

Aktenzeichen: 6 AZR 652/99
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 29. März 2001
- 6 AZR 652/99 -

I. Arbeitsgericht
Kiel

Urteil vom 24. März 1999
- ö.D. 4 Ca 2654c/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 6. Oktober 1999
- 2 Sa 240/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Rationalisierungsschutz - Wechsel der Beschäftigung

Gesetze:

MTArb § 8 Abs. 2; Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 9. Januar 1987 (TV RatArb) §§ 1, 3, 5, 6; Tarifvertrag vom 9. Januar 1987 zur Ergänzung der Lohn- und Vergütungssicherung in bestimmten Bereichen des Bundes § 1; BGB § 615; ZPO § 256 Abs. 2

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 652/99
2 Sa 240/99
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. März 2001

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 29. März 2001 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Peifer als Vorsitzenden, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, und den ehrenamtlichen Richter Dr. Beus und die ehrenamtliche Richterin Markwat für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 6. Oktober 1999 - 2 Sa 240/99 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen Ziff. 1 des Urteils des Arbeitsgerichts Kiel vom 24. März 1999 - ö.D. 4 Ca 2654 c/98 - wird zurückgewiesen. Ziff. 1 des Tenors wird wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab dem 1. April 1998 eine Zulage gemäß § 1 des Tarifvertrags vom 9. Januar 1987 zur Ergänzung der Lohn- und Vergütungssicherung in bestimmten Bereichen des Bundes zu zahlen.
3. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 24. März 1999 - ö.D. 4 Ca 2654 c/98 - insoweit abgeändert, als es die Beklagte zur Zahlung von 5.602,80 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus 3.268,30 DM brutto vom 16. November 1998 bis zum 31. März 1999 und aus 5.602,80 DM brutto seit dem 1. April 1999 verurteilt hat.

Insoweit wird die Klage abgewiesen.
4. Im übrigen wird der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte berechtigt war, die Arbeitszeit des Klägers mit Wirkung vom 1. April 1998 von 293,25 Stunden auf 167,4 Stunden monatlich zu reduzieren und ob dem Kläger zum Ausgleich der dadurch entstehenden Lohneinbuße eine Zulage nach § 1 des Tarifvertrags vom 9. Januar 1987 zur Ergänzung der Lohn- und Vergütungssicherung in bestimmten Bereichen des Bundes (im folgenden: TV Lohnsicherung) oder nach § 6 des Tarifvertrags über einen sozialverträglichen Personalabbau im Bereich des Bundesministers der Verteidigung vom 30. November 1991 (im folgenden: TV Personalabbau) zusteht.

Der Kläger ist seit dem 15. März 1982 bei der Beklagten im Marinemunitionsdepot in L. beschäftigt. Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 30. März 1990 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes (MTB II) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für



den Arbeitgeber geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung. Der Kläger war zunächst als „Munitionshelfer D/Transporthelfer D“ eingesetzt. Nach dem Arbeitsvertrag vom 30. März 1990 wurde er ab dem 1. April 1990 als vollbeschäftigter Arbeiter auf unbestimmte Zeit weiterbeschäftigt. Seitdem ist er als Wachmann tätig. Mit Schreiben vom 25. September 1990 wurde ihm im Rahmen der Umstellung der Wache zum 1. Oktober 1990 die Tätigkeit als „Wachmann D/Diensthundeführer D“ im 24-Stunden-Schichtdienst bei einer monatlichen Arbeitszeit von 293 Stunden 15 Minuten übertragen. Zuvor hatte er sich schriftlich damit einverstanden erklärt, daß „eine endgültige Übertragung der Tätigkeiten eines Wachmannes erst nach erfolgreichem Abschluß der beiden Lehrgänge „Wachmannausbildung“ und „Diensthundeführerausbildung“ erfolgen kann“. Der Kläger wurde im Wachdienst einer zivilen Doppelstreife eingesetzt. Daneben beschäftigte die Beklagte Diensthundeführer, die in Begleitung eines Diensthundes ihren Dienst versahen. Im Jahre 1992 bestand der Kläger die Prüfungen als Wachmann und als Diensthundeführer. Nach einer bei der Beklagten geltenden Bestimmung sind Ausbildungsstand und Eignung des Diensthundeführers mindestens einmal jährlich auf der Grundlage der „Prüfungsordnung für Diensthunde der Bundeswehr im Wachdienst“ sowie nach der Unfallverhütungsvorschrift „Wach- und Sicherheitsdienste“ zu prüfen. Der Kläger bestand die Prüfung als Diensthundeführer 1993 nicht und wurde deshalb in der Doppelstreife eingesetzt. Nachdem der Kläger im Jahr 1995 nach Bestehen der Prüfung als Diensthundeführer erneut als solcher eingesetzt worden war, bestand er im Jahr 1996 die Prüfung wiederum nicht; ihm wurde bescheinigt, als Diensthundeführer nicht geeignet zu sein. In der Folgezeit wurde der Kläger in der Doppelstreife eingesetzt. Mit Schreiben vom 22. Januar 1998 teilte ihm der Dienststellenleiter folgendes mit:

„...“

aus Rationalisierungsgründen und zum Erhalt von Arbeitsplätzen in der Teileinheit sehe ich mich gezwungen, diesen Bereich umzustrukturieren. Ich habe dieses mehrfach angekündigt und in Teilen bereits umsetzen können.

Mit Wirkung vom 01.04.1998 werden all die Bediensteten der Wache, die nicht die Ausbildung zum Diensthundeführer absolviert haben und nicht 1998 in den vorzeitigen Ruhestand treten, in den Tagesdienst innerhalb der Wache umgesetzt.

Sie sind, obwohl als Diensthundeführer ausgebildet, von der Schule für Diensthundewesen anläßlich der Prüfung am 20./21. Juni 1996 als ungeeignet zum Führen eines Diensthundes bewertet worden. Eine Nachschulung im MMunDP ist mir



nicht möglich. Sie werden daher von mir zur Zeit wie ein Nichtdiensthundeführer eingestuft und somit zum 01.04.1998 in den Tagesdienst umgesetzt.

Wenn Sie gewillt sind, die Ausbildung zum Hundeführer an der Schule für Diensthundewesen erneut zu absolvieren, werde ich Sie darin unterstützen. Voraussetzung ist auch die gesundheitliche Eignung, die ärztlicherseits vorab geprüft werden wird. Nach einer erfolgreichen Ausbildung beabsichtige ich, Sie wieder im 24-Stunden-Dienst als Wachmann D und Diensthundeführer D einzusetzen.

...“

Seit dem 1. April 1998 ist der Kläger im Tagesdienst beschäftigt. Die monatliche Arbeitszeit beträgt seitdem 167,4 Stunden. Dadurch verringerte sich seine Vergütung um 1.726,66 DM brutto monatlich. Eine erneute Ausbildung des Klägers zum Diensthundeführer fand nicht statt. Seit dem 2. August 1999 wird der Kläger mit seinem Einverständnis zum Feuerwehrmann umgeschult. Die Schulung erfolgt im Tagesdienst mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 167,4 Stunden.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Reduzierung der monatlichen Arbeitszeit von 293,25 Stunden auf 167,4 Stunden sei vom Direktionsrecht der Beklagten nicht gedeckt. Bei Übertragung der Tätigkeit als Wachmann im 24-Stunden-Schichtdienst sei eine monatliche Arbeitszeit von 293,25 Stunden Inhalt des Arbeitsvertrags geworden. Deshalb habe die Beklagte die Arbeitszeit nicht einseitig auf 167,4 Stunden monatlich verkürzen können. Auf § 8 Abs. 2 MTArb könne sich die Beklagte deshalb nicht stützen. Außerdem sei ihm eine so erhebliche Verringerung der Arbeitszeit und der Vergütung billigerweise nicht zuzumuten. Da er mit der Kürzung der Arbeitszeit zunächst nicht einverstanden gewesen sei, habe sich die Beklagte insoweit mit der Annahme seiner Dienste im Verzug befunden. Sie schulde deshalb nach § 615 BGB die Vergütungsdifferenz von 1.726,66 DM brutto monatlich für die Monate April 1998 bis März 1999. Erst zum 2. August 1999 habe er sich mit der Reduzierung der Arbeitszeit auf 167,4 Stunden monatlich einverstanden erklärt. Seitdem habe er Anspruch auf eine Zulage in Höhe des auf die weggefallene Mehrarbeit entfallenden Monatstabellenlohnes nach dem TV Lohnsicherung. Die Kürzung der monatlichen Arbeitszeit sei durch eine Rationalisierungsmaßnahme der Beklagten im Bereich des Wachdienstes verursacht worden. Die Abschaffung der Doppelstreife im 24-Stunden-Schichtdienst sei Teil einer umfassenden Umstrukturierung der Teileinheit, die dazu führe, die Zahl der Zivilbeschäftigten im Wachdienst zu reduzieren und diese Aufgaben auf ein Privatunternehmen zu übertragen. Dadurch erwarte die Beklagte Einsparungen



von ca. 50 % der Kosten. Durch die Abschaffung der Doppelstreife sei ein Wechsel der Beschäftigung eingetreten, weil sich seine Arbeitsbedingungen geändert hätten. Da die Umsetzung in den Tagesdienst zu einer wesentlichen Verminderung der Arbeitszeit geführt habe, stehe ihm seit dem 2. August 1999 eine Zulage in Höhe des weggefallenen Monatstabellenlohnes zu. Sollte die einseitige Reduzierung der Arbeitszeit durch die Beklagte ab dem 1. April 1998 von ihrem Direktionsrecht gedeckt gewesen sein, habe ihm die Zulage bereits seit diesem Zeitpunkt zugestanden.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger eine Zulage gemäß § 1 des Tarifvertrags vom 9. Januar 1987 zur Ergänzung der Lohn- und Vergütungssicherung in bestimmten Bereichen des Bundes zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 20.719,92 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf 12.086,62 DM brutto seit Rechtshängigkeit bis zum 31. März 1999 und auf 20.719,92 DM seit dem 1. April 1999 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, die Rückführung auf die Normalarbeitszeit von 167,4 Stunden sei von ihrem Direktionsrecht gedeckt. Ab dem 1. April 1998 stehe dem Kläger daher lediglich Vergütung für 167,4 Stunden zu. Der Kläger habe keinen Anspruch auf eine Zulage nach § 1 TV Lohnsicherung. Die Reduzierung der monatlichen Arbeitszeit beruhe nicht auf einer Rationalisierungsmaßnahme, sondern darauf, daß der Kläger nicht als Diensthundeführer einsetzbar sei. Nach der vorgegebenen Organisationsstruktur im Bereich der Wache komme ein Einsatz von Wachleuten im Schichtdienst nur in Betracht, wenn sie sowohl die Wachmannausbildung als auch die Diensthundeführerausbildung erfolgreich absolviert hätten. Durch die Abschaffung der Doppelstreife zum 1. April 1998 seien daher erstmals der Organisationsstruktur entsprechende Verhältnisse geschaffen worden. Außerdem habe die Abschaffung der Doppelstreife nicht zu einem Wechsel der Beschäftigung des Klägers geführt. Der Kläger sei auch nach dem 1. April 1998 als Wachmann im Marinemunitionsdepot tätig gewesen. Nur die monatliche Arbeitszeit sei reduziert worden. Dies sei jedoch nicht Tatbestandsmerkmal, sondern Folge des Wechsels der Beschäftigung im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Selbst wenn dem Kläger die Zulage dem Grunde nach zustehen sollte, bestünde der Anspruch nicht in der mit dem Zahlungsantrag geltend gemachten Höhe. Die Zulage bestehe aus dem



Monatstabellenlohn für die entfallene Mehrarbeit abzüglich des in demselben Kalendermonat gezahlten Lohnes für Überstunden. Außerdem vermindere sich die Zulage im Urlaubs- und Krankheitsfall. Für die Zeit vom 1. April 1998 bis zum 31. März 1999 ergebe sich rechnerisch eine Zulage von 8.810,56 DM brutto.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat sie das Landesarbeitsgericht abgewiesen, nachdem der Kläger mit dem Klageantrag zu 1 beantragt hatte

festzustellen, daß die Beklagte ab dem 2. August 1999 nach wirksamer Reduzierung der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit von 293,25 Stunden auf 38,5 Stunden wöchentlich verpflichtet ist, an den Kläger eine Zulage gemäß § 1 des Tarifvertrages vom 9. Januar 1987 zur Ergänzung der Lohn- und Vergütungssicherung in bestimmten Bereichen des Bundes zu zahlen,

hilfsweise,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab 1. April 1998 eine Zulage gemäß § 1 des Tarifvertrages vom 9. Januar 1987 zur Ergänzung der Lohn- und Vergütungssicherung in bestimmten Bereichen des Bundes zu zahlen.

Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Er stützt sein Klagebegehren auch auf § 6 TV Personalabbau und hat den Klageantrag zu 1 wie folgt gefaßt:

festzustellen, daß die Beklagte ab 2. August 1999 nach wirksamer Reduzierung der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit von 293,25 Stunden monatlich auf 38,5 Stunden wöchentlich verpflichtet ist, an den Kläger eine Zulage gemäß § 1 des Tarifvertrages vom 9. Januar 1987 zur Ergänzung der Lohn- und Vergütungssicherung in bestimmten Bereichen des Bundes zu zahlen, hilfsweise gemäß § 6 des Tarifvertrages über einen sozialverträglichen Personalabbau im Bereich des Bundesministers der Verteidigung vom 30. November 1991,

hilfsweise,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger ab 1. April 1998 eine Zulage gemäß § 1 des Tarifvertrages vom 9. Januar 1987 zur Ergänzung der Lohn- und Vergütungssicherung in bestimmten Bereichen des Bundes zu zahlen, hilfsweise gemäß § 6 des Tarifvertrages über einen sozialverträglichen Personalabbau im Bereich des Bundesministers der Verteidigung vom 30. November 1991.

Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist im wesentlichen begründet und führt zur teilweisen Aufhebung des Berufungsurteils.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dem Kläger stehe die geltend gemachte Zulage gemäß § 1 TV Lohnsicherung nicht zu. Voraussetzung dafür sei ein durch eine Rationalisierungsmaßnahme eingetretener Wechsel der Beschäftigung. Ein Wechsel der Beschäftigung sei im Falle des Klägers nicht eingetreten. Nach Ziff. III 1 Buchst. d des Durchführungserlasses des BMI vom 23. März 1987 zu den Rationalisierungsschutztarifverträgen für Arbeitnehmer des Bundes liege ein Wechsel der Beschäftigung vor, wenn der Arbeitnehmer nur zu wesentlich veränderten Bedingungen an seinem bisherigen oder an einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könne. Beim Kläger hätten sich die Bedingungen seiner Beschäftigung tatsächlich verändert. Zwar werde er nach wie vor als Wachmann im Marinemunitionsdepot eingesetzt. Geändert habe sich jedoch die Dauer der Arbeitszeit. Diese betrage seit dem 1. April 1998 nur noch 167,4 Stunden monatlich. Dennoch liege kein Wechsel der Beschäftigung im Tarifsinne vor, weil die Beklagte den Kläger kraft ihres Direktionsrechts im Tagesdienst habe einsetzen können. Nach § 8 Abs. 2 MTArb habe der Arbeiter jede ihm übertragene, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit anzunehmen, sofern sie ihm billigerweise zugemutet werden könne und sich sein allgemeiner Lohnstand nicht verschlechtere. Diese Voraussetzungen seien erfüllt. Dem Kläger sei es billigerweise zuzumuten gewesen, ab dem 1. April 1998 ausschließlich im Tagesdienst zu arbeiten. Etwas anderes lasse sich dem Vortrag der Parteien nicht entnehmen. Die Tätigkeit im 24-Stunden-Schichtdienst sei nicht Inhalt des Arbeitsvertrags geworden. Diese Tätigkeit sei dem Kläger mit Schreiben vom 25. September 1990 unter Hinweis auf die dem Schreiben beigefügte Tätigkeitsdarstellung übertragen worden. Die Tätigkeitsdarstellung enthalte ausdrücklich den Hinweis, daß sie nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags werde. Deshalb habe die Beklagte den Kläger ab dem 1. April 1998 auch ohne sein Einverständnis in den Tagesdienst versetzen können. Entscheidend sei, daß der Kläger seinen Lohnstand behalten habe. Der Zahlungsanspruch ergebe sich auch nicht aus § 615 Satz 1 BGB. Denn der 24-Stunden-Schichtdienst mit



einer monatlichen Arbeitszeit von 293,25 Stunden sei ab dem 1. April 1998 nicht Inhalt des Arbeitsvertrags der Parteien gewesen.

B. Diesen Ausführungen ist zuzustimmen, soweit das Landesarbeitsgericht den Zahlungsanspruch aus Annahmeverzug gemäß § 615 BGB verneint und angenommen hat, die Umsetzung des Klägers aus dem 24-Stunden-Schichtdienst in den Tagesdienst sei vom Direktionsrecht der Beklagten gedeckt. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht dem Kläger jedoch ab dem 1. April 1998 nach § 1 TV Lohnsicherung eine Zulage in Höhe des auf die weggefallene Mehrarbeit entfallenden Monatstabellenlohns zu. Mehrarbeitszuschläge werden von der Lohnsicherung jedoch nicht erfaßt. Deshalb ist der Zahlungsantrag in Höhe von 5.602,80 DM brutto nebst Zinsen unbegründet. Im übrigen konnte der Senat über den Zahlungsantrag nicht abschließend entscheiden, da die Höhe der Zulage zwischen den Parteien streitig ist und das Landesarbeitsgericht nicht alle dazu erforderlichen Tatsachen festgestellt hat. Der Rechtsstreit war daher insoweit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

I. Zahlungsantrag.

1. Der Kläger hat für die Zeit vom 1. April 1998 bis zum 31. März 1999 keinen Anspruch gemäß § 615 BGB auf Zahlung der Vergütungsdifferenz zwischen der gezahlten Vergütung für 167,4 Stunden monatlich und der Vergütung, die ihm zugestanden hätte, wenn er weiterhin im 24-Stunden-Schichtdienst mit einer monatlichen Arbeitszeit von 293,25 Stunden eingesetzt gewesen wäre.

Nach § 615 Satz 1 BGB kann der Arbeitnehmer, sofern der Arbeitgeber mit der Annahme der Dienste in Verzug kommt, die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor, weil sich die Beklagte mit der Annahme der Dienste des Klägers nicht in Verzug befunden hat. Die Beklagte hat den Kläger seit dem 1. April 1998 als Wachmann im Tagesdienst mit einer monatlichen Arbeitszeit von 167,4 Stunden eingesetzt. Damit hat sie ihn entsprechend den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen beschäftigt. Eine Verpflichtung, den Kläger weiterhin im 24-Stunden-Schichtdienst mit einer monatlichen Arbeitszeit von 293,25 Stunden einzusetzen, bestand nicht. Entgegen der Auffassung des Klägers wurde bei seiner Umsetzung in den 24-Stunden-Schichtdienst zum 1. Oktober 1990 nicht vereinbart, daß er künftig nur noch mit 293,25 Stunden monatlich beschäftigt werde.



a) Nach § 8 Abs. 4 der Sonderregelung für Arbeiter im Bereich des Bundesministers der Verteidigung nach § 2 Buchst. a (SR 2 a MTB II) in der ab dem 1. April 1990 geltenden Fassung konnte die Arbeitszeit des Wachpersonals, wenn in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorlag, je nach den örtlichen Verhältnissen so ausgedehnt werden, daß bis zu 84 Stunden in der Woche oder 168 in der Doppelwoche abgeleistet wurden. In diesen Fällen konnten Schichten bis zu 24 Stunden Dauer festgelegt werden. Diese tarifliche Regelung erweiterte das Weisungsrecht des Arbeitgebers und ermächtigte ihn, die Arbeitszeit des Wachpersonals unter den genannten Voraussetzungen einseitig zu verändern (vgl. BAG 26. März 1998 - 6 AZR 537/96 - AP BAT § 15 Nr. 39 = EzA BAT § 15 Nr. 5 mwN zur Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 15 Abs. 2 BAT). Von dieser Möglichkeit hatte die Beklagte Gebrauch gemacht und die monatliche Arbeitszeit des Klägers zum 1. Oktober 1990 auf 293,25 Stunden ausgedehnt. Einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung bedurfte es dazu nicht. Eine solche haben die Parteien auch nicht getroffen. Das Landesarbeitsgericht hat eine dahingehende Vereinbarung unter Berücksichtigung des Hinweises in der Tätigkeitsdarstellung vom 6. September 1990, daß diese nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags werde, verneint. Diese Auslegung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Im Arbeitsvertrag vom 30. März 1990 ist vereinbart, daß der Kläger beim Marinemunitionsdepot als vollbeschäftigter Arbeiter auf unbestimmte Zeit weiterbeschäftigt wird (§ 1) und daß sich das Arbeitsverhältnis einschließlich der Einreihung und Entlohnung nach dem MTB II und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber jeweils geltenden Fassung bestimmt (§ 3). Die regelmäßige Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters beträgt nach § 15 Abs. 1 MTArb durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich, das sind 167,4 Stunden monatlich. Zwar heißt es in der Tätigkeitsdarstellung vom 6. September 1990, die der Kläger als Anlage zu dem Schreiben vom 25. September 1990 erhalten hat, unter Ziff. 6.1, daß die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit 293 Stunden und 15 Minuten beträgt. Die Tätigkeitsdarstellung enthält jedoch, worauf das Landesarbeitsgericht zu Recht abgestellt hat, den Hinweis, daß sie ein Hilfsmittel für die tarifgerechte Einreihung und nicht Bestandteil des mit dem Arbeiter abgeschlossenen Arbeitsvertrags ist. Der Kläger konnte daher nicht annehmen, daß die monatliche Arbeitszeit von 293,25 Stunden Inhalt seines Arbeitsvertrags geworden ist. Er mußte vielmehr davon ausgehen, daß die Beklagte lediglich, wie im öffentlichen Dienst üblich, die bestehenden tariflichen Regelungen anwenden und keine davon abweichende vertragliche Zusage erteilen wollte,



zumal die Tätigkeitsdarstellung ausdrücklich auf die tarifgerechte Einreihung und damit auf das geltende Tarifrecht Bezug nimmt.

b) Die Umsetzung des Klägers vom 24-Stunden-Schichtdienst in den Tagesdienst verstößt nicht gegen § 8 Abs. 2 MTArb. Nach dieser Bestimmung hat der Arbeiter jede ihm übertragene, seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende andere Arbeit anzunehmen, sofern sie ihm billigerweise zugemutet werden kann und sein allgemeiner Lohnstand nicht verschlechtert wird.

Dem Kläger war es billigerweise zuzumuten, als Wachmann ausschließlich im Tagesdienst bei einer monatlichen Arbeitszeit von 167,4 Stunden zu arbeiten. Da die Beklagte die Doppelstreife abgeschafft hatte und der Kläger als Diensthundeführer nicht einsetzbar war, bestand nur die Möglichkeit, ihn im Tagesdienst zu beschäftigen. Die Beklagte war nicht verpflichtet, dem Kläger nochmals die Teilnahme an einer Diensthundeführerausbildung zu ermöglichen, nachdem er die Diensthundeführerprüfung 1996 zum wiederholten Male nicht bestanden hatte und ihm bescheinigt worden war, als Diensthundeführer ungeeignet zu sein. Deshalb kommt es nicht darauf an, weshalb es in der Folgezeit - entgegen der Ankündigung in dem Schreiben des Dienststellenleiters vom 23. Januar 1998 - nicht zu einer erneuten Ausbildung des Klägers als Diensthundeführer kam. Da die Beschäftigung im Tagesdienst weniger belastend ist als im Schichtdienst, ist dem Kläger diese Tätigkeit nach seinen Kräften und Fähigkeiten zuzumuten. Gegenteiliges hat auch der Kläger nicht behauptet. Er wendet sich vielmehr in Wahrheit gegen die Kürzung der Vergütung auf Grund der Reduzierung der monatlichen Arbeitszeit. Dies ist jedoch für die Frage, ob ihm die Tätigkeit im Tagesdienst billigerweise zugemutet werden kann, unerheblich. Denn § 8 Abs. 2 MTArb fordert hinsichtlich der Vergütung nur, daß der allgemeine Lohnstand nicht verschlechtert wird. An dem allgemeinen Lohnstand des Klägers hat sich durch die Umsetzung in den Tagesdienst nichts geändert.

Unter dem allgemeinen Lohnstand ist die Lohngruppe zu verstehen, die mit dem Arbeiter vereinbart wurde oder nach der er auf Grund der von ihm ausgeübten Tätigkeit zu vergüten ist. Nicht unter den allgemeinen Lohnstand fallen etwa Zulagen für besondere Leistungen, zB die Lehrgesellenzulage und die Vorarbeiter- und Vorhandwerkerzulage, weil diese nicht zu einer Einreihung in eine höhere Lohngruppe führen (*BAG 27. November 1985 - 4 AZR 433/84 - AP MTB II § 9 Nr. 8; 15. Oktober 1992 - 6 AZR 342/91 - AP MTB II § 9 Nr. 2*).



Die Eingruppierung des Klägers hat sich durch die Umsetzung in den Tagesdienst nicht geändert. Lediglich die über die regelmäßige Arbeitszeit von 167,4 Stunden monatlich hinausgehende Mehrarbeit ist entfallen. Der allgemeine Lohnstand des Klägers hat sich daher nicht verschlechtert. Zwar ist die Mehrarbeitsvergütung weggefallen. Dafür ist der Kläger auch nur während der regelmäßigen Arbeitszeit von 167,4 Stunden monatlich zur Arbeitsleistung verpflichtet. Dies entspricht den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag vom 30. März 1990.

2. Der Kläger hat ab dem 1. April 1998 Anspruch auf eine Zulage nach § 1 TV Lohnsicherung. Nach dieser Bestimmung erhält ein Arbeiter, der unter den Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder vom 9. Januar 1987 (TV RatArb) fällt, der zu dem in § 6 Abs. 3 Unterabs. 2 TV RatArb genannten Tag mindestens ein Jahr ununterbrochen im Wachdienst beschäftigt und nach Nr. 8 Abs. 4 SR 2 a MTB II entlohnt worden ist und dessen Arbeitszeit durch den Wechsel der Beschäftigung wesentlich vermindert wird, eine Zulage in Höhe des auf die weggefallene Mehrarbeit entfallenden anteiligen Monatstabellenlohns. Diese Voraussetzungen sind im Falle des Klägers erfüllt.

a) Der Kläger fällt unter den TV RatArb, da er von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffen ist, die zu einem Wechsel der Beschäftigung geführt hat.

Nach § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 TV RatArb sind Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieses Tarifvertrags vom Arbeitgeber veranlaßte erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Arbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Die Abschaffung der Doppelstreife ist eine solche Rationalisierungsmaßnahme.

aa) Die Abschaffung der Doppelstreife ist vom Arbeitgeber veranlaßt und stellt eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation dar. Die Beklagte führte den Wachdienst im Marinemunitionsdepot bis zum 1. April 1998 im 24-Stunden-Schichtdienst durch, wobei Streifengänge im Gelände entweder von sog. Doppelstreifen, dh. zwei Wachmännern gemeinsam, oder von einem Wachmann mit Diensthund erledigt wurden. Seit dem 1. April 1998 werden Streifengänge im Gelände nur noch von Wachmännern mit Diensthunden durchgeführt. Nur sie werden im 24-Stunden-Schichtdienst eingesetzt. Die übrigen Wachmänner, die nicht über die Eignung zum Führen von Diensthunden verfügen, werden im Tagesdienst mit einer Arbeitszeit von



167,4 Stunden monatlich beschäftigt. Die Beklagte hat daher die Arbeitsorganisation im Bereich des Wachdienstes geändert. Zwar handelt es sich nicht um eine der in § 1 Abs. 1 Unterabs. 2 TV RatArb genannten Maßnahmen. Dies ist jedoch nicht von Belang, denn die Aufzählung ist nicht abschließend, wie sich aus der Formulierung „zB“ ergibt.

Der Einwand der Beklagten, Doppelstreifen seien nach der vorgegebenen Organisationsstruktur bereits vor dem 1. April 1998 nicht vorgesehen gewesen, so daß durch die Umstrukturierung erstmals ein der bestehenden Organisationsstruktur entsprechender Zustand hergestellt worden sei, ist unerheblich. Unstreitig wurden bis zum 31. März 1998 auch Wachmänner ohne Eignung zum Führen von Diensthunden jahrelang als Doppelstreifen im 24-Stunden-Schichtdienst eingesetzt. Diese tatsächlich bestehende Arbeitsorganisation wurde zum 1. April 1998 geändert. Dies allein ist für die Frage, ob eine Änderung der Arbeitsorganisation im Sinne des § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 TV Lohnsicherung vorliegt, entscheidend.

bb) Die Änderung der Arbeitsorganisation ist wesentlich. Nach der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 1 Abs. 1 TV Lohnsicherung ist die Frage, ob eine Änderung wesentlich ist, von der Auswirkung der Maßnahme her zu beurteilen. Dabei kann eine Änderung, die für die gesamte Verwaltung bzw. den gesamten Betrieb nicht wesentlich ist, für einen Verwaltungs- bzw. Betriebsteil wesentlich sein. Für die Wache als Verwaltungsteil ist die Abschaffung der Doppelstreife von ihren Auswirkungen her wesentlich. Nach dem unbestrittenen Vortrag des Klägers wurden von insgesamt 40 Wachmännern im Schichtdienst 8 Wachmänner, die nicht als Diensthundeführer einsetzbar waren, in den Tagesdienst umgesetzt. Dies sind 20 % des Wachpersonals. Die Abschaffung der Doppelstreife führte zu einer anderen Verteilung der Aufgaben innerhalb der Wache. Für die als Diensthundeführer nicht einsetzbaren Arbeiter entfallen Streifengänge im Gelände. Sie erledigen nur noch andere Bewachungsaufgaben. Durch die Rückführung der Arbeitszeit dieser Arbeiter auf die Normalarbeitszeit von 167,4 Stunden monatlich werden die Bewachungsaufgaben mit einem geringeren personellen Aufwand erledigt. Die Abschaffung der Doppelstreife hat daher wesentliche Auswirkungen auf den Bereich der Wache.

cc) Die Maßnahme hat eine rationellere Arbeitsweise zum Ziel.

Eine Maßnahme dient dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn sie die Qualität oder die Quantität der Arbeit erhöhen soll oder wenn die Arbeit mit weniger



Hilfsmitteln, weniger Zeit oder weniger Kosten erledigt werden soll (vgl. *Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese BAT Stand Februar 2001 Teil VI - Rationalisierungsschutz TV 1987 Erl. 3.3*). Dies ist hier der Fall. Durch die Abschaffung der Doppelstreife und die Beschränkung der Streifengänge auf je einen Wachmann mit Hund werden die Bewachungsaufgaben mit weniger Personal als zuvor erledigt. Dies führt zu einer zweckmäßigeren Gestaltung der Arbeitsabläufe und zu Kosteneinsparungen im Bereich der Wache.

dd) Die Maßnahme führte für Arbeiter, ua. den Kläger, zu einem Wechsel der Beschäftigung.

Ein Wechsel der Beschäftigung im Sinne des § 1 Abs. 1 TV RatArb liegt vor, wenn der Arbeitnehmer nur zu wesentlich veränderten Bedingungen an seinem bisherigen oder an einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann. Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist ein Wechsel der Beschäftigung im Sinne der tariflichen Regelung nicht schon dann zu verneinen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeiter die geänderte Tätigkeit im Wege des Direktionsrechts zuweisen kann und der Arbeiter - wie hier - nach § 8 Abs. 2 MTArb verpflichtet ist, die neue Tätigkeit anzunehmen. Zwar ist das Landesarbeitsgericht mit seiner Entscheidung der bisherigen Rechtsprechung des erkennenden Senats gefolgt (vgl. *BAG 15. Oktober 1992 - 6 AZR 342/91 - aaO*). Diese Rechtsprechung hat der Senat jedoch durch Urteil vom 19. Oktober 2000 (- 6 AZR 291/99 - zur Veröffentlichung vorgesehen) aufgegeben. Für das Tarifmerkmal „Wechsel der Beschäftigung“ ist allein maßgeblich, ob dem Arbeitnehmer eine neue, andere Tätigkeit übertragen worden ist. Darauf, ob dies im Wege des Direktionsrechts geschehen konnte oder einer Änderungskündigung bedurfte, kommt es nicht an. Diese Auslegung ergibt sich zwar nicht eindeutig aus dem Wortlaut, wohl aber aus dem bei der Tarifauslegung ebenfalls zu berücksichtigenden Gesamtzusammenhang der tariflichen Normen und deren Sinn und Zweck.

Nach § 6 Abs. 1 TV RatArb ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeiter den Lohn auf der Grundlage des Sicherungsbetrags gemäß Abs. 2 zu wahren, wenn sich in den Fällen des § 3 Abs. 2 und Abs. 3 eine Lohnminderung ergibt. § 6 Abs. 1 TV RatArb nimmt also Bezug auf § 3 Abs. 2 TV RatArb. Nach Unterabs. 1 dieser Bestimmung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. Gleichwertig ist ein Arbeitsplatz, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Einreihung nicht ändert und der Arbeiter in der neu-



en Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt (§ 3 Abs. 2 Unterabs. 2 TV RatArb). § 3 Abs. 2 TV RatArb konkretisiert § 3 Abs. 1 TV RatArb, wonach der Arbeitgeber dem von einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 betroffenen Arbeitnehmer nach den Abs. 2 bis 5 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet ist. § 3 Abs. 2 TV RatArb nimmt daher über § 3 Abs. 1 auf § 1 TV RatArb Bezug. Die in § 3 TV RatArb vorgesehene Arbeitsplatzsicherung und die damit einhergehende Lohnsicherung nach § 6 TV RatArb greift daher ein bei Arbeitern, bei denen eine Rationalisierungsmaßnahme zu einem Wechsel der Beschäftigung führt (§ 1 Abs. 1 TV RatArb) und der Wechsel der Beschäftigung in der Übertragung einer neuen Tätigkeit besteht (§ 3 Abs. 2 TV RatArb). Ob diese Tätigkeit im Wege des Direktionsrechts übertragen werden kann, ist somit nach dem Wortlaut der genannten Bestimmungen unerheblich. Der Senat hatte seine gegenteilige Meinung im Urteil vom 15. Oktober 1992 (- 6 AZR 342/91 - aaO) aus § 3 Abs. 6 und § 5 Abs. 2 TV RatArb hergeleitet. Nach § 3 Abs. 6 TV RatArb ist der Arbeiter verpflichtet, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Abs. 2 bis 5 anzunehmen, es sei denn, daß ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann. Nach § 5 Abs. 2 TV RatArb darf eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Arbeiter ein Arbeitsplatz nach § 3 Abs. 2 bis 5 TV RatArb nicht angeboten werden kann oder der Arbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 6 TV RatArb nicht annimmt. Zwar sprechen diese Bestimmungen gegen eine Vergütungssicherung in Fällen, in denen der Arbeitgeber dem Arbeiter die neue Tätigkeit im Wege des Direktionsrechts zuweisen kann. Denn in einem solchen Fall bedarf es der Annahme durch den Arbeitnehmer nicht. Andererseits ist zu berücksichtigen, daß der Arbeitgeber dem Arbeiter einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Sinne des § 3 Abs. 2 Unterabs. 2 TV RatArb in der Regel ohne weiteres im Wege des Direktionsrechts nach § 8 Abs. 2 MTArb zuweisen kann. Für eine Lohnsicherung nach § 6 TV RatArb bliebe deshalb bei einer Arbeitsplatzsicherung nach § 3 Abs. 2 TV RatArb in der Regel kein Raum. Dies widerspräche jedoch § 6 Abs. 1 TV RatArb, wonach der Arbeitgeber ausdrücklich auch im Falle der Arbeitsplatzsicherung nach § 3 Abs. 2 TV RatArb zur Lohnsicherung verpflichtet ist. Für die Frage, ob ein Wechsel der Beschäftigung im Sinne des Tarifvertrags vorliegt, kann es deshalb nicht darauf ankommen, durch welches individualrechtliche Gestaltungsmittel dem Arbeiter die neue Tätigkeit übertragen wird. Entscheidend ist vielmehr allein, daß dem von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Arbeiter die neue, geän-



derte Tätigkeit übertragen wird (vgl. BAG 19. Oktober 2000 - 6 AZR 291/99 - zVv.). Dies ist hier der Fall.

Der Kläger ist zwar nach wie vor als Wachmann im Marinemunitionsdepot beschäftigt. Seine Tätigkeit hat sich aber insoweit geändert, als er nicht mehr im Streifendienst eingesetzt ist, sondern nur noch andere Bewachungsaufgaben erledigt. Damit ist ein nicht unerheblicher Teil seiner Tätigkeit entfallen. Zudem ist der Kläger nicht mehr im Schichtdienst, sondern nur noch im Tagesdienst bei einer erheblich verminderten monatlichen Arbeitszeit tätig. Das Gesamtbild seiner Tätigkeit und die Umstände, unter denen er die Arbeit zu leisten hat, haben sich daher wesentlich geändert. Damit liegt ein Wechsel der Beschäftigung im Sinne des § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 TV RatArb vor.

Daß der Kläger, wenn er über die Eignung als Diensthundeführer verfügt hätte, weiterhin im 24-Stunden-Schichtdienst eingesetzt worden wäre, ändert nichts daran, daß die Rationalisierungsmaßnahme für den Wechsel der Beschäftigung ursächlich war. Wäre die Doppelstreife nicht abgeschafft worden, wäre der Kläger weiterhin im 24-Stunden-Schichtdienst beschäftigt worden. Damit hat die Abschaffung der Doppelstreife zum Wechsel der Beschäftigung geführt und nicht die fehlende Eignung als Diensthundeführer. Diese hatte ihm auch schon zuvor seit 1996 gefehlt, ohne daß dies seiner Beschäftigung im 24-Stunden-Schichtdienst entgegengestanden hätte.

b) Die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 TV Lohnsicherung sind erfüllt.

aa) Der Kläger war unstreitig bis zu dem in § 6 Abs. 3 Unterabs. 2 TV RatArb genannten Tag mindestens ein Jahr ununterbrochen im Wachdienst beschäftigt und wurde nach Nr. 8 Abs. 4 SR 2 a MTB II bzw. MTArb entlohnt.

bb) Die Arbeitszeit des Klägers wurde durch den Wechsel der Beschäftigung wesentlich vermindert. Nach der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 1 Abs. 1 TV Lohnsicherung ist die Verminderung der Arbeitszeit wesentlich, wenn die über 174 Stunden hinausgehenden Stunden um mehr als 26 Stunden absinken. Dies ist hier der Fall, denn die Arbeitszeit des Klägers wurde von 293,25 Stunden auf 167,4 Stunden vermindert.

c) Der Kläger hat daher gemäß § 1 Abs. 1 TV Lohnsicherung ab dem 1. April 1998 Anspruch auf eine Zulage in Höhe des auf die weggefallene Mehrarbeit entfallenden anteiligen Monatstabellenlohnes. Dies sind 1.259,76 DM brutto monatlich. In dem vom Kläger mit dem Zahlungsantrag geltend gemachten Betrag von 1.726,66 DM



brutto sind Mehrarbeitszuschläge in Höhe von 466,90 DM enthalten. Diese werden von der Lohnsicherung nicht erfaßt. Der Zahlungsantrag ist daher in Höhe von 5.602,80 DM brutto nebst Zinsen unbegründet. In diesem Umfang hat das Landesarbeitsgericht die Klage somit im Ergebnis zu Recht unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils abgewiesen. Insoweit ist die Revision deshalb unbegründet.

d) Ob dem Kläger die Zulage für den gesamten Zeitraum von April 1998 bis März 1999 in Höhe von 1.259,76 DM brutto monatlich zusteht, kann der Senat nicht abschließend entscheiden. Die Beklagte hat die Höhe der Forderung bestritten und vorgetragen, dem Kläger stehe allenfalls ein Betrag von insgesamt 8.810,56 DM brutto zu, ohne im einzelnen darzulegen, wie sich diese Summe errechnet. Sie hat sich darauf berufen, daß sich die Zulage bei Urlaub, Krankheit und Überstunden in der neuen Tätigkeit mindere. Dies ist entgegen der Auffassung des Klägers zutreffend.

Nach § 1 Abs. 4 TV Lohnsicherung wird auf die Zulage ua. der in demselben Kalendermonat gezahlte Lohn für Überstunden - abzüglich des Zeitzuschlags nach § 27 Abs. 1 Buchst. a MTB II -, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft angerechnet. Für Urlaubs- und Krankheitszeiten besteht kein Anspruch auf die Zulage. Nach § 42 Abs. 2 Unterabs. 1 Buchst. a MTArb erhält der Arbeiter bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Urlaubslohns - ggf. zuzüglich des Sozialzuschlags -, der ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte. Als Urlaubslohn erhält der Arbeiter nach § 48 Abs. 2 MTArb den Monatsregellohn und die Lohnzulagen, die nicht im Monatsregellohn enthalten sind, für die Stunden, die er während des Urlaubs dienstplanmäßig im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15) gearbeitet hätte und die entlohnt worden wären. Die Zulage nach § 1 TV Lohnsicherung gehört nicht zum Monatsregellohn. Der Monatsregellohn ist nach § 21 Abs. 4 MTArb der Monatstabellelohn zuzüglich etwaiger ständiger Lohnzulagen. Die hier streitige Zulage ist gemäß § 1 Abs. 5 Satz 2 TV Lohnsicherung keine ständige Lohnzulage im Sinne des § 21 Abs. 4 Satz 1 MTB II (jetzt: MTArb). Sie ist auch keine Lohnzulage iSd. § 48 Abs. 2 MTArb, denn sie gilt nach § 1 Abs. 8 TV RatArb als für Arbeitsleistungen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit gezahlt. Die Zulage gehört daher nicht zum Urlaubs- und Krankenlohn.

Da das Landesarbeitsgericht bislang keine Feststellungen zu Krankheits- und Urlaubszeiten des Klägers und etwaigen Überstunden in der Zeit vom 1. April 1998 bis zum 31. März 1999 getroffen hat, konnte der Senat über den Zahlungsantrag - mit Ausnahme des als unbegründet abgewiesenen Betrages von 5.602,80 DM brutto nebst



Zinsen - nicht abschließend entscheiden. Insoweit war der Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

II. Feststellungsanträge.

1. Über den Hauptantrag zu 1 war vom Senat nicht zu entscheiden. Dieser Antrag wurde ersichtlich für den Fall gestellt, daß dem Zahlungsantrag aus Annahmeverzug stattgegeben wird. Dies war jedoch nicht der Fall.

2. Der hilfsweise gestellte Feststellungsantrag ist zulässig und begründet.

a) Für diesen Antrag ist ein besonderes Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO nicht erforderlich. Denn es handelt sich um eine Zwischenfeststellungsklage im Sinne des § 256 Abs. 2 ZPO.

Nach dieser Bestimmung kann die Klagepartei bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung, auf die das Urteil ergeht, durch Erweiterung des Klageantrags beantragen, daß ein im Laufe des Prozesses streitig gewordenes Rechtsverhältnis, von dessen Bestehen oder Nichtbestehen die Entscheidung des Rechtsstreits ganz oder teilweise abhängt, durch richterliche Entscheidung festgestellt wird. Diese Regelung trägt dem Umstand Rechnung, daß sich die Rechtskraftwirkung bei der Leistungsklage nur auf die Entscheidung über den prozessualen Anspruch bezieht, nicht aber auf die den Leistungsbefehl tragenden Feststellungen. § 256 Abs. 2 ZPO ermöglicht die Ausdehnung der Rechtskraft auch auf das der Leistungsklage vorgreifliche Rechtsverhältnis und die tragenden Entscheidungsgründe. Voraussetzung für die Zwischenfeststellungsklage ist, daß ein Rechtsverhältnis zwischen den Parteien streitig ist, von dem die Entscheidung des Rechtsstreits ganz oder zum Teil abhängig ist und das über den Streitgegenstand hinaus von Bedeutung sein kann (*vgl. Germelmann/Matthes/Prütting ArbGG 3. Aufl. § 46 Rn. 59*). Die Vorgreiflichkeit ersetzt das ansonsten für die Feststellungsklage erforderliche Feststellungsinteresse (*BGH 21. Februar 1992 - V ZR 273/90 - NJW 1992, 1897; Germelmann/Matthes/Prütting aaO Rn. 60*). So verhält es sich hier.

Der Kläger begehrt die Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab dem 1. April 1998 eine Zulage nach § 1 TV Lohnsicherung, hilfsweise nach § 6 TV Personalabbau zu zahlen. Mit dem Zahlungsantrag macht er zwar in erster Linie Vergütungsansprüche aus Annahmeverzug für die Zeit vom 1. April 1998 bis zum 31. März 1999 geltend. Hilfsweise verlangt er jedoch auch mit diesem Antrag die Zahlung der



Zulage. Insoweit ist das Rechtsverhältnis, das er hilfsweise festzustellen begehrt, für die Zahlungsklage vorgreiflich. Da dieses Rechtsverhältnis auch für künftig, dh. nach dem 31. März 1999 entstehende Ansprüche auf Zulage von Bedeutung ist, bestehen an der Zulässigkeit der Zwischenfeststellungsklage keine Bedenken.

b) Der Antrag ist begründet. Dem Kläger steht ab dem 1. April 1998 eine Zulage gemäß § 1 TV Lohnsicherung zu (vgl. B I 2 der Entscheidungsgründe). Es kann daher offenbleiben, ob sich der Anspruch auch aus § 6 TV Personalabbau ergeben würde.

C. Das Landesarbeitsgericht hat auch über die Kosten der Revision zu entscheiden.

Dr. Peifer

Dr. Armbrüster

Gräfl

Beus

H. Markwat

