustellen, daß die Dienstanordnung der Beklagten unwirksam ist, wonach sein Dienst am Betriebshof zu beginnen und zu enden habe.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die bis zum 31. Dezember 1997 bei Kontrollschaffnern praktizierte Regelung über Dienstbeginn und Dienstende sei nicht Inhalt des Arbeitsvertrags geworden. Bei der Einstellung sei der Kläger, ebenso wie die übrigen Kontrollschaffner, lediglich auf die damals für Kontrollschaffner geltende betriebliche Arbeitszeitregelung hingewiesen worden. Damit sei aber keine vertragliche Zusage erteilt worden. Eine Konkretisierung des Arbeitsverhältnisses auf diese Art der Aufnahme und Beendigung der täglichen Arbeit sei nicht eingetreten, ebensowenig sei eine entsprechende betriebliche Übung entstanden. Die Anordnung entspreche billigem Ermessen. Die Durchführung gemeinsamer Kontrollen bewirke eine höhere Kontrollintensität. Dadurch könnten höhere Beförderungs-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

entgelte erzielt werden. Durch die geänderte Regelung entfielen zudem Wartezeiten für die übrigen Gruppenmitglieder auf Grund von Verzögerungen bei Einzelkontrollen auf dem Anreiseweg. Die Verlagerung des Arbeitsendes auf den jeweiligen Betriebshof gewährleiste außerdem, daß Meldungen über Fahrgäste ohne gültigen Fahrausweis zügiger an die zuständige Rechtsabteilung gelangten als bisher. Schließlich verbessere die neue Regelung die Sicherheit der Kontrollschaffner. Diesen Belangen müsse das Interesse des Klägers an der Beibehaltung kürzerer Wegezeiten weichen. Die hilfsweise ausgesprochene Änderungskündigung sei wirksam. Die Änderung der Arbeitsbedingungen der Kontrollschaffner sei unabweisbar notwendig, um die erforderliche Markt- und Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Klage unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils als unbegründet abgewiesen. Der Kläger hat ab dem 1. Januar 1998 die tägliche Arbeit am Betriebshof aufzunehmen und zu beenden. Dies hat die Beklagte am 22. Dezember 1997 wirksam angeordnet. Darauf, ob die Änderungskündigung wirksam war, die die Beklagte vorsorglich ausgesprochen hat, kommt es nicht an.

I. Nach § 15 Abs. 1 BMT-G II beginnt und endet die Arbeitszeit an dem vorgeschriebenen Arbeitsplatz, bei wechselnden Arbeitsplätzen an dem jeweils vorgeschriebenen Arbeits- oder Sammelplatz. Nach § 7 der Sondervereinbarung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 Buchst. a BMT-G für Arbeiter im Betriebs- und Verkehrsdienst von Nahverkehrsbetrieben ist Arbeitsplatz iSd. § 15 Abs. 1 BMT-G das Fahrzeug oder der angewiesene Aufenthaltsplatz.

1. Der Kläger unterfällt als Kontrollschaffner der genannten Sondervereinbarung. Sein Arbeitsplatz ist daher der jeweilige Bus oder die Bahn, in der er die Kontrolltätigkeit ausübt. Da er in unterschiedlichen, ständig wechselnden Fahrzeugen kontrolliert,

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ist der Arbeitsplatz das ihm jeweils zur Kontrolle zugewiesene Fahrzeug. Diese Zuweisung bestimmt der Arbeitgeber in Ausübung seines Direktionsrechts. Die Anordnung vom 22. Dezember 1997 war vom Direktionsrecht der Beklagten gedeckt.

2. Das Direktionsrecht ermöglicht dem Arbeitgeber, die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht im einzelnen nach Zeit, Art und Ort zu bestimmen. Es gehört zum wesentlichen Inhalt eines jeden Arbeitsverhältnisses. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers kann durch Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag eingeschränkt sein. Auch soweit es danach besteht, darf es nur nach billigem Ermessen im Sinne des § 315 Abs. 3 BGB ausgeübt werden *(st. Rspr., vgl. etwa BAG 25. Oktober 1989 - 2 AZR 633/88 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 36 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 30; 23. Juni 1993 - 5 AZR 337/92 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 42 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 16; 11. Oktober 1995 - 5 AZR 1009/94 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 45 EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 16; 11. Oktober 1995 - 5 AZR 802/94 - AP BGB § 611 Arbeitszeit Nr. 9 = EzA BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 33).*

Das Direktionsrecht der Beklagten hinsichtlich der Festlegung von Zeit und Ort der Arbeitsaufnahme durch den Kläger ist weder durch Tarifvertrag, noch durch eine einzelvertragliche Vereinbarung oder durch betriebliche Übung eingeschränkt.

II. Der BMT-G II schränkt das Direktionsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Festlegung von Ort und Zeit der Arbeitsleistung nicht ein. Hinsichtlich der Festlegung der Fahrzeuge, in denen die geschuldete Tätigkeit zu erbringen ist und ab wann dies zu geschehen hat, gibt es keine einschränkende tarifliche Regelung *(vgl. Scheuring/Lang/Hoffmann BMT-G II Stand März November 2000 § 14 Erl. 13).*

III. Die bis zum 31. Dezember 1997 geltende betriebliche Regelung über die Aufnahme und Beendigung der täglichen Arbeit für Kontrollschaffner ist nicht Inhalt des Arbeitsvertrags geworden.

1. Der schriftliche Arbeitsvertrag enthält eine solche Vereinbarung nicht. Auch mündlich wurde eine solche nicht getroffen. Der Kläger hat vorgetragen, ihm sei während des Einstellungsgesprächs zugesagt worden, daß er die tägliche Arbeit in der Weise beginnen könne, daß er bei Dienstbeginn an der seiner Wohnung nächstgelegenen Haltestelle in einen Bus oder eine Bahn einsteige und in dem betreffenden Fahrzeug die Kontrolltätigkeit aufnehme und bei Dienstschluß entsprechend verfahre.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Landesarbeitsgericht hat dies nicht als einzelvertragliche Vereinbarung gewertet, sondern lediglich als Hinweis auf die seinerzeit geltende betriebliche Regelung angesehen. Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Die Auslegung sog. nichttypischer Willenserklärungen, um die es sich vorliegend handelt, obliegt dem Tatrichter. Sie ist revisionsrechtlich nur daraufhin überprüfbar, ob das Gericht der Tatsacheninstanz die wesentlichen Auslegungsgrundsätze der §§ 133, 157 BGB beachtet, nicht gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen und den Tatsachenstoff vollständig verwertet hat *(st. Rspr. vgl. BAG 26. Mai 1992 - 9 AZR 27/91 - AP HGB § 74 Nr. 63 = EzA HGB § 74 Nr. 54, zu 2 der Gründe; 22. September 1992 - 1 AZR 235/90 - BAGE 71, 164, 171; 2. Juni 1987 - 3 AZR 626/85 - BAGE 55, 309, 314 mwN).*

b) Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung stand. Rechtsfehler der genannten Art sind weder ersichtlich noch von der Revision aufgezeigt. Daß die Beklagte bei der Einstellung eine Erklärung des Inhalts abgegeben hätte, die damals für Kontrollschaffner geltende Regelung werde auch in Zukunft - zumindest für ihn - beibehalten, hat der Kläger selbst nicht vorgetragen. Er hat lediglich behauptet, es sei eine entsprechende Erwartung geweckt worden. Wodurch dies geschehen sein soll, hat der Kläger nicht dargelegt. Maßgebend für die Frage, welchen Inhalt eine vertragliche Vereinbarung hat, ist jedoch nicht die Erwartung einer Partei, entscheidend sind allein die von den Parteien abgegebenen Erklärungen. Die Erklärung der Beklagten bestand nach den mit Verfahrensrügen nicht angegriffenen und daher für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts aus dem Hinweis auf die bei der Einstellung geltende betriebliche Regelung für Kontrollschaffner. Damit haben die Parteien jedoch nur vereinbart, daß die Aufnahme und Beendigung der täglichen Arbeit nach der jeweils geltenden betrieblichen Regelung erfolgen soll. Eine solche Vereinbarung ist nicht dahingehend auszulegen, daß die zu diesem Zeitpunkt geltende Praxis unabhängig von der jeweiligen betrieblichen Regelung unverändert für dieses Arbeitsverhältnis gelten soll. Ist ein Arbeitnehmer an der Beibehaltung einer solchen Praxis interessiert, muß er mit seinem Arbeitgeber eine Vereinbarung darüber treffen, daß diese für ihn unabhängig von der jeweiligen betrieblichen Regelung gelten soll *(BAG 23. Juni 1992 - 1 AZR 57/92 - AP BGB § 611 Arbeitszeit Nr. 1 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 12 zur Lage der täglichen Arbeitszeit; 11. Oktober 1995 - 5 AZR 802/94 - AP BGB § 611 Arbeitszeit Nr. 9 = EzA BGB*

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

§ 242 Betriebliche Übung Nr. 33). Daß dies vereinbart worden wäre, hat der Kläger selbst nicht behauptet.

2. Die Arbeitspflicht des Klägers hatte sich nicht auf die bis zum 31. Dezember 1997 geltende betriebliche Regelung konkretisiert.

Zwar können sich nur rahmenmäßig umschriebene Arbeitspflichten im Laufe der Zeit auf bestimmte Arbeitsbedingungen konkretisieren. Dazu genügt jedoch nicht schon der bloße Zeitablauf. Vielmehr müssen besondere Umstände hinzutreten, aus denen sich ergibt, daß der Arbeitnehmer nicht in anderer Weise eingesetzt werden soll *(vgl. BAG 24. April 1996 - 5 AZR 1032/94 - PersR 1997, 179, zu II 2 e aa der Gründe mwN).* Solche besonderen Umstände liegen hier nicht vor. Der Kläger hat sich lediglich darauf berufen, daß er jahrelang die tägliche Arbeit entsprechend der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden betrieblichen Regelung aufgenommen und beendet hat und daß die betriebliche Regelung auch mit allen anderen Kontrollschaffnern vereinbart wurde. Daraus konnte der Kläger jedoch nicht entnehmen, daß er künftig nicht in anderer Weise eingesetzt würde. Allein aus der Beibehaltung einer betrieblichen Regelung hinsichtlich Ort und Zeit der Arbeitsleistung über einen längeren Zeitraum hinweg kann ein Arbeitnehmer nach Treu und Glauben nicht auf den Willen des Arbeitgebers schließen, diese Regelung auch künftig unverändert beizubehalten *(BAG 23. Juni 1992 - 1 AZR 57/92 - aaO, zu II 4 der Gründe zur Lage der Arbeitszeit; 11. Oktober 1995 - 5 AZR 802/94 - aaO, zu II 2 c der Gründe).*

3. Ein Anspruch des Klägers, ab dem 1. Januar 1998 die tägliche Arbeit weiterhin wie vorher aufnehmen und beenden zu dürfen, ergibt sich nicht aus betrieblicher Übung.

a) Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Ob sich der Arbeitgeber binden wollte oder nicht, ist danach zu beurteilen, inwieweit die Arbeitnehmer dies aus dem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung von Treu und Glauben (§ 242 BGB) sowie aller Begleitumstände gemäß §§ 133, 157 BGB schließen durften *(BAG 11. Oktober 1995 - 5 AZR 802/94 - aaO, zu II 2 a der Gründe mwN auf die st. Rspr.)*.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

b) Danach ist - unabhängig von der Frage, ob die Festlegung der Leistungspflicht im Wege des Direktionsrechts überhaupt als Gewährung einer Leistung oder Vergünstigung in diesem Sinne angesehen werden kann - die vom Kläger behauptete betriebliche Übung nicht entstanden. Allein daraus, daß die Beklagte die bis zum 31. Dezember 1997 geltende Regelung jahrelang unverändert gelassen hatte, konnten die Kontrollschaffner nicht schließen, die Beklagte wolle sich verpflichten, diese Regelung auf Dauer beizubehalten und auf die Ausübung ihres insoweit bestehenden Direktionsrechts künftig verzichten. Dazu hätte es weiterer Umstände bedurft *(vgl. BAG 23. Juni 1992 - 1 AZR 57/92 - aaO, zu II 4 der Gründe zur Lage der Arbeitszeit).* Solche Umstände hat der Kläger nicht vorgetragen.

IV. Die Ausübung des Direktionsrechts durch die Beklagte entspricht billigem Ermessen (§ 315 Abs. 3 BGB*).*

1. Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind *(st. Rspr., vgl. etwa BAG 25. Oktober 1989 - 2 AZR 633/88 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 36 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 30, zu II 2 b aa der Gründe; 11. Oktober 1995 - 5 AZR 1009/94 - aaO, zu I 1 der Gründe).* Ob die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind, unterliegt der gerichtlichen Kontrolle (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB). Diese ist in der Revisionsinstanz uneingeschränkt überprüfbar *(BAG 25. Oktober 1989 - 2 AZR 633/88 - aaO; 11. Oktober 1995 - 5 AZR 1009/94 - aaO; 24. April 1996 - 5 AZR 1031/94 - AP BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 48 = EzA BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 18, zu 1 der Gründe; 17. Dezember 1997 - 5 AZR 332/96 - BAGE 87, 311, 317).* Die Billigkeitskontrolle ist allerdings in erster Linie Aufgabe der Tatsacheninstanz, weil es bei ihr darum geht, die besonderen tatsächlichen Gegebenheiten eines Falles festzustellen und zu würdigen. Stehen die für die Entscheidung maßgeblichen Tatsachen jedoch fest, kann das Revisionsgericht die Beurteilung selbst vornehmen *(BAG 11. Oktober 1995 - 5 AZR 1009/94 - aaO; 24. April 1996 - 5 AZR 1031/94 - aaO; 17. Dezember 1997 - 5 AZR 332/96 - aaO).*

2. Das Landesarbeitsgericht hat es als ohne weiteres einsichtig angesehen, daß durch die gemeinsame Aufnahme der Kontrolltätigkeit am Betriebshof die Kontrolldichte erhöht und damit die Effektivität des Kontrolldienstes verbessert wird. Schutzwürdige Belange des Klägers seien durch die Anordnung der Beklagten nicht

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

betroffen, da er keinen Anspruch darauf habe, eine für ihn zufällig günstigere Regelung über den Ort des Dienstbeginns bzw. des Dienstendes künftig beizubehalten.

Diese Würdigung ist im Ergebnis nicht zu beanstanden. Zwar hat das Landesarbeitsgericht die längeren Wegezeiten, die der Kläger nunmehr täglich aufzuwenden hat, und damit seine Belange bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen nicht berücksichtigt. Dies ändert jedoch nichts daran, daß die Anordnung der Beklagten im Ergebnis billigem Ermessen entspricht. Diese Entscheidung konnte der Senat selbst treffen, da die für die Abwägung erforderlichen Tatsachen feststehen.

Die Beklagte hat die Anordnung im wesentlichen mit wirtschaftlichen Erwägungen begründet und vorgetragen, die gemeinsame Kontrolle während der gesamten Arbeitszeit solle eine höhere Kontrollintensität bewirken, wodurch höhere Beförderungsentgelte erzielt werden könnten. Damit sprechen erhebliche wirtschaftliche Gesichtspunkte für die von der Beklagten getroffene Anordnung. Zwar hat der Kläger bestritten, daß die Verlagerung von Dienstbeginn und Dienstende auf den Betriebshof geeignet sei, die Kontrollintensität sowie die Einnahmen aus Beförderungsentgelten zu steigern und daß der von der Beklagten erstrebte Erfolg tatsächlich eingetreten sei. Dieses Bestreiten ist jedoch nicht erheblich.

Ob die von der Beklagten prognostizierte Steigerung der Einnahmen aus Beförderungsentgelten in der Zeit ab dem 1. Januar 1998 tatsächlich eingetreten ist, spielt für die Interessenabwägung keine Rolle. Sollte dies nicht der Fall gewesen sein, kann dies nicht nur darauf beruhen, daß die angeordnete Maßnahme zur Erreichung des angestrebten Zwecks ungeeignet war, sondern auch andere Ursachen haben. Deshalb kann bei der vorzunehmenden Abwägung nur auf die Interessenlage der Parteien im Zeitpunkt der Ausübung des Direktionsrechts und nicht auf die tatsächliche nachträgliche Entwicklung abgestellt werden. Das Interesse der Beklagten bestimmt sich daher ausschließlich danach, ob im Dezember 1997 bei objektiver Betrachtung unter Zugrundelegung der betrieblichen Verhältnisse und der voraussichtlichen weiteren Entwicklung vernünftigerweise davon ausgegangen werden konnte, durch die Verlagerung von Dienstbeginn und Dienstende in den Betriebshof könnten eine höhere Kontrollintensität erreicht und dadurch höhere Beförderungsentgelte erzielt werden. Dies ist - wie das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise angenommen hat - der Fall. Zwar hat der Kläger mit der Revision unter Bezugnahme auf seine Schriftsätze vom 19. August 1998 und vom 21. Mai 1999 gerügt, das Landesarbeitsgericht habe übersehen, daß der diesbezügliche Vortrag der Beklagten streitig geblieben

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sei. Diese Rüge ist jedoch unbegründet. Zwischen den Parteien ist nicht streitig, daß ab dem 1. Januar 1998 die Kontrollen während der gesamten Arbeitszeit gemeinschaftlich durchgeführt werden. Daß die gleichzeitige Kontrolle durch mehrere Schaffner intensiver ist als durch einen Schaffner, ist ohne weiteres nachvollziehbar. Zwar kann der einzelne Schaffner bei gemeinsamen Kontrollen nicht mehr Fahrgäste kontrollieren als bei Einzelkontrollen. Wird ein Fahrzeug jedoch von mehreren Schaffnern gleichzeitig kontrolliert, ist die Chance, sich der Kontrolle zu entziehen, für Fahrgäste ohne gültigen Fahrausweis geringer als bei der Anwesenheit nur eines Schaffners. Daraus rechtfertigt sich die Prognose, daß auf diese Weise höhere Beförderungsentgelte zu erzielen sind, sei es durch erhöhte Beförderungsentgelte für Fahrgäste, die ohne gültige Fahrerlaubnis angetroffen werden oder dadurch, daß sich weniger Fahrgäste dem Risiko aussetzen, beim „Schwarzfahren“ ertappt zu werden und deshalb den Fahrpreis vor Fahrtantritt entrichten. Weshalb diese Prognose falsch sein sollte, hat der Kläger nicht dargelegt. Sein Bestreiten ist daher unsubstantiiert und deshalb unbeachtlich.

Hinter dem Interesse der Beklagten an einer effektiveren Nutzung der Arbeitszeit der Kontrollschaffner und der dadurch zu erwartenden Steigerung der Beförderungsentgelte muß das Interesse des Klägers, unter Beibehaltung der bis zum 31. Dezember 1997 geltenden Regelung täglich Wegezeiten von ca. 55 Minuten einzusparen, zurücktreten. Wegezeiten in dieser Größenordnung sind nichts ungewöhnliches und einem Arbeitnehmer deshalb in der Regel ohne weiteres zumutbar. Allein die Annehmlichkeit, die die vorherige betriebliche Regelung für Kontrollschaffner mit sich brachte, kann das Interesse der Beklagten, die Tätigkeit dieser Arbeitnehmer wirtschaftlich effektiver zu gestalten, nicht verdrängen. Daß dadurch die bisherige, für die Kontrollschaffner günstigere Gestaltung von Dienstbeginn und Dienstende wegfällt und sie die für Arbeitnehmer in der Regel üblichen Wegezeiten aufzuwenden haben, ist im Hinblick auf das wirtschaftliche Interesse der Beklagten an der Änderung hinzunehmen.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Dr. Peifer Dr. Armbrüster Gräfl

R. Kamm Hinsch

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS

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

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS