

Aktenzeichen: 2 AZR 455/80

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 7. Oktober 1982

- 2 AZR 455/80 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Urteil vom 24. Oktober 1979

- 4 Ca 854/79 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 18. Juni 1980

- 14 Sa 1596/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Unzulässigkeit einer Teilkündigung - Widerrufsvorbehalt

Gesetz:

BGB § 611 Widerrufsvorbehalt, § 315; SchwbG § 12;
BetrVG § 99; KSchG § 1; ZPO § 286

Leitsätze:

1. Die Teilkündigung zielt auf die einseitige Änderung der Vertragsbedingungen gegen den Willen des Vertragspartners. Sie ist unzulässig.
2. Ist das Recht zur einseitigen Änderung der Vertragsbedingungen vertraglich vereinbart, so handelt es sich - unabhängig von der gewählten Bezeichnung - um den Vorbehalt eines Widerrufs. Seine Ausübung hat nach billigem Ermessen zu erfolgen.
3. Die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehaltes, der zur Umgehung des Kündigungsschutzes führt, ist unwirksam.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 455/80

14 Sa 1596/79 Hamm

Verkündet
am 7. Oktober 1982

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Oktober 1982 durch den Richter Professor Dr. Röhsler als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Mayr und Dr. Kirchner für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. Juni 1980 - 14 Sa 1596/79 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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](#))



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger trat am 1. April 1973 als Werksreisender in die Dienste der Beklagten, die etwa 450 Arbeitnehmer beschäftigt. Als Vergütung bezog er zuletzt ein monatliches Fixum von 2.432,-- DM brutto und eine monatliche Provisionsvorauszahlung von 400,-- DM brutto. Auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien findet der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens vom 23. Januar 1975 nach dem Stande vom 25. Januar 1979 Anwendung. Der zwischen ihnen abgeschlossene Anstellungsvertrag vom 27. März 1973 enthält u.a. folgende Bestimmungen:

"I. Vertragsgegenstand

1. Die D überträgt ab 1.4.1973 dem Angestellten als Werksreisenden den Verkauf von Serienerzeugnissen.
2. Der Verkauf erstreckt sich auf die in der Anlage 1 aufgeführten Artikel. Die D behält sich vor, Artikel aus dem Verkaufsprogramm herauszunehmen oder einzufügen und außerdem in dem Verkaufsbezirk des Angestellten selbst tätig zu werden, ohne daß dadurch eine Minderung der Umsatzprämie eintritt.
3. Der Verkaufsbezirk umfaßt die Stadt- und Landkreise gemäß Anlage 2.
4. Der Verkaufsbezirk kann aus betrieblichen Gründen geändert werden, ohne daß dadurch der Gesamtvertrag gekündigt wird. Der Angestellte erklärt sich bereit, je nach Erfordernissen vorübergehend im kaufmännischen Innendienst eingesetzt zu werden."

Der Kläger erhielt zunächst als Verkaufsgebiete die Regierungsbezirke Ober- und Niederbayern übertragen. Ab 1. April 1974 wurde sein Verkaufsbezirk auf ganz Bayern mit Ausnahme des Regierungsbezirks Unterfranken ausgeweitet.

Im Jahre 1977 erlitt der Kläger einen Herzinfarkt und ist seitdem als Schwerbehinderter mit einer Erwerbsminderung von 80 % anerkannt. Am 26. Juni 1978 erklärte die Beklagte eine Änderungskündigung mit dem Ziel, den Kläger allein auf Provisionsbasis weiterzubeschäftigen. Diese Kündigung wurde jedoch wegen fehlender Anhörung der Hauptfürsorgestelle zurückgezogen. Mit Schreiben vom 20. September 1979 beantragte die Beklagte bei der Hauptfürsorgestelle die Zustimmung für eine erneute Kündigung, wobei dem Kläger angeboten wurde, entweder als freier Mitarbeiter

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 3 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 3 -

in seinem "bisherigen Gebiet" tätig zu sein oder aber eine gleichwertige Stellung im Innendienst anzunehmen. Nachdem die Hauptfürsorgestelle einer Kündigung des Klägers zugestimmt hatte, sprach die Beklagte am 24. Dezember 1980 die Kündigung aus. Über die hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage ist noch nicht entschieden worden. Den ihm übertragenen Verkaufsbezirk betreute der Kläger bis zum 31. März 1979. Mit Schreiben vom 15. Januar 1979 teilte ihm die Beklagte folgendes mit:

"Sehr geehrter Herr H !

Wie Sie wissen, haben wir im Herbst vergangenen Jahres in B einen größeren Betrieb der LM-Verarbeitung eingerichtet, in dem mehr als 30 Personen im Fertigungsbereich tätig sind.

Unser LM-Haustüren-Programm wickeln wir seit kurzem nur noch über unser Werk III/B ab.

Die im Hauptwerk in dieser Abteilung bisher tätigen Mitarbeiter wurden anderweitig in der Serienfertigung eingesetzt. Dadurch bedingt, ergibt sich für diesen Bereich eine größere Fertigungskapazität, und in der LM-Haustüren-Produktion ist es uns möglich, hier unseren Ausstoß wesentlich zu steigern.

Um alle Produktionszweige voll auszulasten, ist es erforderlich, mehr Aufträge als bisher zu bekommen. Das bedingt, daß die Verkaufsgebiete gestrafft und verkleinert werden, damit in Zukunft eine größere Zahl von Mitarbeitern in überschaubaren Verkaufsgebieten gezielt und intensiv arbeitet.

Im Oktober 1974 hatten wir Ihnen zusätzlich das Verkaufsgebiet 75 zur Betreuung überlassen. Dieses Gebiet wollen wir im Rahmen einer grundsätzlichen Neuordnung innerhalb der Bundesrepublik ab 1.4.1979 mit einem neuen Vertreter besetzen, dem die Bearbeitung der Gebiete Oberfranken, Mittelfranken und Oberpfalz übertragen wird.

Das Ihnen seinerzeit ebenfalls zusätzlich überlassene Gebiet "Schwaben" bleibt dagegen weiterhin in Ihrem Zuständigkeitsbereich. Somit ist Ihr Verkaufsgebiet ab 1.4.1979 der Bereich Schwaben, Oberbayern und Niederbayern.

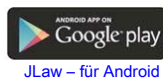
Ansonsten bleiben alle mit Ihnen getroffenen Vereinbarungen hiervon unberührt."

Mit Schreiben vom 22. Januar 1979 wehrte sich der Kläger gegen eine Verkleinerung seines Verkaufsbezirkes. Die Beklagte verwies in ihrer Antwort auf das ihr im Anstellungsvertrag eingeräumte Direktionsrecht und meinte, im Hinblick auf die bessere Effektivität sei eine Verkleinerung des Verkaufsbezirks unumgänglich. Seit dem 1. April 1979 bearbeitet der Kläger den ihm zugewiesenen kleineren Verkaufsbezirk.

- 4 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 4 -

Im Jahre 1978 erzielte der Kläger einen Umsatz von 1.011.433,-- DM bei Reisekosten und Tagesspesen von 22.000,-- DM, der Jahresbruttoverdienst betrug 29.184,-- DM an Gehaltsfixum und 6.000,-- DM an Umsatzprovisionen; im Jahre 1979, in dem der Kläger neun Monate in dem verkleinerten Verkaufsbezirk tätig gewesen ist, erzielte er einen Umsatz von 1.358.898,-- DM bei 22.369,-- DM Reisekosten und Tagesspesen, das Jahresbruttoeinkommen belief sich auf 29.184,-- DM an Gehaltsfixum und 7.200,-- DM an Umsatzprovisionen.

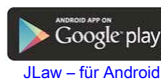
Der Kläger, der erstinstanzlich außerdem geltend gemacht hatte, er habe aufgrund der tariflichen Vorschriften noch restliche Gehaltsansprüche für Februar bis August 1979 über insgesamt 3.612,-- DM zu beanspruchen, hat vorgetragen, zur Verkleinerung des Verkaufsgebiets habe die Beklagte eine Änderungskündigung aussprechen müssen. Die Maßnahme der Beklagten sei durch die vertraglichen Bestimmungen nicht mehr gedeckt. Dabei könne es nicht darauf ankommen, ob er durch die Halbierung seines Reisebezirktes tatsächlich schon Einkommenseinbußen erlitten habe. Entscheidend sei vielmehr, daß sein gesamtes Kundenpotential erheblich reduziert worden sei und er hierdurch die Chance eines Mehrverdienstes durch Provisionen zu einem wesentlichen Teil verloren habe. Auch müsse er zu einem Teil der Kunden die über lange Jahre hinweg gepflegten wirtschaftlichen Beziehungen abbrechen. In dem verkleinerten Bezirk müsse er die Kundenbetreuung erheblich intensivieren, um auf die gleichen Verdienstmöglichkeiten zu kommen. Dabei dürfe auch nicht außer acht gelassen werden, daß die über Jahre aufgebauten Kundenkontakte eine ideelle Beziehung zu dem angestammten Bezirk geschaffen hätten. Auch insoweit führe die Verkleinerung des Verkaufsbezirks zu Verlusten, die ins Gewicht fielen.

Schließlich müsse bezweifelt werden, daß allein betriebliche Gründe die Verkleinerung des Verkaufsbezirktes veranlaßt hätten. Aufgrund des Verhaltens der Beklagten verdichte sich der Verdacht, daß die Maßnahme als Sanktion für seine Weigerung gedacht sei, freiwillig den Angestelltenstatus gegen den eines Handelsvertreters einzutauschen. Soweit die Beklagte seine bisherige Leistung kritisiere und meine, durch die Reduzierung des Verkaufsgebietes lasse sich ein günstigeres Verhältnis von

- 5 -



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



- 5 -

Einsatz und Wirkung erzielen, sei dies ein Rückgriff auf personenbedingte Gründe. Dies sei nach dem Arbeitsvertrag jedoch ausgeschlossen, da die einseitige Änderung des Bezirkes nur aus betrieblichen Gründen gestattet werde.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Verkaufsgebiet des Klägers über den 31. März 1979 hinaus auch die Bereiche Oberfranken, Mittelfranken und die Oberpfalz umfaßt,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.612,-- DM nebst 4 % Zinsen hieraus ab Klageerhebung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie vorgetragen, die Zulässigkeit der Verkleinerung des Verkaufsbezirkes ergebe sich aufgrund des mit dem Kläger abgeschlossenen Anstellungsvertrages. Sie sei zur Straffung und Verkleinerung der Verkaufsgebiete gezwungen gewesen, da infolge der Vergrößerung der Verkaufskapazität und der Verlagerung des Produktionsprogrammes von Serienprodukten zu individuellen Bauteilen ein deutlich intensiverer Einsatz der Vertreter notwendig geworden sei. Nach der Erkrankung des Klägers habe sich auch gezeigt, daß er den großen Verkaufsbezirk nicht mehr so intensiv werde betreuen können, wie dies erforderlich sei. Der Kläger habe selbst einmal geklagt, das von ihm betreute Gebiet sei zu groß. Trotz des großen Verkaufsgebietes habe der Umsatz bei steigenden Reisekosten und Spesen stagniert. Die Befürchtung des Klägers, er werde aufgrund der getroffenen Maßnahmen Einkommenseinbußen erleiden, sei unbegründet. Sein Jahreseinkommen werde hinreichend dadurch gesichert, daß er ein monatliches Fixum beziehe und aufgrund der tarifvertraglichen Vorschriften ihm auf jeden Fall eine Vergütung nach Gehaltsgruppe K 5 gezahlt werden müsse. Wegen der Möglichkeit intensiverer Tätigkeit in dem verkleinerten Bezirk brauche der Kläger nicht mit einer Verringerung seines zusätzlichen Provisionsverdienstes zu rechnen. Im übrigen sei der von dem Kläger ab dem 1. April 1979 betreute Verkaufsbezirk immer noch größer als der ihm ursprünglich zugewiesene. Aufgrund dieses Sachverhaltes stelle die vorgenommene Verkleinerung des Gebietes eine gerechtfertigte Maßnahme dar, die keine wesentlichen Bestimmungen des Arbeitsverhältnisses betreffe und den Kläger nicht beeinträchtige.



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 6 -

- 6 -

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag stattgegeben und den ursprünglich geltend gemachten Zahlungsanspruch abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und auch den Feststellungsantrag des Klägers abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist zulässig, aber nicht begründet.

I. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts geht das mit der Klage verfolgte Ziel des Klägers dahin, den vom 1. April 1974 bis 31. März 1979 inne gehaltenen Verkaufsbezirk zurückzuerhalten. Der Kläger ist der Auffassung, die Verkleinerung seines Verkaufsgebiets sei durch die Vertragsbestimmungen nicht mehr gedeckt, die Beklagte hätte daher eine Änderungskündigung aussprechen müssen. Zur Klärung dieser Frage hat der Kläger richtigerweise den Weg der allgemeinen Feststellungsklage gewählt, bei der er nicht an die Klagefrist des § 4 KSchG gebunden ist. Bei der einseitigen Änderung des Verkaufsgebietes handelt es sich um eine Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen gemäß § 315 BGB. Dementsprechend ist die gegebene Klageart die Klage auf Feststellung der billigen Leistung durch das Gericht nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB. Auch unter Berücksichtigung der Subsidiarität der Feststellungsklage bestehen vorliegend gegen die Erhebung der Feststellungsklage keine Bedenken, weil ein für den Kläger ob-siegendes Urteil geeignet wäre, ihm zu seinem Recht zu verhelfen, zumal die Beklagte nicht vorgetragen hat, die Zuweisung des beanspruchten Verkaufsbezirks sei ihr infolge anderweitiger Vergabe unmöglich geworden (vgl. hierzu BAG 33, 71 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht m. Anm. von Löwisch).

II. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Verkleinerung des Verkaufsbezirkes sei durch die Änderungsklausel in Ziff. I 4 des Anstellungsvertrages vom 27. März 1973 gerechtfertigt. Die einseitige Änderung des Verkaufsbezirkes beinhalte eine Teilkündigung, denn mit ihr habe eine einzelne Bedingung des Arbeitsverhältnisses aus dem Geflecht der vertraglichen Beziehungen

- 7 -



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



- 7 -

herausgelöst und abgeändert werden sollen.

Grundsätzlich sei zwar die Teilkündigung einzelner Vertragsbedingungen unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzulässig. Dies gelte jedoch nicht, wenn die Abänderung ausdrücklich vertraglich vorbehalten sei. Vorliegend sei eine einseitige Abänderung des Verkaufsbezirkes durch die Beklagte aus betrieblicher Gründen im Anstellungsvertrag vom 27. März 1973 ausdrücklich vereinbart worden. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts sei die Zulässigkeit der einseitigen Abänderung nicht deshalb zu verneinen, weil der dem Kläger zugewiesene Verkaufsbezirk ein prägendes Element für das Arbeitsverhältnis eines mit Provision arbeitenden Außendienstangestellten sei. Hiervon könne vorliegend schon deshalb nicht ausgegangen werden, weil anders als bei den üblichen Bezirkshandelsvertretern das Einkommen des Klägers zum größten Teil aus einem Festgehalt und nur zu etwa 1/5 aus der Provision bestanden habe. Auch aus der Einlassung des Klägers, sein reales Einkommen sei in sechs Jahren Betriebszugehörigkeit unter den Stand von 1973 gesunken, ergebe sich, wie wenig die Größe des Verkaufsbezirks für den Verdienst des Klägers bestimmend gewesen sei. Trotz Verdoppelung des Verkaufsbezirkes sei das Einkommen des Klägers hiervon kaum berührt worden. Entsprechendes gelte für die Zeit nach der Gebietsverkleinerung zum 1. April 1979. Der Kläger habe selbst eingeräumt, die Halbierung des Verkaufsgebietes habe eher zu einer Erhöhung der Provision geführt.

Sei daher die vereinbarte Änderungsklausel nicht grundsätzlich unwirksam, komme es entscheidend darauf an, ob sich die Teilkündigung im Rahmen billigen Ermessens nach § 315 BGB bewege. Dies sei vorliegend der Fall, da die einseitige Abänderung des Verkaufsbezirks das Vertragsgleichgewicht nicht zu Lasten des Klägers zerstört habe. Das dem Kläger zum 1. April 1979 zugewiesene Verkaufsgebiet sei sogar noch größer als das ursprünglich vereinbarte, ohne daß sich die sonstigen Vertragsbedingungen seit Beginn des Arbeitsverhältnisses wesentlich geändert hätten. Keine andere Beurteilung ergebe sich auch aus der vom Kläger geäußerten Befürchtung, die Halbierung seines Verkaufsbezirkes bewirke zugleich eine Halbierung seiner Provisionsbezüge. Das Einkommen des Klägers könne sich damit allenfalls um 1/10 gegenüber dem Stand vor dem 1. April 1979 verringern. Diesem Nachteil stünde der



- 8 -

- 8 -

Vorteil einer erheblich geringeren Reisetätigkeit gegenüber. Unabhängig davon sei die Befürchtung des Klägers gegenstandslos. Aus den eigenen vom Kläger seit 1974 vorgelegten Aufstellungen gehe hervor, daß die bislang erzielten Umsätze und damit die erzielten Provisionen hätten gehalten werden können. Die Halbierung des Verkaufsbezirkes sei also gerade nicht gleichbedeutend mit einer Halbierung der Verdienstchancen. Unabhängig von der Frage, wie ein optimaler Verkaufsbezirk im Falle der Beklagten auszusehen habe, stehe vorliegend jedenfalls fest, daß der Kläger durch die Verringerung des Verkaufsbezirkes keinen ins Gewicht fallenden Nachteil erlitten habe, zumal ihm das maßgebliche Tarifeinkommen garantiert werde. Auch könne sich der Kläger nicht darauf berufen, er habe ein ideelles Interesse an der Aufrechterhaltung der Kundenbeziehungen. Dieses trete gegenüber dem geschäftlichen Charakter seiner Verkaufstätigkeit zurück.

Die Beklagte habe für ihre Maßnahme auch betriebliche Gründe im Sinne der Ziff. I 4 des Anstellungsvertrages, die nicht mit dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des § 1 KSchG gleichzusetzen seien. Es genüge, wenn die Maßnahme ausreichend durch sachbezogene betriebliche Erwägungen motiviert sei. Vorliegend verspreche sich die Beklagte durch den intensiveren Einsatz des Klägers in einem kleineren Bezirk einen größeren Nutzen sowie geringere Reisekosten und Übernachtungsgelder.

III. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, die revisionsrechtlich relevante Rechtsfehler nicht erkennen lassen, ist im Ergebnis beizupflichten.

1. Soweit das Landesarbeitsgericht aufgrund Ziff. I 4 des Anstellungsvertrages die schriftliche Erklärung der Beklagten vom 15. Januar 1979 als Teilkündigung gewertet hat, hat es allerdings den Unterschied zwischen Teilkündigung und Widerrufsvorbehalt verkannt.

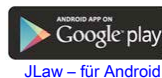
a) Entscheidendes Merkmal der Teilkündigung ist - wie bei jeder Kündigung des Arbeitsverhältnisses - die einseitige Änderung von Vertragsbedingungen gegen den Willen der anderen Vertragspartei. Gegenüber der Kündigung unterscheidet sich die Teilkündigung nur dadurch, daß die Kündigung das Arbeits-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 9 -

verhältnis in seinem ganzen Bestand erfaßt, mit der Teilkündigung eine Vertragspartei sich dagegen unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses im übrigen nur von einzelnen Rechten oder Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis lösen will (vgl. u.a. Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 2 Rz 5). Eine solche Teilkündigung ist grundsätzlich unzulässig, weil durch sie das von den Parteien vereinbarte Äquivalenz- und Ordnungsgefüge gestört wird und sie nicht darauf Rücksicht nimmt, daß Rechte und Pflichten der Parteien in vielfachen inneren Beziehungen stehen; durch die Teilkündigung entzieht sich somit eine Vertragspartei der Vertragsbindung, ohne gleichzeitig auf ihre Rechte aus der Bindung der anderen Partei zu verzichten (vgl. dazu KR-Wolf, Grunds. Rz 143; KR-Rost, § 2 KSchG Rz 51 - 53; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 2 Rz 6; Gumpert, BB 1969, 409, 410; BAG Urteil vom 4. Februar 1958 - 3 AZR 110/55 - AP Nr. 1 zu § 620 BGB Teilkündigung; BAG Urteil vom 8. November 1957 - 1 AZR 123/56 - AP Nr. 2 zu § 242 BGB Betriebliche Übung und BAG Urteil vom 14. Oktober 1960 - 1 AZR 255/58 - AP Nr. 25 zu § 123 GewO).

b) Ist hingegen einem Vertragspartner das Recht eingeräumt, einzelne Vertragsbedingungen einseitig zu ändern, so handelt es sich - unabhängig von der gewählten Bezeichnung - um einen Widerrufsvorbehalt. Dieser kann seine Rechtsgrundlage im Arbeitsvertrag selbst, aber auch in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag haben.

Die Vereinbarung eines solchen Widerrufsvorbehaltes, d.h. eines Rechts zur einseitigen Änderung einzelner Vertragsbedingungen ist grundsätzlich zulässig. Sie ist nur dann gemäß § 134 BGB nichtig, wenn sie zur Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes führt. Das wird in aller Regel dann der Fall sein, wenn wesentlich Elemente des Arbeitsvertrages einer einseitigen Änderung unterliegen sollen, durch die das Gleichgewicht zwischen Leistung und Gegenleistung grundlegend gestört würde (BAG 8, 338 = AP Nr. 8 zu § 611 BGB Direktionsrecht; BAG Urteil vom 4. Februar 1958 - 3 AZR 110/55 - AP Nr. 1 zu § 620 BGB Teilkündigung; BAG Urteil vom 16. Oktober 1965 - 5 AZR 55/65 - AP Nr. 20 zu § 611 BGB Direktionsrecht; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 2 Rz 6 m.w.N.).

Die Ausübung des vereinbarten Widerrufs hat gemäß § 315 BGB nach billigem Ermessen zu erfolgen (BAG Urteil vom 7. Januar 1971



- 10 -

- 5 AZR 92/70 - AP Nr. 12 zu § 315 BGB).. Sie kann der Beteiligung des Betriebsrates, etwa nach § 99 BetrVG, unterliegen (BAG 33, 71 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Direktionsrecht).

Ist danach die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehaltes unzulässig oder ein vereinbarter Widerrufsvorbehalt nichtig, so kann die erstrebte Änderung des Arbeitsvertrages nur mit dem Mittel der Änderungskündigung erreicht werden (vgl. BAG Urteil vom 4. Februar 1958, aaO; BAG Urteil vom 16. Oktober 1965, aaO ; KR-Rost, § 2 KSchG Rz 43 und 48; Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., Vorbem. zu § 620 BGB Rz 83).

2. Vorliegend hat die Beklagte sich unter Ziff. I 4 des Arbeitsvertrages vorbehalten, den Verkaufsbezirk aus betrieblichen Gründen zu ändern, ohne daß dadurch der Gesamtvertrag gekündigt wird. Damit hat sie sich ein Widerrufsrecht vorbehalten und den Widerruf mit Schreiben vom 15. Januar 1979 erklärt.

IV. Der Widerruf der Beklagten umgeht keine Vorschriften des KSchG und überschreitet nicht die Grenzen der Billigkeit nach § 315 BGB.

1. Die der Wertung des Berufungsgerichts zugrundeliegenden tatsächlichen Feststellungen sind für die Revisionsinstanz bindend, da die Revision hiergegen keine Verfahrensrügen erhoben hat.

2. Entgegen der Auffassung der Revision kommt dem zwischen den Parteien vereinbarten Verkaufsbezirk keine für das Arbeitsverhältnis wesentliche Bedeutung zu. Die Ziff. I 4 des Anstellungsvertrages ist nicht deshalb unwirksam, weil eine Abänderung des Verkaufsbezirkes nur mit dem Mittel der Änderungskündigung erreicht werden kann.

a) Dem steht nicht die von der Revision und dem erstinstanzlichen Urteil in Bezug genommene Rechtsprechung zur Frage der Gebietsänderung bei Bezirksvertretern entgegen. Diese geht ganz überwiegend davon aus, daß die Abänderung des Verkaufsbezirks eines Handelsvertreters als wesentlicher, das Arbeitsverhältnis prägender Bestandteil nicht einseitig abgeändert werden kann (vgl. dazu im einzelnen die Nachweise bei Meyer, Handelsvertreterrecht, Schriften zur Arbeitsrechts-Blattei, Bd. 8, 1978, S. 114 bis 116). Eine Übertragung dieser Recht-



sprechung auf den vorliegenden Fall scheitert bereits daran, daß der Kläger aufgrund der getroffenen Vertragsgestaltung keine dem Handelsvertreter vergleichbare Stellung einnimmt. Der Handelsvertreter ist auf die von ihm für seine Tätigkeit vom Unternehmer geschuldete Provision angewiesen, sie stellt sein Einkommen dar. Dieser Umstand ist der tragende Gesichtspunkt dafür, weshalb eine einseitige Abänderung des Verkaufsbezirkes das ausgehandelte Vertragsgleichgewicht zwischen den Parteien zerstört und deshalb nur mit dem Mittel der Änderungskündigung erreicht werden kann. Anderenfalls wäre der Handelsvertreter der Willkür seines Geschäftsherrn ausgeliefert (so zutreffend Meyer, aaO, S. 115). Für den Kläger ist dagegen die Provision nicht die Existenzgrundlage. Der Kläger hat Anspruch auf den tarifliche Mindestgehalt nach der Gruppe K 5 des Gehaltstarifvertrages von zuletzt 2.432,-- DM brutto, unabhängig von der von ihm außerdem noch zu erzielenden Provision. Vergleicht man darüber hinaus das von dem Kläger erzielte Jahresgehalt in den Jahren 1974 bis 1979 und stellt dem die jeweils verdiente Provision gegenüber, so ergibt sich, daß das Einkommen des Klägers lediglich in etwa zu 20 % aus Provisionen besteht. Unabhängig hiervon haben sich die gesamten Einkommensverhältnisse des Klägers durch die von der Beklagten jeweils vorgenommene Änderung der Verkaufsbezirke nicht geändert. Schon angesichts dieser Zahlenverhältnisse verbietet es sich, unter dem Gesichtspunkt der Einkommensverhältnisse dem zwischen den Parteien vereinbarten Verkaufsbezirk wesentliche Bedeutung für das Arbeitsverhältnis beizumessen, dessen einseitige Abänderung durch die Beklagte das Vertragsgleichgewicht stören und so unter Umgehung des KSchG zu einer gravierenden Inhaltsänderung des Arbeitsverhältnisses führen müßte, die nur mit dem Mittel der Änderungskündigung zu erreichen ist.

b) Dem zwischen den Parteien vereinbarten Verkaufsbezirk kommt auch nicht aufgrund von Ziff. I 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages prägende Bedeutung zu, nach der die Beklagte in dem Verkaufsbezirk nur tätig werden durfte, wenn sich hierdurch keine Minderung der Umsatzprämie für den Kläger ergab. Eine solche Annahme verbietet sich bereits angesichts des Verhältnisses zwischen Provision und festem Einkommen des Klägers.



3. Handelt es sich bei dem Verkaufsbezirk des Klägers nicht um eine prägende Bestimmung des Vertrages, so konnten die Parteien dessen einseitige Änderung durch die Beklagte vereinbaren. Die vorgenommene Änderung widerspricht auch nicht den Grundsätzen billigen Ermessens nach § 315 BGB.

a) Der Senat vermag der Auffassung der Revision, hierbei sei nicht die tatsächliche Beeinträchtigung, sondern allein die Möglichkeit einer Verdienstminderung des Klägers relevant, nicht zu folgen. Ob eine Maßnahme unbillig ist, kann nur anhand der konkreten Umstände des Einzelfalles, nicht aber hypothetisch begründet werden. Andernfalls würde eine Billigkeitskontrolle, die gerade nach § 315 BGB den Einzelfall im Auge hat, jeglichen Sinn verlieren. Vorliegend hat aber das Landesarbeitsgericht zutreffend dargelegt, die Befürchtung des Klägers, es werde eine Halbierung seiner Provisionsbezüge eintreten, sei unbegründet. Dies ergebe sich bereits, wie das Berufungsgericht ungerügt festgestellt hat, aus dem eigenen Vortrag des Klägers, er habe seit dem 1. April 1979 in dem verkleinerten Verkaufsbezirk keine geringeren Provisionen erzielt.

b) Nicht ersichtlich ist, inwieweit die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers eine andere Bewertung bedingen soll. Die von der Beklagten durchgeführte Maßnahme ist weder durch die Schwerbehinderung des Klägers bedingt noch wirkt sie sich auf seine Schwerbehinderung aus. Durch die Verkleinerung des Verkaufsbezirks wird vielmehr die von dem Kläger zu leistende Arbeit infolge geringerer Reisetätigkeit möglicherweise sogar weniger anstrengend.

V. Entgegen der Auffassung der Revision verstößt die Maßnahme der Beklagten auch nicht gegen anderweitige zwingende Vorschriften der Gesetze, des Tarifrechts oder des Einzelarbeitsvertragsrechts.

1. Durch die Ausübung des Widerrufs ist § 12 SchwbG nicht verletzt, da diese Vorschrift nur auf eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses Anwendung findet.

a) Gemäß § 12 SchwbG bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle. Sinn dieser Vorschrift ist, durch das vorherige Zustimmungserfordernis der Hauptfürsorgestelle das

Gesamtinteresse aller Schwerbehinderten zu wahren, insbesondere dafür zu sorgen, daß den Schwerbehinderten kein Arbeitsplatz verloren geht.

b) Diese Regelung verlangt die Zustimmung jedoch nur dann, wenn eine Kündigung, d.h. eine Beendigungs- oder Änderungskündigung gegenüber dem Schwerbehinderten ausgesprochen wird. Dagegen werden Maßnahmen des Arbeitgebers, die zwar eine Änderung der Arbeitsbedingungen bewirken, jedoch unterhalb der Schwelle einer Änderungskündigung liegen, vom Schutzbereich dieser Vorschrift nicht erfaßt (so ausdrücklich KR-Etzel, § 12, § 17 SchwbG Rz 6 und 8; Gröninger, SchwbG, 1981, § 12 Anm. 3 und Wilrodt/Neumann, SchwbG, 5. Aufl., § 12 Rz 62 und 65). Soweit die Revision in diesem Zusammenhang unter Bezugnahme auf die Kommentierung bei Wilrodt/Neumann (aaO, Rz 62 - 66) auf den dem Schwerbehinderten-gesetz innewohnenden Schutzgedanken verweist, der eine Anwendung des § 12 SchwbG auch auf Teilkündigungen bedinge, unterliegt sie einem Mißverständnis. Zwar sind die zulässigen Grenzen des Direktionsrechts oder des Widerrufsvorbehaltes gegenüber einem Schwerbehinderten möglicherweise enger zu ziehen als gegenüber einem gesunden Arbeitnehmer (so Wilrodt/Neumann, aaO, Rz 65); hierbei geht es aber allein um die Frage der Zulässigkeit eines Widerrufsvorbehaltes, nicht aber darum, den zulässigen Widerruf aufgrund eines vertraglichen Vorbehaltes dem Zustimmungserfordernis des § 12 SchwbG zu unterwerfen. Gerade in den von Wilrodt/Neumann, aaO genannten Fällen liegt eine Überschreitung des Direktionsrechts bzw. eine Umgehung des KSchG mit der Folge vor, daß die hiermit bezweckte Änderung der Vertragsbedingungen nur mit dem Mittel der Änderungskündigung erstrebt werden kann. Vorliegend ist aber dem schwerbehinderten Kläger keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen worden. Der Kläger läuft anders als bei einer Änderungskündigung nicht Gefahr, bei Ablehnung der ihm angetragenen Änderung der Arbeitsbedingungen seinen Arbeitsplatz aufs Spiel zu setzen. Demzufolge geht auch den Schwerbehinderten insgesamt kein Arbeitsplatz verloren.

2. Auch ein Verstoß gegen betriebsverfassungsrechtliche Vorschriften liegt nicht vor.

Eine Verletzung der §§ 102 und 103 BetrVG kommt schon deshalb nicht in Betracht, weil diese Vorschriften die Kündigung des

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Arbeitsverhältnisses voraussetzen und damit auf die Ausübung eines zulässig vereinbarten Widerrufs nicht anwendbar sind. Die von der Beklagten durchgeführte Maßnahme bedurfte auch nicht unter dem Gesichtspunkt der Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Der Kläger hat im übrigen auch nicht behauptet, daß der Betriebsrat nicht beteiligt worden ist.

VI. Das Landesarbeitsgericht ist schließlich auch zutreffend von dem Vorliegen betrieblicher Gründe als der vertraglich vereinbarten Voraussetzung für die Ausübung des Widerrufs ausgegangen.

1. Die Auslegung des Berufungsgerichts, betriebliche Gründe seien nicht gleichbedeutend mit dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des § 1 KSchG, es reiche aus, wenn die getroffene Maßnahme durch sachbezogene betriebliche Erwägungen motiviert sei, begegnet keinen revisionsrechtlichen Bedenken. Insoweit geht es um die Auslegung einer atypischen Willenserklärung, die nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Nachprüfung unterliegt. Ein Verstoß gegen anerkannte Auslegungsregeln, Denkgesetze oder Erfahrungssätze ist nicht ersichtlich. "Betriebliche Gründe" im Sinne dieser Bestimmung müssen nicht zwangsläufig den "dringenden betrieblichen Erfordernissen" im Sinne des § 1 KSchG entsprechen. Zwar ist ein dringendes betriebliches Erfordernis stets auch ein betrieblicher Grund, dies gilt jedoch nicht umgekehrt.

Durch die Einführung des Begriffes der Dringlichkeit im KSchG sollten im Verhältnis zu früheren Regelungen die Anforderungen an die Kündigung verschärft werden (vgl. dazu Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz 103). Dementsprechend sind dringende betriebliche Gründe nur dann zu bejahen, wenn die Kündigung im Interesse des Betriebes wirklich notwendig ist, d.h. keine alternativen Maßnahmen auf technischem, organisatorischem oder wirtschaftlichem Gebiet durchführbar sind (vgl. BAG 21, 248 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung sowie KR-Becker, § 1 KSchG Rz 296 und Hueck, aaO, Rz 103). Daher ist es kein Widerspruch, wenn das Landesarbeitsgericht für das Vorliegen betrieblicher Gründe weniger verlangt als für den Nachweis dringender betrieblicher Gründe.

2. Das Berufungsgericht hat hierzu in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, mit der von der Beklagten durchgeführten Maßnahme habe ein intensiverer Einsatz des Klägers in einem kleineren Bezirk und damit ein größerer Nutzeffekt erzielt werden sollen; der Sachvortrag des Klägers, wonach dieser Grund lediglich vorgeschoben sei und es sich in Wahrheit um eine Sanktion für seine Weigerung gehandelt habe, als freier Handelsvertreter für die Beklagte tätig zu werden, trage die von ihm geäußerte Vermutung nicht. Diese Würdigung im angefochtenen Urteil ist entgegen der Meinung der Revision nicht zu beanstanden.

a) Die Revision rügt insoweit eine Verletzung des § 286 ZPO mit der Begründung, das Landesarbeitsgericht habe bei seiner Würdigung nicht den gesamten Tatsachenvortrag der Parteien berücksichtigt. Ausweislich des Sitzungsprotokolls vom 18. Juni 1980 habe die Beklagte verbindlich erklärt, ein wesentlicher Grund für die Einschränkung des Verkaufsbezirks sei gewesen, daß sich nach der Erkrankung des Klägers gezeigt habe, er könne den größeren Verkaufsbezirk nicht mehr so betreuen, wie dies erforderlich wäre. Ein weiterer Grund liege in den von der Beklagten vorgenommenen Produktionsänderungen, die eine intensivere Betreuung des Bezirks erforderten. Aus diesen Erklärungen der Beklagten ergebe sich, ein anderer als der Kläger hätte den Erfordernissen genügt, die Beklagte stelle also offensichtlich entscheidend nicht auf betriebliche, sondern auf personen- bzw. verhaltensbedingte Gründe ab. b) Die Beweiswürdigung des Tatrichters kann nur daraufhin untersucht werden, ob sie vollständig und widerspruchsfrei ist, gegen Denkgesetze oder Erfahrungsregeln verstößt oder ob wesentliche Beweisankünfte übergangen worden sind. Hierbei braucht das Gericht nicht alles, was es für unerheblich hält, ausdrücklich zu erörtern, wenn sich nur ergibt, daß eine sachentsprechende Beurteilung überhaupt stattgefunden hat. Bei dieser eingeschränkten Nachprüfung ist die Würdigung des Berufungsgerichts nicht zu beanstanden.

Zwar hat das Landesarbeitsgericht sich nicht ausdrücklich im einzelnen gerade mit der Erklärung der Beklagten im Sitzungsprotokoll vom 18. Juni 1980 auseinandergesetzt. Es hat jedoch die maßgeblichen Gesichtspunkte gewürdigt und gegeneinander abgewogen, die vorliegend nach dem Sachvortrag der Parteien für die Frage, ob betriebliche Gründe vorliegen, von Bedeutung sind.

Das Landesarbeitsgericht hat den Vortrag der Beklagten berücksichtigt, zur vollen Auslastung aller Produktionszweige sei eine Straffung und Verkleinerung der Verkaufsgebiete erforderlich, ebenso die Gesichtspunkte, die auf eine personen- bzw. verhaltensbedingte Begründung der von der Beklagten vorgenommenen Maßnahme hindeuten, nämlich den Hinweis auf den eingeschränkten Gesundheitszustand des Klägers sowie den Sachvortrag des Klägers, in Wahrheit handele es sich bei der von der Beklagten vorgenommenen Maßnahme um eine Sanktion gegen ihn. Entgegen der Meinung der Revision hat sich damit das Landesarbeitsgericht der Sache nach mit dem widersprechenden Sachvortrag der Parteien auseinandergesetzt und ist hierbei aus den von ihm dargelegten Gründen zu dem Ergebnis gelangt, die von der Beklagten zugleich gegebene personenbezogene Begründung der Maßnahme stehe den von ihr dargelegten entscheidenden betrieblichen Gründen nicht entgegen; es handele sich hierbei gerade um keine fadenscheinige Begründung und es habe sich nicht die vom Kläger geäußerte Vermutung bestätigt, die Verkleinerung des Verkaufsbezirks sei eine Sanktion gegen ihn. Diese Schlußfolgerung im angefochtenen Urteil ist möglich und läßt keinen Verstoß gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze erkennen.

3. Die von der Beklagten mit der Absicht vorgenommene Verkleinerung des Verkaufsbezirks, einen intensiveren und gezielteren Einsatz des Klägers zu erreichen, stellt tatsächlich einen betrieblichen Grund im Sinne der vom Berufungsgericht vorgenommenen Auslegung der Ziff. I 4 des Anstellungsvertrages dar. Die von der Beklagten ergänzend gegebene personenbezogene Begründung für die von ihr getroffene Maßnahme steht dieser Annahme nicht entgegen. Ebenso wie eine Kündigung sowohl auf personen- bzw. verhaltens- als auch auf betriebsbedingte Gründe gestützt werden kann, liegt ein betrieblicher Grund im Sinne der Ziff. I 4 des Arbeitsvertrages auch dann vor, wenn noch weitere Gründe für die getroffene Maßnahme sprechen. Entscheidend ist allein, ob der von der Beklagten vorgetragene betriebliche Grund für die von ihr getroffene Maßnahme ausschlaggebend gewesen ist. Dies war vorliegend der Fall.



- 17 -

VII. Die Revision war daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO
als unbegründet zurückzuweisen.

Dr. Röhler
zugleich für den durch Krankheit
an der Unterschriftsleistung
verhinderten Richter Triebfürst

Matthes

Hans Mayr

Dr. Kirchner

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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

