

15. Feb. 1957 15

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Sammlung! Ja
Für die Fachpresse! Ja

Gesetz: Art. 2, 9 GG; § 1 KSchG.

Leitsätze:

1. Gegen das Grundrecht der Koalitionsfreiheit wird schon dann verstoßen, wenn auf einen Arbeitnehmer ein Druck in der Richtung ausgeübt wird, daß er sich den Bestimmungen eines Tarifvertrages unterwirft, der von einer ihm fremden Gewerkschaft abgeschlossen worden ist und von seiner eigenen Gewerkschaft abgelehnt wird.
2. Eine Änderungskündigung unterliegt wie jede andere ordentliche Kündigung den Schutzbestimmungen des KSchG.
3. Lehnt der Arbeitnehmer die in der Änderungskündigung enthaltenen Vorschläge des Arbeitgebers zur Neugestaltung von Arbeitsvertragsbedingungen ab, so kann nicht schon darin ein für die Kündigung ausreichender Grund, der in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegt, gesehen werden. Vielmehr ist erste Voraussetzung für die Wirksamkeit einer solchen Änderungskündigung, daß sie zunächst ohne Rücksicht auf das Verhalten des Arbeitnehmers zum Abänderungsvorschlag des Arbeitgebers durch die in § 1 Abs. 2 KSchG genannten Gründe bedingt ist.

Aktenzeichen: 1 AZR 391/55

Urteil des BAG vom 15. Februar 1957

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 391/55

2 Sa 234/55 (Hamm)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 15. Februar 1957

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf
Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. Februar 1957
durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundes-
richter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesar-
beitsrichter Dr. Dr. Matthias und Hüsing für Recht
erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. Juli 1955
- 2 Sa 234/55 - wird auf seine Kosten zurück-
gewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1919 geborene Kläger ist verheiratet und Vater von drei Kindern. Er ist seit dem 1. Januar 1947 im Krankenhaus des Beklagten, und zwar z. Zt. als erster Assistenzarzt, beschäftigt. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist nicht abgeschlossen worden. Der Kläger bezieht Gehalt nach der Vergütungsgruppe II TO.A.

Der beklagte Kreis ist Mitglied der arbeitsrechtlichen Vereinigung der Gemeinden und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen. Diese schloß mit der Gewerkschaft ÖTV am 30. April 1952 einen Tarifvertrag ab. Der Beklagte war bestrebt, die Arbeitsverhältnisse mit den bei ihr angestellten Ärzten den Bestimmungen dieses Tarifvertrages anzugleichen. Während sich die übrigen acht Ärzte im Krankenhaus des Beklagten damit einverstanden erklärten, verweigerte der Kläger, der nicht Mitglied der ÖTV, sondern des Marburger Bundes ist, seine Zustimmung. Am 22. Februar 1955 erhielt er deshalb vom Beklagten folgendes Kündigungsschreiben:

"Da Sie sich nicht bereit erklärt haben, der Unterstellung Ihres Dienstvertrages unter die Bestimmungen des Vergütungstarifvertrages vom 30. 4. 1952 zuzustimmen, kündigen wir hiermit den mit Ihnen abgeschlossenen Dienstvertrag zum 30. 6. 1955.

Für den gleichen Zeitpunkt bieten wir Ihnen den Abschluß eines neuen, ebenfalls unbefristeten Dienstvertrages an, der neben den bisherigen Bestimmungen folgendes enthält:

1. Auf das Vertragsverhältnis finden die Bestimmungen des Vergütungstarifvertrages für angestellte Ärzte vom 30. 4. 1952 sowie die Bestimmungen der ATO, TO.A und Kr.T, soweit sie nicht durch den Vergütungstarifvertrag vom 30. 4. 1952 außer Kraft gesetzt sind, und die dazu erlassenen allgemeinen und besonderen Dienstordnungen Anwendung.
2. Der Arzt wird in die Vergütungsgruppe II des Vergütungstarifvertrages für angestellte Ärzte vom 30. 4. 1952 eingereiht."

Am 14. März 1955 hat der Kläger gegen diese Kündigung Klage erhoben und beantragt, sie für unwirksam zu erklären.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Er hat ausgeführt, betriebliche Gründe für die Kündigung, die er für einen unzulässigen Eingriff in sein Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit und in sein Koalitionsrecht hält, lägen nicht vor. Er könne nicht gezwungen werden, sein Arbeitsverhältnis nach einem Tarifvertrag auszurichten, der von einer Gewerkschaft abgeschlossen sei, der er nicht angehöre. Zudem würden seine Arbeitsbedingungen, wenn sie sich nach dem Tarifvertrag vom 30. April 1952 richten würden, gegenüber dem bisherigen Stand verschlechtert.

Der beklagte Kreis hat Klageabweisung beantragt und in Abrede gestellt, daß, wenn sich der Kläger den Bestimmungen des Tarifvertrages vom 30. April 1952 unterwürfe, seine Arbeitsbedingungen geändert oder gar verschlechtert würden. Insbesondere würde der Kläger nach wie vor gemäß Vergütungsgruppe II TO.A bezahlt werden. Der Beklagte hat einen unzulässigen Eingriff in das Recht des Klägers auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit und in sein Koalitionsrecht in Abrede gestellt und die Ansicht vertreten, die Kündigung sei durch Gründe bedingt, die in der Person des Klägers lägen; denn dieser habe zu Unrecht die ihm zumutbaren Bedingungen des Tarifvertrages vom 30. April 1952 abgelehnt.

Die Parteien haben das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist weiter fortgesetzt. Aus ihrem Verhalten im Laufe des Prozesses hat der Vorderrichter den Schluß gezogen, daß der Kläger neue Arbeitsbedingungen nur dann annehmen will, wenn die Änderungskündigung zu Recht erfolgt ist, und daß sich der Beklagte mit der Weiterbeschäftigung des Klägers über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zur Entscheidung des Prozesses einverstanden erklärt hat.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Während das Arbeitsgericht ausgeführt hat, dem Kläger könne die Unterwerfung unter die Normen des Tarifvertrags vom 30. April 1952 deshalb nicht zugemutet werden, weil sich seine Arbeitsbedingungen dadurch ver-



schlechtern würden, hat das Landesarbeitsgericht die Möglichkeit einer solchen Verschlechterung zwar verneint, jedoch die Ansicht vertreten, die Änderungskündigung verstoße gegen das Grundrecht der Koalitionsfreiheit und sei deshalb nichtig.

Mit der Revision verfolgt der Beklagte unter Wiederholung seiner früheren Rechtsausführungen seinen Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die vom Berufungsgericht zugelassene, form- und fristgerecht eingelegte Revision kann keinen Erfolg haben.

Die Klage ist innerhalb der Dreiwochenfrist des § 3 KSchG erhoben. Trotz der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den Kündigungstermin hinaus besteht das Rechtsschutzinteresse für die Klage fort; denn die Kündigung hat ihre Bedeutung behalten. Zwar bestimmt § 625 BGB, daß ein Arbeitsverhältnis, das über seinen Endtermin hinaus fortgesetzt wird, als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt, § 625 BGB ist jedoch nachgiebigen Rechts (Palandt, BGB, 15. Aufl., Anm. zu § 625). Nach der vom Landesarbeitsgericht durch Auslegung des Parteiverhaltens ohne Rechtsverstoß getroffenen Feststellung (vgl. RAG ARS 16, S. 284; 18, S. 42, beide mit zustimmenden Anmerkungen von Hueck) liegt eine Vereinbarung vor, nach der die Änderungskündigung erst wirksam werden soll, wenn das Gericht ihre Wirksamkeit rechtskräftig feststellt. Die Fiktion des § 625 BGB (vgl. RGRK, 10. Aufl., Anm. 1 zu § 625 BGB) ist damit widerlegt, und die Kündigung vom 22. Februar 1955 ist durch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den Kündigungstermin hinaus nicht wirkungslos geworden.

Diese Kündigung ist jedoch aus anderen Gründen unwirksam. Nach dem eigenen Vortrag des Beklagten sollte sie nicht dem Zweck dienen, den arbeitsrechtlichen Status



des Klägers in für ihn ungünstiger Weise zu ändern. Das legt die Annahme nahe, daß durch die Kündigung ein unzulässiger Eingriff in das Persönlichkeits- und Koalitionsrecht des Klägers und in etwa auch in das Koalitionsrecht des Marburger Bundes erfolgt sein könnte (Art. 2, 9 GG, vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. 2, S. 99, 109 ff.). Der Schutz, den das Grundrecht des Art. 2 GG gewährleistet, ist auch dem einzelnen Rechtsgenossen gegenüber gegeben. Für das Koalitionsrecht des Art. 9 GG ist das gleiche ausdrücklich ausgesprochen. Gegen diese Grundrechte wird nicht nur dann verstoßen, wenn einem Arbeitnehmer der Austritt aus einer bestimmten Organisation und der Eintritt in eine andere Organisation aufgezwungen werden soll. Ein Verstoß gegen diese Rechte ist vielmehr auch dann denkbar, wenn sich der Druck, der auf den Arbeitnehmer ausgeübt wird, nicht dahin richtet, daß er dessen Mitgliedschaft zu einer Organisation ändern will. Es kann gegen die Koalitionsfreiheit auch dadurch verstoßen werden, daß ein Arbeitnehmer gezwungen werden soll, sich einer Tarifvereinbarung zu unterwerfen, die von einer ihm fremden Gewerkschaft abgeschlossen worden ist und von seiner eigenen Organisation abgelehnt wird. Auch eine so erzwungene Anerkennung fremder Tarifbestimmungen durch den Arbeitnehmer kann zu einer Aushöhlung seiner Koalitionsfreiheit und zu einem Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit seiner Organisation führen.

Hier bedarf jedoch diese Frage keiner abschließenden Beurteilung; denn jedenfalls ist die Kündigung, wenn sie nicht schon wegen Verstoßes gegen das GG nichtig ist, nach § 1 KSchG unwirksam. § 1 KSchG gilt auch für Abänderungskündigungen (vgl. Herschel-Steinmann, KSchG, 3. Aufl., § 1 Anm. 13; Hueck, KSchG, 3. Aufl., § 1 Anm. 30; Erdmann-Müller, KSchG, 2. Aufl., § 1 Anm. 12; Rohlfing, KSchG, § 13 Anm. 9). Auch eine Abänderungskündigung ist im Bereich des KSchG grundsätzlich unwirksam, es sei denn, daß ihr ein Rechtfertigungsgrund i. S. des § 1 Abs. 2 und 3 KSchG zur Seite steht. Eine Abänderungskündigung ist somit nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betrieb-



liche Erfordernisse bedingt ist.

Der Beklagte kann sich aber weder auf dringende betriebliche Erfordernisse noch auf in der Person oder dem Verhalten des Klägers liegende Gründe berufen. Er trägt selbst vor, daß sich in den Arbeitsbedingungen des Klägers nichts ändern würde, wenn sich dieser auf den in der Änderungskündigung enthaltenen Vorschlag einlassen würde. Inwiefern dann dringende betriebliche Gründe die Kündigung erforderlich gemacht haben sollen, ist schlechterdings nicht einzusehen.

Es wäre auch rechtsirrig, wollte man das Verhalten des Klägers, das darin zum Ausdruck gekommen ist, daß er sich auf die Änderungskündigung nicht eingelassen hat, als ein zur Begründung des Kündigungsrechts ausreichendes Verhalten i. S. des § 1 Abs. 2 KSchG ansehen; denn mit einer solchen Begründung könnten die Schutzbestimmungen des KSchG in vielen Fällen umgangen werden, indem der Arbeitgeber zur Änderungskündigung greift, weil ihm z. Zt. ausreichende Kündigungsgründe nicht zur Verfügung stehen. Das aber ist mit dem Grundgedanken des KSchG, nämlich dem des Bestandschutzes, nicht zu vereinbaren. Es ist vielmehr auch im Fall der Änderungskündigung zunächst darzutun, daß überhaupt einer der Gründe vorliegt, die nach dem KSchG zur Kündigung berechtigen. Insofern fehlt es aber hier an jeder Darlegung seitens des beweispflichtigen Beklagten.

Es kommt deshalb auch nicht darauf an, ob sich der Kläger bei Annahme des Vorschlags des Beklagten in seinen Arbeitsbedingungen verschlechtern würde. Die Bedenken, die sich aus der Tarifausschlußklausel des § 5 Abs. 3 des Tarifvertrages vom 30. April 1952 ergeben (vgl. hierzu Hueck-Nipperdey, aaO, S. 123), können vielmehr ebenso unberücksichtigt bleiben wie die Frage, ob nicht die Vereinbarung von Ausschlußfristen gemäß § 8 des Tarifvertrages den Kläger deshalb schlechter stellt, weil sich dieser Ausschluß nicht auf tarifliche, sondern auf einzelvertragliche Arbeitsbedingungen beziehen und deshalb im Zweifel wirksam sein würde. Auch auf die hinsichtlich der Schiedsklausel des § 7 des Tarifvertrages bestehenden Bedenken



- 7 -

- der Kläger müsste es hiernach hinnehmen, daß eine Schiedsstelle gebildet wird und indirekt auch über seine Belange entscheidet, auf deren Bestellung nicht seine eigene Organisation, sondern eine ihm fremde Gewerkschaft ein Vorschlags- und Bestimmungsrecht hat - braucht nicht weiter eingegangen zu werden. Vielmehr verstößt die Kündigung vom 22. Februar 1955 auch ohne eine solche Schlechterstellung bereits gegen § 1 KSchG und ist deshalb unwirksam. Diese Unwirksamkeit haben die Vorinstanzen mit Recht festgestellt, so daß der Revision der Erfolg zu versagen ist.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Dr. Matthias

W.Hüsing

