

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! ja

Gesetz: KSchG §§ 1 (Änderungskündigung), 3; BGB §§ 133,
145 ff., 157

Leitsätze:

1. Setzt ein Arbeitnehmer, dem gegenüber eine Änderungskündigung zum Zwecke der Lohnkürzung ausgesprochen ist, nach Ablauf der Kündigungsfrist, jedoch vor Ablauf der Klagefrist des § 3 KSchG, stillschweigend seine Arbeit nur schlicht fort, so liegt in der Fortsetzung der Arbeit kein Verzicht auf die Kündigungsschutzklage.
2. Eine Änderungskündigung ist u.a. dann nicht sozial ungerechtfertigt, wenn so dringende betriebliche Erfordernisse für die geplante Änderung der Arbeitsbedingungen gegeben sind, daß diese Gründe unter vernünftiger Abwägung des Interesses des Arbeitgebers an der erstrebten Änderung gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung seiner gegenwärtigen Arbeitsbedingungen es als billigenswert und angemessen erscheinen lassen, um dieser Änderung willen das Mittel einer Kündigung zu gebrauchen und damit das Arbeitsverhältnis zu gefährden und unter Umständen zu beenden. Eine Änderungskündigung ist nicht schon dann gerechtfertigt, wenn die neuen Bedingungen dem Arbeitnehmer zumutbar sind.

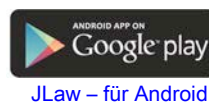
Aktenzeichen: 2 AZR 171/59

Urteil des BAG vom 12. Januar 1961

LAG Hamm/Westf.



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



2 AZR 171/59

2 Sa 632/58 Hamm/Westf.

Verkündet
am 12. Januar 1961

gez. Hoffmann,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Januar 1961 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Joachim sowie die Bundesarbeitsrichter Bresch und Dr. Göbel für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm/Westf., 2. Kammer, vom 17. Februar 1959 - 2 Sa 632/58 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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](#)

Tatbestand:

Die Klägerin ist seit 1948 als Arbeiterin in der Weberei der Beklagten beschäftigt. Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Kündigung, die die Beklagte der Klägerin gegenüber mit Schreiben vom 11. April 1958 wie folgt ausgesprochen hat:

"Betr.: Änderungskündigung

Wir kündigen hiermit das bisherige Arbeitsverhältnis zum 26. April 1958 und bieten Ihnen ab 27. April 1958 ein neues Arbeitsverhältnis auf Ihrem bisherigen Arbeitsplatz zu folgender Bedingung an:

Die Entlohnung erfolgt aufgrund des Lohngruppenkataloges. In Anbetracht Ihrer Verantwortung werden Sie anstatt wie bisher, in Gruppe III, in Gruppe IIIa eingestuft, zu einem Stundenlohn von DM 1,67."

In dem Betrieb, der etwa 35 Arbeiter, darunter etwa 10 Männer beschäftigt, erhielten eine ähnliche Änderungskündigung zwei weitere Arbeiterinnen und die Betriebsratsvorsitzende. Zu allen Kündigungen ist der Betriebsrat gehört worden.

Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin finden die zwischen der Gewerkschaft Textil-Bekleidung und dem Verband der Textilindustrie Westfalen abgeschlossener Tarifverträge Anwendung, da beide Parteien tarifgebunden sind. Danach war die Klägerin seit Inkrafttreten einer Lohngruppeneinteilung (1957) in die Lohngruppe III "Langspindelcopsen (mit Treten)" im Stundenlohn eingestuft. Sie erhielt seit dieser Zeit zu ihrem Tariflohn eine außertarifliche Zulage von 0,10 DM, die stets gesondert ausgewiesen wurde.

Am 27. Februar 1958 vereinbarten die Tarifvertragsparteien einen neuen Lohntarifvertrag (LTV 58), der eine neue Lohn tafel mit höheren Lohnsätzen enthielt und rückwirkend in Kraft trat.

Nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages hat die Beklagte der Klägerin anstelle des ihrer Altersgruppe ent-



sprechenden früheren Stundensatzes von 1,49 DM den neuen Satz von 1,63 DM gezahlt und daneben die gesondert ausgewiesene Zulage von 0,10 DM, so daß ihr effektiver Stundenlohn 1,73 DM betrug. Er war damit höher als der von der Beklagten mit ihrer Änderungskündigung angestrebte Stundenlohn.

Mit ihrer am 2. Mai 1958 eingegangenen Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die Änderungskündigung sei sozial ungerechtfertigt. Es habe keine betriebliche Notwendigkeit bestanden, die außertarifliche Zulage, die gerade wegen der schweren Arbeit gezahlt worden sei, praktisch zu kürzen.

Demgegenüber hat die Beklagte behauptet, die Zulage von 0,10 DM sei nicht eine Erschwernis-, sondern eine "übertarifliche" Zulage gewesen, die abgebaut werden könne. Im übrigen habe die Klägerin ohne Protest nach Ablauf der Kündigungsfrist weitergearbeitet und damit ihr Einverständnis mit der neuen Regelung gegeben.

Das Arbeitsgericht hat antragsgemäß festgestellt, daß die der Klägerin gegenüber ausgesprochene Änderungskündigung unwirksam ist und daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin den bis dahin gewährten Stundenlohn von 1,73 DM nach der Lohnerhöhung ab 1. Januar 1958 weiterzuzahlen.

Die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt sie das Ziel der Klagabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Dem angefochtenen Urteil ist im Ergebnis beizutreten. Die Änderungskündigung ist unwirksam, und die Beklagte hat der Klägerin den Stundenlohn von 1,73 DM auch ab 27. April 1958 zu zahlen.

I. Zutreffend hat das angefochtene Urteil erkannt, daß der Tarifvertrag vom 27. Februar 1958 in seiner Ziffer 4



lediglich eine sogenannte beschränkte Effektivklausel enthält, welche eine Änderungskündigung der hier streitigen Art und überhaupt eine Vereinbarung gemäß der von der Beklagten erstrebten Änderung nicht ausschließt. Insoweit erhebt auch die Klägerin keine Bedenken gegen das angefochtene Urteil.

II. Die Revision meint, es fehle für die Klage am Rechtsschutzbedürfnis. Das Landesarbeitsgericht habe nämlich unter Verletzung der §§ 145 ff. BGB die stillschweigende Fortsetzung der Arbeit nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht als eine Annahme der Änderungsofferte gewertet. Die Beklagte habe jedoch nach den gesamten Umständen des Falles davon ausgehen dürfen, daß die Klägerin durch das schlichte Fortsetzen der Arbeit habe zum Ausdruck bringen wollen, sie sei mit dem angebotenen geringeren Lohn einverstanden.

Dieser Revisionsangriff geht aus doppeltem Grunde fehl:

1.) Das Landesarbeitsgericht hat in tatsächlicher Hinsicht schlechthin festgestellt, daß die Klägerin der Beklagten zu erkennen gegeben hat, sie sei mit der Änderungskündigung nicht einverstanden. Diese Feststellung umschließt dann auch die weitere, für das Revisionsgericht bindende - weil auf tatsächlichem Gebiet liegende - Feststellung, daß die Klägerin am 27. April 1958 nicht den Willen hatte, durch stillschweigende Fortsetzung der Arbeit ihr Einverständnis mit den angebotenen neuen Bedingungen zu erklären. Gegen diese Feststellungen sind Verfahrensrügen nicht erhoben worden. Selbst wenn also die Beklagte an sich aus der schlichten Weiterarbeit der Klägerin hätte entnehmen dürfen, die Klägerin sei mit den neuen Bedingungen einverstanden, handelte es sich auf Seiten der Klägerin um eine mit einem Inhaltsirrtum behaftete, jedoch von ihr durch Erhebung der Kündigungsschutzklage am 2. Mai 1958 rechtzeitig und wirksam angefochtene Willenserklärung, aus der die Beklagte irgendwelche Rechte nicht mehr für sich herleiten konnte.



2.) In Wirklichkeit durfte jedoch die Beklagte die schlichte Weiterarbeit der Klägerin über das Ende der Kündigungsfrist hinaus überhaupt nicht dahin auffassen, die Klägerin habe sich mit den angebotenen Bedingungen abgefunden. Denn am 27. April 1958 und an den folgenden Tagen war die Klagfrist des § 3 KSchG noch nicht verstrichen. Bereits damals bestand ganz allgemein die Auffassung, daß auch die Änderungskündigung dem Schutz des Kündigungsschutzgesetzes unterliegt. Dann mußte es der Beklagten bekannt sein, daß der Klägerin gemäß § 3 KSchG eine dreiwöchige Frist für die Überlegung zur Verfügung stand, ob sie sich mit der Änderungskündigung abfinden wollte oder nicht. Erklärt nun ein Arbeitnehmer, demgegenüber eine Änderungskündigung ausgesprochen worden ist, vor Ablauf der Klagfrist ausdrücklich sein Einverständnis mit den neuen Arbeitsbedingungen, so bedeutet diese Erklärung gleichzeitig die Zusage, eine Kündigungsschutzklage nicht zu erheben. Ein solcher materiell-rechtlicher Klageverzicht ab dem Zeitpunkt, zu dem eine Klage erhoben werden könnte, wäre möglich (vgl. Rosenberg, Lehrbuch des Zivilprozeßrechts, 8. Auflage § 59, 2a; RGZ 102, 221 ff.; 160, 242), auch wenn es sich um den an sich unabdingbaren Kündigungsschutz handelt (BAG in AP Nr. 18 zu Art. 44 Truppenvertrag; Auffarth-Müller, Komm. z. KSchG § 1 Anm. 19; Hueck, Komm. z. KSchG, 4. Aufl. § 1 Anm. 46). Es müssen jedoch an die Deutlichkeit einer solchen Verzichtserklärung strenge Anforderungen gestellt werden. Ein Verzichtswille ist grundsätzlich nicht zu vermuten.

Bei dieser Lage kann die schlichte Weiterarbeit jedenfalls eines unter das Kündigungsschutzgesetz fallenden Arbeitnehmers, dem eine Änderungskündigung ausgesprochen wurde, regelmäßig nur als ein Versuch gewertet werden, das Arbeitsverhältnis vorläufig zu den neuen Bedingungen fortzusetzen, jedoch unter dem, vom Arbeitgeber bei Würdigung der Interessenlage des Gekündigten vernünftigerweise erkennbaren Vorbehalt, die Abänderungskündigung erweise sich als wirksam. Auf keinen Fall kann die schlichte Weiterarbeit als eine vorbehaltlose Annahme der neuen Be-



dingungen und damit zugleich als Verzicht auf die gegenüber der Änderungskündigung allgemein als möglich angenommene Kündigungsschutzklage angesehen werden, solange der Gekündigte noch die Möglichkeit hat, eine Kündigungsschutzklage zu erheben. In solcher Lage liegt es am Arbeitgeber, sich entweder durch Duldung mit einem solchen vorläufigen Arbeitsverhältnis abzufinden oder durch Widerspruch das Ausscheiden des Arbeitnehmers zu erzwingen (ähnlich Kunze-Wiesler in BB 1960, 292).

III. Zu Unrecht zieht die Revision die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes auf Änderungskündigungen in Zweifel. Es darf keineswegs gesagt werden, daß der Gesetzgeber nur an den Schutz des Arbeitsplatzes als solchen gedacht und nur ihn gewollt hätte. Schon die in § 1 Abs. 2 KSchG enthaltenen Worte "..... die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen" lassen sich zwanglos dahin auslegen, daß damit nicht nur die Beschäftigung schlechthin, sondern auch die Beschäftigung zu den gleichen Bedingungen gemeint ist. Unabhängig vom Wortlaut des Gesetzes wäre aber der vom Kündigungsschutzgesetz bezweckte Bestandsschutz des Arbeitsplatzes illusorisch, wenn die Änderungskündigung der gerichtlichen Nachprüfung entzogen wäre. Auch Herschel-Steinmann vertreten keine andere Ansicht (vgl. Komm. z. KSchG, 4. Aufl. § 1 Anm. 13). Entscheidend ist, daß auch die mit einer Änderungs-offerte verbundene Kündigung eine echte Kündigung ist und als solche auf den Verlust des Arbeitsplatzes zielt. Danach besteht keine Veranlassung, von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 4, 1; 4, 6; 4, 22; Urteil des Dritten Senats vom 24. Mai 1960 - 3 AZR 444/57 -) abzuweichen, daß auch die Änderungskündigung unter das Kündigungsschutzgesetz fällt.

IV. Fehl geht auch die Revision, wenn sie meint, die hier streitige Kündigung sei schon deshalb nicht zu beanstanden, weil sich die der Klägerin angetragene Änderung innerhalb der Grenzen des Tarifvertrages hielt. Diese von Hiersemann in BB 1959, 1141 [1143] vertretene Auffassung



verfolgt den Gedanken, eine solche Kündigung könne schlechterdings kaum unsozial sein. Der Tariflohn habe die - gegebenenfalls vom Arbeitnehmer für den Einzelfall zu widerlegende - Vermutung für sich, dem Arbeitnehmer soziale und ihm zumutbare Bedingungen zu bieten.

Indes ist eine Änderungskündigung nicht schon deshalb gerechtfertigt, weil die neuen Bedingungen dem Arbeitnehmer zumutbar sind. Wie oben unter III. ausgeführt, ist das Kündigungsschutzgesetz auch auf Änderungskündigungen anwendbar. Dann aber ist auch eine Änderungskündigung rechtsunwirksam, wenn sie "sozial ungerechtfertigt" ist. Diese Worte enthalten nicht einen allgemeinen Billigkeitsbegriff. Sie werden vielmehr in § 1 Abs. 2 KSchG erläutert. Auch die Änderungskündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen; bedingt ist.

Die Auffassung Hiersemanns würde den Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes bei Abänderungskündigungen auf den Stand des § 56 des Gesetzes zur Ordnung der Nationalen Arbeit zurückschrauben; dieses Gesetz schützte den Arbeitnehmer lediglich gegen eine "unbillige Härte". Mit dem Kündigungsschutzgesetz ist aber der Gesetzgeber ganz bewußt einen Schritt weitergegangen als das frühere Recht. Es sollte ein grundsätzliches Recht des Arbeitnehmers auf Beibehaltung seines Arbeitsplatzes anerkannt werden (so Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Auflage, Bd. I S. 571, 572). Dieser Bestandsschutz kann sich immer nur auf das jeweilige, konkrete, durch den Arbeitsvertrag in seinem Inhalt bestimmte Arbeitsverhältnis beziehen (Wiedemann, RdA, 61, 3). Der so durch den Arbeitsvertrag umschriebene Arbeitsplatz ist in der Wirklichkeit des Lebens insbesondere auch die Existenzgrundlage des Arbeitnehmers und nicht ein abstrakter "Arbeitsplatz als solcher". Nur bei Vorliegen der in § 1 Abs. 2 KSchG ge-



nannten Gründe kann der Arbeitgeber in das konkret ausgestaltete Arbeitsverhältnis wirksam eingreifen. Zur Gestalt des so in seinem Bestand geschützten Arbeitsverhältnisses gehört nicht zuletzt der vertraglich festgelegte Lohn, mag er auch höher sein als der tarifvertraglich normierte Mindestlohn. Die Auffassung Hiersemanns würde grundsätzlich dem Arbeitgeber ohne Rücksicht auf die individuelle Rechtsposition des Arbeitsnehmers eine schematische Nivellierung nach unten auf den äußerst zulässigen Mindestlohn gestatten, selbst wenn keiner der Gründe vorliegt, die das Gesetz als Wirksamkeitsvoraussetzung für einen solchen Eingriff nennt. Dem kann nicht gefolgt werden.

Andererseits dürfen bei der richterlichen Überprüfung der Änderungskündigung Art und Ausmaß der angetragenen Änderung nicht unberücksichtigt bleiben (BAG 4, 1 [2]). Wenn sich nämlich der Bestandsschutz des Kündigungsschutzgesetzes auch auf das konkret gestaltete Arbeitsverhältnis bezieht, so führt das doch nicht zu einer Verfestigung der konkreten Bedingungen ohne jede Korrekturmöglichkeit. Die Korrekturmöglichkeit besteht vielmehr, wenn die in § 1 KSchG genannten Gründe vorliegen. Ob sie vorliegen oder nicht, kann nur nach einer Abwägung der beiderseitigen Interessen entschieden werden. Dabei darf jedoch nicht aus dem Auge verloren werden, daß die geltende Rechtsordnung als Korrekturmittel - sofern nicht ordnungsgemäß ein einseitiges Widerrufsrecht vorbehalten oder ebenfalls ordnungsgemäß eine Teilkündigungsmöglichkeit vertraglich vereinbart war - lediglich das Mittel der total wirkenden Kündigung zur Verfügung stellt, so daß regelmäßig der ganze Arbeitsplatz gefährdet wird. Danach ist, wenn - wie im vorliegenden Fall - lediglich betriebliche Erfordernisse zur Rechtfertigung der Änderungskündigung in Betracht kommen, danach zu fragen, ob so dringende betriebliche Erfordernisse für die geplante Änderung der Arbeitsbedingungen gegeben sind, daß diese Gründe unter vernünftiger Abwägung des Interesses des Arbeitgebers an der erstrebten Änderung gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers an der Aufrechter-



erhaltung seiner gegenwärtigen Arbeitsbedingungen es als billigenswert und angemessen erscheinen lassen, um dieser Änderung willen das Mittel einer Kündigung zu gebrauchen und damit das Arbeitsverhältnis zu gefährden oder unter Umständen zu beenden (vgl. BAG 1, 99; ähnlich Böttcher in BB 1959, 855; siehe auch die zur Aufnahme in das Nachschlagewerk des Gerichtes bestimmte Entscheidung in Sachen 1 AZR 255/58 vom 14. Oktober 1960). Nur dann ist die Änderungskündigung, bei der das Arbeitsverhältnis für den Fall der Annahme der neuen Bedingungen des Arbeitgebers fortgesetzt werden, sonst aber total sein Ende finden soll, durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Entsprechend ihrem funktionellen Sinn muß die wegen ihrer Tangierung des Bestandsschutzes vom Kündigungsschutzgesetz erfaßte Änderungskündigung insoweit als Einheit gesehen werden. Es ist zu beachten, daß bei der Änderungskündigung nach dem Willen des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer der Arbeitsplatz als solcher erhalten bleiben soll, es ist aber mit dem gleichen Nachdruck ebenfalls zu prüfen, ob die vom Arbeitgeber angestrebten Änderungen wirklich betrieblich notwendig sind (vgl. Auffarth-Müller, KSchG, § 1 Anm. 56). Das Verhalten des Arbeitnehmers gegenüber dem Abänderungsvorschlag ist dagegen als solches für die soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung ohne Bedeutung (BAG 4, 22).

Nach alledem ist der materiell-rechtliche Ausgangspunkt des angefochtenen Urteils nicht zu beanstanden. Darüber hinaus ist auch die Würdigung der von der Beklagten vorgetragenen Kündigungsgründe frei von Rechtsirrtum erfolgt. Zutreffend hält das Landesarbeitsgericht den Sachvortrag der Beklagten für zu unsubstantiiert.

Die Beklagte hat zwei Gründe für die Änderungskündigung genannt, nämlich einmal, ihr Betrieb sei seiner Zeit von der allgemeinen Textilkrise nicht verschont geblieben und sie habe zu drastischen Sparmaßnahmen greifen müssen, zum anderen, die Lohngerechtigkeit im Betrieb habe die Änderungskündigung erforderlich gemacht, um Unzuträglichkeiten und Beschwerden vorzubeugen.



- 10 -

Beide Gründe hat das angefochtene Urteil gesehen, gewürdigt, und zwar sowohl jeden einzelnen für sich wie auch beide in ihrer Gesamtheit. Irgendwelche wesentlichen, von den Parteien geltend gemachten Umstände hat es nicht übersehen. Abgesehen davon, daß eine Verfahrensrüge nicht erhoben worden ist, kann es dem Landesarbeitsgericht überhaupt nicht zum Vorwurf gemacht werden, es habe die Beklagte unter Verletzung des § 139 ZPO nicht zu einem genaueren und ins einzelne gehenden Sachvortrag angehalten. In einem Kündigungsschutzprozeß kann ein verklagter Arbeitgeber, zumal wenn er anwaltlich vertreten ist, nicht im Zweifel darüber sein, daß er die Gründe, die seine Kündigung bedingt haben, mit solcher Deutlichkeit und so ins einzelne gehend vortragen muß, daß ihr im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG zwingender Charakter unübersehbar ist. Daran fehlt es hier.

Was den ersten Grund betrifft, so ist weder vorgetragen worden, in welchem Ausmaß der Betrieb der Beklagten von der Textilkrise erfaßt worden war noch welche Bedeutung es für die Beklagte hatte, der Klägerin gegenüber je Arbeitsstunde 6 Pfennig zu ersparen. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, die Einsparung habe bei der Klägerin 12,-- DM monatlich betragen, wozu allenfalls drei weitere Arbeitnehmerinnen hinzugekommen wären. Die Folgerung, eine solche Einsparung falle gegenüber den sozialen Belangen der Klägerin nicht ins Gewicht, ist dann zutreffend. Daß diese Einsparung für die Bilanz der Beklagten ohne Bedeutung sei, wird auch von der Revision als möglich zugestanden.

Was den zweiten Grund betrifft, so ist nicht einmal dargelegt worden, warum es gegen den Grundsatz der Lohngerechtigkeit verstoßen soll, der Klägerin, einer damals seit mehr als neun Jahren im Betrieb beschäftigten Arbeiterin, die bereits längere Zeit hindurch mit Rücksicht auf eine verantwortliche und schwere Tätigkeit übertariflich bezahlt worden war, diesen Lohn auch weiterhin zu gewähren. Solange es aber an einem solchen Sachvortrag fehlte, konnte nicht beurteilt werden, ob Maßnahmen zur Wiederherstellung des Arbeits

[JLaw - Gesetzungs-Ums](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



Bewahrung notwendig waren.

Die Revision war daher zurückzuweisen.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Joachim

Paul Bresch

Göbel

•

