

25. April 1963

51

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

Gesetz: KSchG § 1 Änderungskündigung; BGB §§ 145 ff., § 620

Leitsätze:

- 1) Gegenstand des Kündigungsschutzprozesses, den ein Arbeitnehmer gegenüber einer ihm ausgesprochenen Änderungskündigung nach Ablehnung des Angebotes des Arbeitgebers anstrengt, ist nicht die angetragene Vertragsänderung, sondern die Kündigung selbst.
- 2) Eine auf betriebliche Gründe gestützte Änderungskündigung ist 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 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 (Bestätigung von BAG 10, 288 = BAG AP Nr. 10 zu § 620 BGB Änderungskündigung).

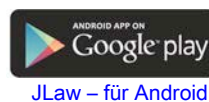
Aktenzeichen: 2 AZR 435/62

Urteil des BAG vom 25. April 1963

LAG Saarbrücken



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



51

2 AZR 435/62

Sa 7/62 Saarbrücken

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 25. April 1963

gez. Damm,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 1963 durch den Präsidenten Dr. Müller, den Bundesrichter Schilgen und die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Hense und Dr. Zimmermann für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarbrücken vom 19. September 1962 - Sa 7/62 - wird auf Kosten der Klägerin 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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte ist Sozialversicherungsträger für den Bergbau. Sie gewährte jahrelang ohne einen Vorbehalt der Freiwilligkeit oder der Widerruflichkeit ihren Arbeitnehmern freie Kohlen, die sie vom Saarbergbau verbilligt beziehen konnte.

Als die Bergbau-AG unter dem 12. August 1957 ankündigte, sie werde der Beklagten vom 1. Januar 1958 an keine verbilligte Kohle mehr liefern, beschloß der Vorstand der Beklagten, aus Haushaltsmitteln zu den allgemein üblichen Preisen Kohlen zu kaufen und dann der Belegschaft im bisherigen Umfang freie Kohle zu liefern. Hierfür hätte die Beklagte, die erhebliche Bundeszuschüsse erhält - 1961 rund 176 Millionen - 240.000,-- DM aufwenden müssen, was einer prozentualen Erhöhung der Personalkosten um rund 1,8 % und der gesamten Ausgaben um rund 0,05 % entsprochen haben würde. Gemäß § 25 RVO untersagte das Landesversicherungsamt als Dienstaufsichtsbehörde die Ausführung dieses Beschlusses. Das Saarländische Ministerium für Arbeit und Sozialwesen wies die Beklagte an, allen kündbaren Belegschaftsmitgliedern eine Änderungskündigung mit dem Angebot auszusprechen, das Arbeitsverhältnis unter Wegfall des Rechts auf Freikohlenbezug fortzusetzen.

Eine solche Abänderungskündigung ging 585 Arbeitnehmern der Beklagten, unter anderem auch der Klägerin, zu. Die Klägerin ist 21 Jahre alt, lebt zusammen mit ihrem ebenfalls berufstätigen Bruder im Haushalt ihrer eine Rente beziehenden Mutter und ist seit Ende Oktober 1956 bei der Beklagten als Stenotypistin tätig, zuletzt mit einem Bruttolohn von 481,-- DM = 374,-- DM netto. Sie erhielt bis zur Änderungskündigung jährlich 2 t Freikohlen im Wert von 240,-- DM.

Die Klägerin hat gegen die Änderungskündigung Klage mit dem Antrage erhoben, festzustellen, daß durch die Kündigung vom 12. Mai 1961 das Arbeitsverhältnis nicht

- 3 -



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



aufgelöst sei und zu den bisherigen Arbeitsbedingungen fortbestehe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten hin die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision begehrt.

Entscheidungsgründe:

Dem Begehren der Klägerin, das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses zu den alten Bedingungen festzustellen, konnte nicht entsprochen werden. Dem Landesarbeitsgericht war im Ergebnis, wenn auch nicht in allen Teilen der Begründung, zuzustimmen.

1. Lehnt ein Arbeitnehmer, dem - wie hier der Klägerin - eine Änderungskündigung mit dem Angebot auf Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen zugegangen ist, dieses Angebot ab und wendet er sich gegen die durch seine Ablehnung der ihm angetragenen Änderung wirksam gewordene Kündigung mit der Kündigungsschutzklage, so ist nach Maßgabe des § 1 KSchG die Kündigung auf ihre soziale Rechtfertigung hin zu prüfen. Gegenstand des Kündigungsschutzprozesses ist nicht das vom Arbeitgeber gemachte Angebot; denn dieses ist mit der Ablehnung durch den Arbeitnehmer bereits hinfällig geworden (§ 146 BGB). Nur wenn - was hier nicht geschehen ist - der Arbeitgeber sein Angebot bis zur richterlichen Entscheidung über dessen Angemessenheit und der Arbeitnehmer seine Annahme oder Ablehnung von dieser richterlichen Entscheidung abhängig macht (vgl. Böttcher, "Bestandsschutz und Vertragsinhaltsschutz im Lichte der Änderungskündigung", Festschrift für Molitor, S. 123 ff. [137 ff.]), kann die angetragene Vertragsänderung Prozeßgegenstand sein. Wenn aber - wie im Regelfall und so auch hier - das Angebot der Vertragsänderung bereits durch Ablehnung erledigt und damit die Kündigung wirksam



- 4 -

geworden ist, ist nur noch diese streitig.

Bei der hier in Rede stehenden Kündigung ist zu beachten, daß der Arbeitgeber sie ausgesprochen hatte, um aus Gründen seiner finanziellen Entlastung eine ihm günstigere Änderung der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Sie ist als eine auf betriebliche Bedingungen gestützte Kündigung dann als sozial gerechtfertigt anzusehen, 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. Das hat der Senat bereits in seiner Entscheidung vom 12. Januar 1961 in 2 AZR 171/59 (BAG 10, 288 [293/294] = AP Nr. 10 zu § 620 BGB Änderungskündigung) ausgesprochen; daran hält er fest.

Die Kritiker dieses Urteils (vgl. Hueck, AP Nr. 10 zu § 620 BGB, Anm. und Tophoven, SAE 61, 200) beachten nicht genügend, daß sich der Kündigungsschutz auf den durch die Arbeitsbedingungen konkret umschriebenen Arbeitsplatz bezieht. Bei jeder aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochenen Kündigung ist, ob sie nun mit einem Änderungsangebot verbunden war oder nicht, zu prüfen, ob wirklich dringende betriebliche Erfordernisse sie erheischen. Das bedeutet bei der Änderungskündigung, daß zunächst geprüft werden muß, ob die vom Arbeitgeber erstrebte Änderung der Vertragsbedingungen im dringenden betrieblichen Interesse liegt, und sodann, ob der Einsatz der Kündigung als Mittel zur Erreichung dieses Zieles gerechtfertigt ist, wobei wieder berücksichtigt werden muß, daß ohne Kündigung mangels Einverständnisses des Arbeitnehmers das im dringenden betrieblichen Interesse liegende Ergebnis nicht zu erzielen ist. So verstanden bedeutet die vom Senat erarbeitete Formel weder eine Übertreibung noch - wie die Klägerin meint - eine Abschwächung

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Bestandsschutzes bei der Änderungskündigung. Hiernach glaubt der Senat, daß die von ihm entwickelte Formel, die sowohl die Änderung als auch die Kündigung in Betracht zieht, dem wahren Charakter der Änderungskündigung am besten gerecht wird.

2. Als Ausgangspunkt für die Beurteilung, ob ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegt, sind im Gegensatz zu den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts die Anordnungen der Aufsichtsbehörden der Beklagten nicht anzusehen. Die Beklagte hat diese Anordnungen dadurch sich zu eigen gemacht, daß sie sie, gleich aus welchen Gründen immer, ohne weiteres hingenommen hat, obwohl sie die ihr zweifellos bekannte Möglichkeit hatte, die entscheidende Anordnung des Landesversicherungsamtes im Klagewege nach § 54 Abs. 3 SGG auf ihre Rechtmäßigkeit hin überprüfen zu lassen. Es durfte demgemäß nicht einfach schon, wie es das Landesarbeitsgericht getan hat, auf die Existenz dieser Anordnungen abgestellt werden, sondern es mußte geprüft werden, ob sie sachlich berechtigt waren, d.h. also, ob der von der Beklagten erstrebte Wegfall des Kohlebezugsrechts im gegebenen Falle ein dringendes betriebliches Erfordernis darstellt. Dabei mußte berücksichtigt werden, daß nicht nur gegenüber der Klägerin eine derartige Änderungskündigung ausgesprochen worden war, sondern, im unmittelbaren Zusammenhang mit ihr, auch gegenüber vielen Hunderten anderer Betriebsangehöriger, so daß es weniger auf die prozentuale Belastung der Beklagten gegenüber der Klägerin als auf die Bedeutung der Kündigungsmaßnahmen für den Betrieb der Beklagten ankommt.

Unstreitig ist die Beklagte kein kohleförderndes Unternehmen. Die Lieferung von freier Kohle ist sinnvoll im Bergbau für Bergleute. Wer selbst die Kohlen fördert, soll auch unentgeltlich Kohlen bekommen. Wenn dann noch die Verwaltungsangestellten des Bergbaus Deputat-Kohle erhalten, so läßt sich auch das rechtfertigen, weil sie eben durch ihre Tätigkeit in der Verwaltung mit dazu beitragen, daß der gesamte Förderungsbetrieb läuft. Nun kann es noch sinnvoll



- 6 -

sein, daß alle möglichen weiteren Betriebe, die ihrerseits mit dem Bergbau in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen, ihren Arbeitnehmern freie Kohle gewähren, aber doch vernünftigerweise nur dann, wenn ihre Beziehungen zum Bergbau ihnen zu verbilligten Kohlen verhelfen. Müssen sie aber, wie hier die Beklagte seit 1958, die Kohlen zum allgemein üblichen Preis erst beziehen, um sie dann ihren Arbeitnehmern frei liefern zu können, so ist das wirtschaftlich nicht mehr sinnvoll. Das gilt in besonderem Maße, wenn man bedenkt, daß die Beklagte aus allgemeinen Mitteln des Bundeshaushalts über 170 Millionen jährlich Zuschuß bekommt. Es ist dann auch nicht zu vertreten, daß die Beklagte ihren Angestellten freie Kohlen liefert, die vergleichbare Angestellte des Bundes nicht bekommen.

Man kann auch nicht sagen, daß die Beklagte nur berechtigt gewesen sei, eine Änderungskündigung nach Maßgabe des bisherigen Zustandes auszusprechen, also ihren Arbeitnehmern anzubieten, ihnen in Zukunft nur noch soviel Kohle zu liefern, wie es dem Verhältnis des verbilligten Kohlepreises zum allgemeinen Marktpreis entspricht. Vielmehr wurde mit dem Wegfall des verbilligten Kohlebezuges die Deputat-Kohlen-Lieferung überhaupt in sich sinnwidrig.

Die Beklagte war auch berechtigt, das Angebot auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses unter Wegfall des Kohlebezugsrechtes für den Fall der Ablehnung mit einer Kündigung zu verbinden. Denn der erstrebte Fortfall eines in sich sinnwidrig gewordenen alten Rechtes, dessen Fortbestand für alle Arbeitnehmer die auf erhebliche Bundeszuschüsse angewiesene Beklagte jedenfalls nicht unerheblich belasten würde, ist als so dringend betriebsnotwendig anzuerkennen, daß um dieser Änderung willen der Gebrauch des Mittels der Kündigung als billigenswert und angemessen erscheint. Das gilt ohne weiteres auch unter Berücksichtigung des Interesses, das die Klägerin an dem Fortbestand der alten Arbeitsbedingungen hat. Nach den einwandfrei getroffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts führt der Wegfall des Bezugsrechtes bei ihr nur zu einer geringfügigen,

- 7 -



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



- 7 -

ihren Lebensstandard nicht weiter beeinträchtigenden
Einschränkung.

gez. Dr. Müller Schilgen Dr. Meier-Scherling

Hense Dr. Zimmermann

