Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 2 AZR 454/93
Bundesarbeitsgericht 2. Senat — Urteil vom 11. November 1993 - 2 AZR 454/93 -

I. Arbeitsgericht Reutlingen — Urteil vom 15. April 1992 - 3 Ca 5/92 -

II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg — Urteil vom 25. November 1992 - 2 Sa 57/92 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Änderungskündigung zwecks Streichung einer Heimzulage

Gesetz:

KSchG § 1 Abs. 1, 2, § 2; Protokollnotiz zur Anlage 1 a zum BAT (B/L) Teil II G

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Anforderungen an die Darlegung dringender betrieblicher Erfordernisse bei einer Änderungskündigung zwecks Streichung bzw. Kürzung einer vereinbarten Zulage

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2 AZR 454/93
---
2 Sa 57/92 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Verkündet am
11. November 1993

Jatz,
Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. November 1993 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Bitter und Bröhl

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

sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Hayser und Nipperdey

für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 25. November 1992 - 2 Sa 57/92 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer vom Beklagten mit Schreiben vom 19. Dezember 1991 ausgesprochenen betriebsbedingten Änderungskündigung.

Der am 2. Juni 1952 geborene Kläger ist seit dem 1. Juli 1989 beim Beklagten als Diplom-Pädagoge (FH) im sog. teilstationären Bereich des vom Beklagten betriebenen Kinderheims im H /R tätig. Er ist mit 80 % der betriebsüblichen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigt. Er ist eingruppiert in die VergGr. IV b der Anlage 1 a zum BAT (Angestellte Sozial- und Erziehungsdienst) für den Bereich des Bundes und der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder.

In dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 3. Juli 1989 heißt es u.a. wie folgt:

"4. Der Mitarbeiter erhält Dienstbezüge in Anlehnung an den BAT (Land).

Der Mitarbeiter wird in die Vergütungsgruppe IV b/35. Lebensaltersstufe eingestuft. Teilzeitbeschäftigung mit 80 %.

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

Die monatliche Grundvergütung beläuft sich demnach auf

	DM 2.302,41
zuzüglich Ortszuschlag	DM 669,05
zuzüglich Heimzulage	DM 200,--
insgesamt auf:	DM 3.171,46"

Im übrigen nimmt der Vertrag auf die "Allgemeinen Arbeitsrichtlinien" des Beklagten Bezug.

Im Gebäude des Kinderheims im H sind 50 Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung und Pflege vollstationär untergebracht und werden von den dort eingesetzten Mitarbeitern des Beklagten rund um die Uhr im Schichtdienst betreut. Die Mitarbeiter erhalten für den Einsatz im Schichtdienst eine Zulage in Höhe von 70,00 DM. Neben diesen 50 vollstationär untergebrachten Kindern betreut der Beklagte in R in verschiedenen Gebäuden mit unterschiedlichen Standorten noch 22 Kinder in Tagesgruppen teilstationär, zwölf in Erziehungsstellen und zehn bis zwölf Kinder bzw. Jugendliche in Jugendwohnheimen.

Der Kläger ist ausschließlich mit den Kindern in den Tagesgruppen befaßt. Im Gegensatz zu den direkt im Gebäude im Hohbuch untergebrachten Kindern werden die Kinder in den Tagesgruppen vom Kläger nicht rund um die Uhr, sondern nur tagsüber versorgt und kehren abends wieder in ihre Familien zurück. Die Aufgaben, die bei der Betreuung der Kinder in diesem teilstationären Bereich anfallen, sind ansonsten dieselben wie bei der Betreuung im vollstationären Bereich.

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

In der Vergangenheit erhielten sowohl die Arbeitnehmer des Beklagten, die im vollstationären Bereich tätig sind, als auch diejenigen, die im teilstationären Bereich arbeiten, eine Heimzulage. Die "Heimzulage", die in den Arbeitsverträgen festgelegt wird, enthält dabei sowohl die Heimzulage nach der entsprechenden Protokollnotiz zum BAT für die Tätigkeit in einem Heim, in dem überwiegend schwer erziehbare Kinder oder Jugendliche zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind, als auch eine pauschalierte Zulage gemäß § 35 Abs. 1 i.V.m. Abs. 4 BAT zum Ausgleich für ungünstige Dienste. Im Jahr 1991 stellte sich der Beklagte auf den Standpunkt, die echte Heimzulage stehe nur den im vollstationären Bereich tätigen Arbeitnehmern zu und versuchte die Zulage für die Arbeitnehmer, die im teilstationären Bereich arbeiten, auf eine Pauschalabgeltung gemäß § 35 BAT zu reduzieren. Nachdem eine erste Änderungskündigung vom Beklagten zurückgenommen worden ist, kündigte der Beklagte mit der im vorliegenden Verfahren streitigen Kündigung vom 19. Dezember 1991 das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1992 und bot dem Kläger einen neuen Arbeitsvertrag zu sonst gleichen Arbeitsbedingungen an, nach dem anstatt der bisher gezahlten "Heimzulage" nur noch eine Pauschalabgeltung nach § 35 BAT in Höhe von 130,00 DM gezahlt werden sollte.

Der Kläger hat die geänderten Arbeitsbedingungen unter Vorbehalt angenommen. Er hält die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Kündigung vom 19. Dezember 1991 für sozial ungerechtfertigt. Dringende betriebliche Erfordernisse für eine Streichung der Heimzulage lägen nicht vor. Diese Zulage sei einzelvertrag-

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

lich als fester Lohnbestandteil vereinbart worden. Die Bezahlung erfolge nach dem Arbeitsvertrag ohnehin nur in Anlehnung an den BAT, hinsichtlich der Zuschläge sei ausdrücklich eine in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Beklagten vorgesehene Pauschalregelung getroffen worden. Es werde bestritten, daß der Beklagte aufgrund der derzeitigen Höhe der Pflegesätze nicht mehr in der Lage sei, die Heimzulage zu zahlen bzw. zu refinanzieren. Zwischen der Pflegesatzhöhe und dem Personalkostenansatz bestehe kein unmittelbarer Kausalzusammenhang. Auch die Pflegesatzkommission sei an die vertraglichen Vereinbarungen des Beklagten mit seinen Mitarbeitern gebunden.

Abgesehen davon stehe ihm auch nach der Protokollnotiz die Heimzulage zu. Wenn dort von einer "ständigen Unterbringung" die Rede sei, so bedeute dies nicht eine Unterbringung rund um die Uhr; es reiche eine über einen längeren Zeitraum täglich wiederkehrende Unterbringung aus, auch wenn sie nur tagsüber erfolge. Diese sei jedenfalls ausreichend, wenn bei der überwiegenden Zahl der Kinder die Unterbringung auf Dauer angelegt sei.

Der Kläger hat beantragt

> festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 19. Dezember 1991 unwirksam ist.

Der Beklagte hat zur Stützung seines Klageabweisungsantrags geltend gemacht, er könne an den Kläger die Heimzulage nicht weiterzahlen. Die Pflegesatzkommission habe bei den letzten Pflegesatzverhandlungen die echte Heimzulage, also den Betrag, der die

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

Pauschalabgeltung gemäß § 35 BAT übersteige, bei den Arbeitskräften im teilstationären Bereich nicht mehr akzeptiert. Er könne an den Kläger nicht mehr zahlen, als er über den Pflegesatz erstattet bekomme. Die Pflegesätze seien seine einzige Einnahme und da er kostendeckend arbeiten müsse, sei es ihm aus wirtschaftlichen Gründen nicht zuzumuten, den Kläger weiter zu den bisherigen Bedingungen zu beschäftigen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision des Beklagten.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Beklagten ist unbegründet. Zu Recht haben die Vorinstanzen der Klage stattgegeben. Die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung des Beklagten vom 19. Dezember 1991 ist sozial nicht gerechtfertigt und damit rechtsunwirksam (§ 2 Satz 1, § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG).

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Änderungskündigung sei schon deshalb unwirksam, weil der Kläger nach der Protokollnotiz Nr. 1 zur Anlage 1 a zum BAT (B/L) Teil II G (Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst) einen tariflichen Anspruch auf Zahlung der Heimzulage habe. Ein solcher Anspruch sei lediglich von der Zahl der ständig in dem Heim untergebrachten Kinder oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten abhängig, im Bereich des Kinderheims im H seien aber

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

zu mehr als 50 % solche Kinder untergebracht. Auch eine teilstationäre Unterbringung sei als ständige Unterbringung anzusehen, wenn sie auf längere Zeit angelegt sei. Eine Unterbringung rund um die Uhr sei zur Anwendung der Protokollnotiz Nr. 1 nicht erforderlich.

Selbst wenn aber ein tariflicher Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Heimzulage nicht gegeben sei, sei die Änderungskündigung sozial nicht gerechtfertigt. Mit zutreffenden Erwägungen habe das Arbeitsgericht ausgeführt, daß der Beklagte den von ihm geltend gemachten Kündigungsgrund nicht ausreichend dargelegt habe.

II. Der Hilfsbegründung ist zu folgen.

1. Auch bei einer Änderungskündigung ist die Entscheidung des Berufungsgerichts über die Frage der Sozialwidrigkeit der Änderungskündigung im Revisionsverfahren nur beschränkt nachprüfbar. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die der Nachprüfung grundsätzlich nur dahin unterliegt, ob der Rechtbegriff selbst verkannt ist, ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnormen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände des Einzelfalls berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung des BAG; vgl. etwa Urteil vom 12. Oktober 1979 - 7 AZR 959/77 - AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAGE 45, 146, 151 = AP Nr. 14 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, zu B I der Gründe).

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

Danach ist die angefochtene Entscheidung rechtlich nicht zu beanstanden.

2. Gegenstand des Rechtsstreits ist eine Änderungsschutzklage nach § 4 Satz 2 KSchG. Nimmt der Arbeitnehmer, wie im vorliegenden Fall, das Änderungsangebot des Arbeitgebers rechtzeitig unter Vorbehalt an, so hängt die Wirksamkeit der Änderungskündigung von der sozialen Rechtfertigung der angebotenen Vertragsänderung ab. Aus der Verweisung in § 2 Satz 1 KSchG auf § 1 Abs. 2 und 3 KSchG ergibt sich, daß für die Vertragsänderung ein Grund in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers oder ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegen muß. Eine Änderungskündigung ist darüber hinaus nur dann wirksam, wenn sich der Arbeitgeber bei einem an sich anerkennenswerten Anlaß zur Änderungskündigung darauf beschränkt hat, nur solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muß (ständige Rechtsprechung; vgl. Urteil vom 3. November 1977 - 2 AZR 277/76 - AP Nr. 1 zu § 75 BPersVG, zu IV 1 der Gründe; BAGE 47, 80, 88 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu B I der Gründe; Urteil vom 20. März 1986 - 2 AZR 294/85 - AP Nr. 14 zu § 2 KSchG 1969, zu B IV 3 a der Gründe; Urteil vom 15. März 1991 - 2 AZR 582/90 - AP Nr. 28 zu § 2 KSchG 1969, zu B I der Gründe).

3. Zutreffend geht das Berufungsgericht davon aus, daß der Anspruch des Klägers auf Zahlung der "Heimzulage" nur durch eine Änderungskündigung zu beseitigen war und der Beklagte keine Möglichkeit hatte, den Wegfall der Zulage mit weniger einschneidenden Maßnahmen zu erreichen (vgl. BAG Urteil vom 28. April 1982

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

- 7 AZR 1139/79 - BAGE 38, 348 = AP Nr. 3 zu § 2 KSchG 1969). Kommt lediglich ein tariflicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Zulage in Betracht und hat der Arbeitgeber in Verkennung der tariflichen Bestimmungen rechtsgrundlos eine derartige Zulage gezahlt, so ist zunächst zu prüfen, ob der Arbeitgeber die Zahlung einseitig, ohne daß es einer Änderungskündigung bedurft hätte, hätte einstellen können (vgl. dazu BAG Urteil vom 21. April 1982 - 4 AZR 671/79 - BAGE 38, 291 = AP Nr. 5 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bundesbahn). Ist jedoch die Zahlung der tariflichen Zulage vertraglich vereinbart, so kann der sich daraus ergebende vertragliche Lohnanspruch nicht einseitig durch den Arbeitgeber, sondern nur durch eine Änderungskündigung oder einen Aufhebungsvertrag beseitigt werden (BAG Urteil vom 15. März 1991 - 2 AZR 582/90 - AP Nr. 28 zu § 2 KSchG 1969, m.w.N.).

Im vorliegenden Fall kann es keinem Zweifel unterliegen, daß der Kläger einen vertraglichen Anspruch auf Zahlung der "Heimzulage" hat. Der Arbeitsvertrag der Parteien nimmt nicht nur auf die Bestimmungen des BAT Bezug, die Zulage ist vielmehr im Rahmen einer Vergütungsvereinbarung, die sich nur an den BAT anlehnt, ausdrücklich in einer bestimmten Höhe vereinbart worden. Dabei ist die in dem Arbeitsvertrag der Parteien enthaltene "Heimzulage" nicht einmal mit der tariflichen Heimzulage nach der einschlägigen Protokollnotiz zum BAT identisch, sie enthält vielmehr einen pauschalierten Betrag nach § 35 BAT, ohne daß aus dem Arbeitsvertrag erkennbar wäre, in welcher Höhe in der vereinbarten Zulage eine Heimzulage nach dem BAT enthalten ist.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

4. Für eine Änderungskündigung, die ohne Änderung der sonstigen Arbeitsbedingungen lediglich das Ziel verfolgt, vertraglich geschuldete Bezüge abzusenken, kann eine andauernd schlechte Ertragslage ein sozial gerechtfertigter Anlaß sein, wenn sie nicht anderweitig aufgefangen werden kann und durch die mit der Änderungskündigung angestrebte Senkung der Personalkosten die Stilllegung des Betriebes oder die Reduzierung seiner Belegschaft verhindert werden kann und soll (BAG Urteil vom 20. März 1986 - 2 AZR 294/85 - AP Nr. 14 zu § 2 KSchG 1969, zu B IV 3 a der Gründe). Allein der Entschluß des Arbeitgebers, die Lohnkosten durch Streichung der Zulage zu senken, stellt noch keine von den Gerichten als vorgegeben hinzunehmende, grundsätzlich bindende Unternehmerentscheidung dar. Dringende betriebliche Erfordernisse, die in diesem Sinne das Änderungsangebot bedingen, hat der Beklagte aber, wie das Landesarbeitsgericht im wesentlichen unter Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts zutreffend feststellt, nicht schlüssig vorgetragen.

a) Es kann dahinstehen, ob der Kläger, der nur vorübergehend am Tage Kinder in einer Tagesgruppe außerhalb des Gebäudes des Kinderheims betreut, in einem Heim im Sinne der Protokollnotiz Nr. 1 zur Anlage 1 a zum BAT (B/L) Teil II G tätig ist und damit die tariflichen Voraussetzungen für die Zahlung der Heimzulage erfüllt hat (vgl. zu diesen Fragen BAG Urteile vom 26. Mai 1993 - 4 AZR 260/91 -, - 4 AZR 149/92 - und - 4 AZR 130/93 -, alle zur Veröffentlichung in der Fachpresse, letzteres auch in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; BAG Urteil vom 23. Juni 1993 - 10 AZR 441/91 - n.v.).

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) Auch wenn man mit der Revision davon ausgeht, die im teilstationären Bereich tätigen Mitarbeiter des Beklagten hätten nach dem BAT keinen Anspruch auf eine Heimzulage, reicht der bloße Hinweis des Beklagten auf das Ergebnis der Pflegesatzverhandlungen nicht aus, ein dringendes betriebliches Erfordernis für den Ausspruch der Änderungskündigung darzulegen. Die Nichtberücksichtigung einer an einzelne Mitarbeiter gezahlten Zulage bei den Pflegesätzen führt nicht notwendig zu einer entsprechenden Unterdeckung bei den Kosten des Heimbetriebes. Die Vereinbarung zur Regelung des Pflegesatzwesens in Baden-Württemberg (Pflegesatzvereinbarung) vom 14. Oktober 1965 i.d.F. vom 19. Dezember 1989 unterscheidet zwischen den Pflegekosten, d.h. den tatsächlich entstehenden Kosten und den festen Pflegesätzen, die mit der Pflegesatzkommission ausgehandelt werden. Ob ein Heim kostendekkend arbeitet, hängt bei dieser Form der Kostenerstattung nicht allein vom Pflegesatz ab, sondern kann sich nur aus einer Gesamtbetrachtung ergeben (ebenso zu einem Krankenhausbetrieb BAG Urteil vom 30. Oktober 1987 - 7 AZR 659/86 - n.v., zu II 2 a der Gründe). Ein schlechtes Ergebnis bei einem Kostenfaktor kann durch ein günstiges Ergebnis bei einem anderen Kostenfaktor aufgewogen werden, außerdem dürfte das wirtschaftliche Ergebnis eines derartigen Heims wesentlich von seiner Auslastung abhängen. Die Frage einer Unterdeckung der Betriebskosten des Heims des Beklagten läßt sich jedenfalls nicht schon danach entscheiden, ob die Heimzulage in den Pflegesatz eingeflossen ist oder nicht, sondern nur anhand einer Aufstellung über alle Einnahmen und Ausgaben des Heimbetriebs. Dazu fehlt es aber an jedem schlüssigen Sachvortrag durch den Beklagten.

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

c) Es ist nicht einmal anhand konkreten Zahlenmaterials dargelegt, welche Kürzungen die Pflegesatzkommission vorgenommen bzw. welche Erhöhungen sie nicht bewilligt hat. Die jährliche Gesamtbelastung mit zusätzlichen Kosten läßt sich damit nicht absehen. Welches die Berechnungsgrundlage für die Annahme des Beklagten ist, mit dem Pflegesatz könne nunmehr die an den Kläger zu zahlende Heimzulage nicht mehr abgedeckt werden, ist nicht ersichtlich. Über das Betriebsergebnis des Heims macht der Beklagte überhaupt keine Angaben, so daß nicht festgestellt werden kann, ob überhaupt ein Defizit besteht, das der Beklagte durch den Einsatz eigener Mittel, die Aufnahme von Schulden oder die Unterlassung notwendiger Investitionen abdecken müßte.

d) Erst recht könnte nur eine Gesamtbetrachtung der Einnahmen und Ausgaben des Beklagten für das Kinderheim erkennen lassen, ob das vom Beklagten angenommene Erfordernis, durch Streichung der Zulagen Betriebskosten einzusparen, als dringlich anzusehen ist. Auch insoweit fehlt es aber an jedem schlüssigen Sachvortrag, wenn nicht einmal feststeht, ob das Kinderheim überhaupt einen Betriebsverlust erwirtschaftet und welcher Betrag sich durch die Streichung der Zulage einsparen ließe. Arbeitet das Heim nicht mit Verlust oder sind andererseits die Verluste so hoch, daß durch eine Streichung der geringfügigen Zulage eine Sanierung nicht erreicht werden könnte, so wäre die Änderung der Arbeitsbedingungen des Klägers schon mangels Dringlichkeit sozial nicht gerechtfertigt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

e) Selbst wenn man zugunsten des Beklagten unterstellt, es läge an sich ein anerkennenswerter Anlaß zur Änderungskündigung vor, so scheitert die Wirksamkeit der Kündigung jedenfalls daran, daß der Beklagte keinerlei Begründung dafür vorgetragen hat, warum er gerade beim Kläger in dieser Höhe eine Kürzung vorgenommen und die Zulage gerade auf 130,00 DM reduziert hat. Auch wenn grundsätzlich eine Änderung der Arbeitsbedingungen dringend erforderlich ist, muß der Arbeitgeber sich bei der Änderungskündigung darauf beschränken, nur solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muß (Senatsurteil vom 15. März 1991 - 2 AZR 582/90 - AP Nr. 28 zu § 2 KSchG 1969, zu B I der Gründe, m.w.N.). Daran fehlt es hier offensichtlich.

Die tarifliche Heimzulage betrug z.Z. der Einstellung der Kläger der beiden vom Senat entschiedenen Parallelverfahren - 2 AZR 454/93 - und - 2 AZR 476/93 - 90,00 DM. Inzwischen ist sie auf 120,00 DM erhöht worden. Den Betrag, der in der vertraglich vereinbarten Zulage an "echter Heimzulage" enthalten ist, gibt der Beklagte in der Revisionsinstanz mit 70,00 DM an. Auch dies kann aber angesichts der unterschiedlichen Arbeitszeit und der unterschiedlichen Höhe der vereinbarten Zulage kaum richtig sein. Die vereinbarte "Heimzulage" sollte sowohl eine angemessene Pauschalierung der nach § 35 Abs. 1 BAT zu zahlenden Zuschläge darstellen als auch die echte Heimzulage abdecken. Wenn die Parteien bei der Einstellung des Klägers einen bestimmten Betrag als angemessene Pauschalabgeltung nach § 35 Abs. 4 BAT angesehen haben, so ist ohne nähere Darlegung nicht erkennbar, ob angesichts der jährlich steigenden Gehälter im öffentlichen Dienst dieser Betrag auch Jahre nach Abschluß des Arbeitsvertrages noch

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

als angemessen anzusehen ist. Da der Beklagte mit dem Kläger einen Pauschalbetrag für alle Zuschläge einschließlich der Heimzulage vereinbart hat, könnte ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Änderungskündigung allenfalls dann angenommen werden, wenn nach Abzug einer bezogen auf den Zeitpunkt der Kündigung angemessenen Pauschalabgeltung nach § 35 Abs. 4 BAT überhaupt noch ein nennenswerter Betrag für eine Heimzulage im Sinne der einschlägigen Protokollnotiz übrigbliebe. Aus dem Vorbringen des Beklagten läßt sich aber nicht einmal schlüssig errechnen, welcher Betrag sich ergäbe, wenn der Beklagte berechtigt wäre, die Zulage auf den nach § 35 Abs. 4 BAT zu zahlenden angemessenen Betrag zu reduzieren. Es ist jedenfalls schlechthin nicht nachvollziehbar, wie der Beklagte angesichts der unterschiedlichen Arbeitszeit der Kläger und der unterschiedlichen Höhe der seinerzeit vereinbarten Zulagen rein rechnerisch dazu kommt, mit der Änderungskündigung beiden Klägern einheitlich die Weiterzahlung einer Zulage von 130,00 DM anzubieten. Auch bei der Erörterung dieses Punktes in der Revisionsverhandlung konnte der Beklagte die Höhe der vorgenommenen Kürzung der Zulage nicht näher erklären.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Hillebrecht Bitter Bröhl

Hayser Nipperdey

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