

Aktenzeichen: 2 AZR 481/91
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 02. April 1992
- 2 AZR 481/91 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 27. April 1990
- 15 Ca 14287/89 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 17. September 1991
- 2 Sa 432/90 -

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

Entscheidungsstichwort:

Massenänderungskündigungen gegenüber Personalratsmitgliedern

Gesetz:

KSchG 1969 § 15; §§ 2, 4; ZPO § 314

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

§ 15 KSchG gilt auch bei Massenänderungskündigungen gegenüber Mitgliedern von Betriebs- und Personalverfassungsorganen (Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung; vgl. zuletzt Senatsurteil vom 9. April 1987 - 2 AZR 279/86 - AP Nr. 28 zu § 15 KSchG 1969)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 481/91

2 Sa 432/90 München

Verkündet am
2. April 1992

Im Namen des Volkes!

Noll,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp. Seiten 1 - 3



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. April 1992 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Bitter sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und Dr. Engelmann für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 17. September 1991 - 2 Sa 432/90 - wird auf ihre 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 24 Kläger sind bei der Beklagten seit mehr als 10 Jahren als Fernmeldehandwerker beschäftigt und sämtlich Mitglieder der bei ihren Dienststellen gebildeten Personalräte. Auf ihre Arbeitsverhältnisse finden aufgrund beiderseitiger Tarifbindung und einzelvertraglicher Vereinbarung die Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundespost Anwendung.

Die Eingruppierung und Vergütung der Kläger richtete sich bis zum 31. Oktober 1986 nach den "Vorbemerkungen zum Lohngruppenverzeichnis" (Anl. 2 zum Tarifvertrag für die Arbeiter der



Deutschen Bundespost - TV Arb - künftig: Vorbemerkungen). Sie enthielten u.a. folgende Bestimmungen:

"...

(Abs. 4)

Die Arbeiter sind bei der Einstellung nach den ihnen ständig übertragenen Arbeiten in die Lohngruppe einzugruppieren, für die sie die in den Tätigkeitsmerkmalen vorgeschriebenen sonstigen Voraussetzungen erfüllen...

.....

(Abs. 12)

(Unterabs. 1)

Verrichten Arbeiter Tätigkeiten, die nach den Bewertungsrichtlinien, den Bewertungskatalogen und den hierzu ergangenen Verfügungen Beamtentätigkeiten sind, so gilt für die Entlohnung der Arbeiter nachstehende Gegenüberstellung:

Es gelten

Art der der Arbeiter	Beamtentätigkeiten der Regelbewertung	als Tätigkeiten der Lohngruppe

1. Handwerker oder gleichge- stellter Arbeiter	A 3/4	II
	nach Bewährung und fünf- jähriger Postdienstzeit	II a
	A 5 und höher	I a

(Unterabs. 6)

Bei Schlüsselbewertungen ist für die Entlohnung des Arbeiters die unterste der nach Besoldungsgruppen bezeichneten Bewertung maßgebend. Abweichend hiervon ist die nächsthöhere der nach Besoldungsgruppen bezeichneten Bewertung maßgebend, wenn in einem Schlüssel

a)



- b) der Anteil der höheren Bewertung oder Bewertungen gegenüber dem Anteil der untersten Bewertung mehr als 50 v. H. beträgt, der Arbeiter eine Postdienstzeit von 10 Jahren aufzuweisen hat und er insgesamt 5 Jahre nach der der untersten Bewertung entsprechenden Lohngruppe oder einer dieser vergleichbaren oder höheren Lohngruppe entlohnt wurde...."

Die Kläger waren als "bauausführende Kräfte" in Baubezirken verschiedener Fernmeldeämter im Bezirk der Oberpostdirektion München eingesetzt und in Lohngruppe II a eingruppiert.

Für die Tätigkeit der bauausführenden Kräfte einschließlich der Meßhelfer faßte die Beklagte durch Verfügung des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen vom 21. Mai 1985 die in dem den Fernmeldebereich umfassenden Bewertungskatalog F enthaltenen Aufgabenträgernummern (AtNr.) 44.228 und 44.229 unter der neuen AtNr. 44.229 zusammen und führte rückwirkend zum 1. Mai 1985 eine gemeinsame Schlüsselbewertung ein. Der neue Aufgabenträger erhielt die Bewertung

A 5 : A 3/4 : Arb = 12 : 8 : 80.

Dies bedeutete, daß die dem neuen Aufgabenträger in einem Fernmeldebezirk übertragene Aufgabe zu 12 % durch Beamte der Besoldungsgruppe A 5, zu 8 % durch Beamte der Besoldungsgruppe A 3/4 und zu 80 % durch Arbeiter wahrzunehmen waren.

Mit Verfügung vom 21. August 1985 wurde die Schlüsselbewertung in



A 5 : A 3/4 : Arb = 13 : 15 : 72

geändert und der Bewertungskatalog F entsprechend berichtigt.
Danach entfielen von der von dem Aufgabenträger wahrzunehmenden Aufgabe 13 % auf Beamte der Besoldungsgruppe A 5, 15 % auf Beamte der Besoldungsgruppe A 3/4 und 72 % auf Arbeiter.

Von diesen Maßnahmen wurden bei der Beklagten etwa 10.000 Fernmeldehandwerker, darunter auch die Kläger, betroffen. Zwischen ihnen und der Beklagten entstand Streit über die vergütungsrechtlichen Folgen der Schlüsselbewertungen. Die Arbeitnehmerseite vertrat die Ansicht, aufgrund der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 stehe den "bauausführenden Kräften" gem. Abs. 12 Unterabs. 6 Satz 2 Buchst. b der Vorbemerkungen ein tariflicher Anspruch auf die Lohngruppe I a zu. Durch die mit Verfügung vom 21. August 1985 rückwirkend geänderte Schlüsselbewertung - nach der der nach A 5 bewertete Anteil den nach A 3/4 bewerteten nicht mehr übersteigt - habe ihnen dieser Anspruch nicht mehr einseitig entzogen werden können.

Die Beklagte war der Meinung, den betroffenen Arbeitnehmern stehe bereits nach der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 nur die Lohngruppe II a zu. In jedem Falle habe aber die Schlüsselbewertung vom 21. August 1985 zu einer solchen Eingruppierung geführt, ohne daß es einer Änderungskündigung bedurft hätte.

In einem hierauf angestregten Eingruppierungsprozeß entschied der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts durch Urteil vom 14. Juni 1989 - 4 AZR 767/89 - (nicht veröffentlicht) im



Sinne der von der Arbeitnehmerseite vertretenen Auslegung des Abs, 12 Unterabs. 6 Satz 2 Buchst. b der Vorbemerkungen.

Im Hinblick auf dieses Urteil sprach die Beklagte den Klägern, wie auch den übrigen von den Schlüsselbewertungen betroffenen Fernmeldehandwerkern, ordentliche Änderungskündigungen aus, und zwar den Klägern zu 1) bis 3) mit Schreiben vom 18. August 1989, dem Kläger zu 4) mit Schreiben vom 19. Dezember 1989, den Klägern zu 5) bis 9) mit Schreiben vom 20. Dezember 1989, den Klägern zu 10) bis 16) mit Schreiben vom 22. Dezember 1989 und den Klägern zu 17) bis 24) mit Schreiben vom 27. Dezember 1989. Die Begründungen lauten wie folgt:

"Sie haben gegen die Deutsche Bundespost den Anspruch geltend gemacht, daß sie aufgrund der Verfügung 211-4 A 1464-4/BBZ vom 21.05.85 mit Wirkung vom 01.05.85 in die Lohngruppe I a eingruppiert sind. Da wir diese Rechtsauffassung nicht teilen, kündigen wir Ihnen vorsorglich Ihren Arbeitsvertrag vom 29.09.72 (Grundarbeitsvertrag) zum 31.03.1990 fristgemäß und bieten Ihnen an, das Arbeitsverhältnis in der Weise fortzusetzen, daß an die Stelle der Lohngruppe I a die Lohngruppe II a tritt.

Wir weisen darauf hin, daß nach der übereinstimmenden Rechtsauffassung der Tarifvertragsparteien aufgrund der mit Verfügung 211-4 A 1464-4/BBZ vom 21.08.85 vorgenommenen Bewertungsänderung ein tarifvertraglicher Anspruch auf Eingruppierung nach Lohngruppe I a vom Zeitpunkt des Erlasses dieser Verfügung an nicht mehr besteht.

Die vorsorgliche Änderungskündigung zum Zwecke der Rückgruppierung wird gegenstandslos, wenn der von Ihnen geltend gemachte Anspruch auf Eingruppierung in die Lohngruppe I a rechtskräftig abgewiesen wird, Sie Ihre Klage bzw. Antrag zurücknehmen oder im Falle der außergerichtlichen Geltendmachung des Anspruchs die Musterprozesse zugunsten der Deutschen Bundespost entschieden werden."



Vor Ausspruch der Kündigungen hatte die Beklagte jeweils das personalvertretungsrechtliche Verfahren zur Rückgruppierung durchgeführt, das mit der Ersetzung der Zustimmung zu der beabsichtigten Rückgruppierung durch die Einigungsstelle und deren Feststellung endete, nämlich daß kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliege. Sie hatte ferner die Mitwirkungsrechte der jeweiligen Personalvertretungen gemäß § 79 Abs. 1 BPersVG beachtet, jedoch nicht deren Zustimmung zu der beabsichtigten Kündigung gemäß § 47 BPersVG erwirkt.

Die Kläger halten die Kündigungen für rechtsunwirksam. Sie haben vorsorglich gemäß § 2 KSchG das Änderungsangebot fristgerecht unter Vorbehalt angenommen und jeweils innerhalb der Klagefrist des § 4 KSchG Feststellungsklage erhoben. Das Arbeitsgericht hat die Verfahren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden.

Die Kläger sind der Ansicht, daß die Kündigungen bereits wegen Verstoßes gegen § 15 Abs. 1 KSchG unzulässig seien, da ihnen als Mitgliedern der Personalvertretungen nur außerordentlich aus wichtigem Grund und nach Zustimmung des Personalrats hätte gekündigt werden können. Dieser Sonderkündigungsschutz bestehe auch bei Massenänderungskündigungen. Die Kündigungen seien überdies sozial ungerechtfertigt und noch aus weiteren Gründen unwirksam.

Die Kläger haben in den Klageschriften jeweils zunächst die Anträge angekündigt,



1. festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen in Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom unwirksam ist.
2. Die Beklagte zu verurteilen, den Kläger weiterhin nach Lohngruppe I a, Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Bundespost, zu entlohnen.

Noch in erster Instanz haben sie ausweislich des Sitzungsprotokolls vom 3. April 1990 nur den Feststellungsantrag zu 1) gestellt und den Antrag zu 2) zurückgenommen.

Die Beklagte hat beantragt

die Klagen abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, der Sonderkündigungsschutz des § 15 KSchG greife gegenüber einer Massenänderungskündigung nicht ein. Die Kündigungen seien sozial gerechtfertigt, weil auch die Kläger nur Anspruch auf eine tarifliche Vergütung hätten.

Während des Verlaufes des erstinstanzlichen Verfahrens entschied der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts in zwei weiteren Musterprozessen durch Urteile vom 28. November 1990 - 4 AZR 108/90 - und - 4 AZR 289/90 - (nicht veröffentlicht) ebenfalls zugunsten der von den beiden Schlüsselbewertungen betroffenen Fernmeldehandwerker. Jedoch vertrat er nunmehr abweichend von dem ersten Grundsatzurteil die Auffassung, der tarifliche Anspruch sei entfallen, der Arbeitnehmer habe aber den neben diesem Anspruch aufgrund der arbeitsvertraglichen Vereinbarung entstandene-



nen arbeitsvertraglichen Anspruch auf die Lohngruppe I a behalten.

In dem vorliegenden Verfahren hat das Arbeitsgericht den Klagen stattgegeben.

Hiergegen hat die Beklagte Berufung eingelegt. Während des Berufungsverfahrens hat der Senat in drei Musterprozessen, die von den Schlüsselbewertungen betroffene, nicht einer Personalvertretung angehörende, Fernmeldehandwerker gegen die ihnen ausgesprochenen Änderungskündigungen anhängig gemacht hatten, entschieden (Urteile vom 15. März 1991 - 2 AZR 582/90 - EzA § 2 KSchG Nr. 16 - sowie - 2 AZR 579/90 und 2 AZR 591/90 - nicht veröffentlicht). In dem Verfahren - 2 AZR 591/90 - wurde die Kündigung für wirksam erachtet. Die beiden anderen Verfahren wurden zur Prüfung zurückverwiesen, ob für die Kläger eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit bestand.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Es hat die Änderungskündigungen, ebenso wie das Arbeitsgericht, wegen Verstoßes gegen § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG für unwirksam erachtet.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Kläger beantragen, die Revision zurückzuweisen.



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

Die Revision ist unbegründet.

I.1. Gegenstand der verbundenen Verfahren ist, bezogen auf den einzelnen Kläger, jeweils der - in der Klageschrift unter Ziff. 1 formulierte - Antrag festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen in Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom ... unwirksam ist.

Allein diesen Antrag haben die Kläger in erster Instanz ausweislich der Sitzungsniederschrift vom 3. April 1990 gestellt und den jeweils in Ziff. 2 angekündigten Antrag vor Stellung des Klageabweisungsantrages durch die Beklagte zurückgenommen. Zufolge dieser wirksamen Teilrücknahme ist der Rechtsstreit gem. § 269 Abs. 3 Satz 1 ZPO in diesem Umfang als nicht anhängig geworden anzusehen; der Antrag zu Ziff. 2 war nicht mehr Gegenstand des fortgesetzten Rechtsstreits. Demgemäß hat auch das Arbeitsgericht nur noch die Anträge zu Ziff. 1 in den Tatbestand seines Urteils aufgenommen und die danach begehrte Feststellung getroffen. An diesem Streitgegenstand hat sich in zweiter Instanz nichts geändert. Die Kläger haben ausweislich der Sitzungsniederschrift vom 27. August 1991 den Antrag aus dem Schriftsatz vom 13. August 1990 gestellt, der lediglich den Antrag auf Zurückweisung der Berufung enthält.

Hiervon ist auch in der Revisionsinstanz auszugehen. Zwar ist im Tatbestand des angefochtenen Urteils festgehalten, die Kläger hätten auch den Klageantrag zu Ziff. 2 gestellt. An diese



Feststellung ist der Senat jedoch nicht gebunden. Nach § 314 Satz 1 ZPO liefert der Tatbestand des Urteils Beweis für das mündliche Parteivorbringen und damit auch für die Tatsache, daß Anträge gestellt worden sind. Seine Beweiskraft erstreckt sich jedoch nicht auf den Inhalt der Anträge. Dieser ergibt sich aus dem Protokoll in Verbindung mit den Schriftsätzen (BAG Urteil vom 16. Dezember 1970 - 4 AZR 98/70 - AP Nr. 1 zu § 308 ZPO; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 50. Aufl., § 314 Anm. 1 B). Im übrigen wird selbst der Inhalt des Tatbestandes durch das Sitzungsprotokoll entkräftet (§ 314 Satz 2 ZPO). Das ist hier der Fall. Das Protokoll über die Berufungsverhandlung vom 27. August 1991 weist aus, daß die Kläger lediglich die Zurückweisung der Berufung beantragt und damit den Streitgegenstand, über den das Arbeitsgericht entschieden hat, nämlich die Feststellungsanträge zu Ziff. 1, nicht verändert haben. Es kann somit dahingestellt bleiben, ob das Parteivorbringen vor der ersten Instanz nicht durch die Darstellung im Tatbestand des Berufungsurteils, sondern nur durch den Tatbestand des Ersturteils bewiesen werden kann (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, aaO, § 320 Anm. 1; Thomas/Putzo, ZPO, 17. Aufl., § 314 Anm. 1, jeweils m.w.N.).

2. Zum Gegenstand der Feststellungsanträge gehört auch die Frage, ob die ordentlichen Änderungskündigungen nach § 15 KSchG zulässig sind. Die Kläger haben die Kündigungen nach § 2 KSchG unter Vorbehalt angenommen, jedoch nicht mit dem Antrag nach § 4 Satz 2 KSchG - auf Feststellung, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist - geklagt, sondern allgemein die Unwirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen durch eine bestimmte Kündigung geltend gemacht. Jedenfalls auf einen



solchen Antrag sind wie bei der Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG alle Unwirksamkeitsgründe zu prüfen (BAGE 35, 17, 21 = AP Nr. 10 zu § 15 KSchG 1969, vor I der Gründe, m.w.N.).

II. Wie das Berufungsgericht zutreffend angenommen hat, konnte die Beklagte die erstrebte Änderung der Vergütung nach Lohngruppe II a nur im Wege der Änderungskündigung, nicht aber durch die Änderung der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 aufgrund der Änderungsverfügung vom 21. August 1985 erreichen. Auch für die Kläger galt die tarifliche Vergütungsregelung nicht nur aufgrund Verbandszugehörigkeit, sondern auch Kraft vertraglicher Vereinbarung. Durch die Verfügung vom 21. August 1985 wurde zwar der tarifliche Anspruch auf Vergütung nach Lohngruppe I a der von der Schlüsselbewertung vom 21. Mai 1985 betroffenen Arbeitnehmer beseitigt. Der vertragliche Anspruch auf diese Vergütung blieb jedoch hiervon unberührt, obwohl die tariflichen Voraussetzungen hierfür nicht mehr gegeben waren. Dies hat der Senat in dem Grundsatzurteil vom 15. März 1991 - 2 AZR 582/90 - EzA § 2 KSchG Nr. 16 - im einzelnen begründet (aaO, zu B II der Gründe). Hierauf wird verwiesen.

III. Die den Klägern ausgesprochenen Kündigungen sind wegen Verstoßes gegen § 15 Abs. 2 Satz 1 KSchG unzulässig.

1. Nach dieser Vorschrift ist die Kündigung eines Mitglieds einer Personalvertretung unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die



nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Somit kann nur außerordentlich aus wichtigem Grund und nach der vorherigen Zustimmung der Personalvertretung oder deren Ersetzung durch das Arbeitsgericht gekündigt werden. § 15 KSchG verbietet, von den Ausnahmefällen der Absätze 4 und 5 abgesehen, jede ordentliche Kündigung der besonders geschützten Personen. Das Gesetz knüpft an die ausgesprochene Kündigung und nicht daran an, ob an sich ein Recht zur außerordentlichen Kündigung besteht. Der Arbeitgeber muß zwar nicht fristlos kündigen, sondern kann auch eine Auslaufrfrist einhalten. Dann muß er jedoch für den Arbeitnehmer erkennbar zum Ausdruck bringen, daß er eine außerordentliche Kündigung erklären will (Senatsurteil vom 5. Juli 1979 - 2 AZR 521/77 - AP Nr. 6 zu § 15 KSchG 1969, zu III 2 der Gründe).

Hiervon ist das Berufungsgericht in seiner Hauptbegründung ausgegangen, wenn auch seine Ausführungen zu diesem Punkt etwas mißverständlich sind. Es spricht zunächst davon, die Änderungskündigung sei rechtsunwirksam, weil sie der Zustimmung der Personalvertretung nach § 47 BPersVG bedurft hätte. Anschließend legt es zutreffend dar, nach § 15 KSchG seien fristgemäße Kündigungen ausgeschlossen, auch wenn eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt gewesen wäre, die Beklagte habe aber ordentliche Kündigungen ausgesprochen. Danach führt es aus, bereits hieran müßten die Kündigungen scheitern, verweist dann aber darauf, die Beklagte berufe sich gar nicht auf Umstände, aufgrund derer ihr eine Weiterbeschäftigung der Kläger zu unveränderten Bedingungen



unzumutbar sei. Die weiteren Ausführungen, selbst wenn ein wichtiger Grund vorgelegen und die Beklagte eine außerordentliche Kündigung erklärt hätte, müßten die Klagen wegen fehlender Zustimmung der Personalvertretung Erfolg haben, enthalten dagegen eindeutig eine Hilfsbegründung.

2. Nach dem unstreitigen Sachverhalt hat die Beklagte den Klägern ordentliche Änderungskündigungen ausgesprochen. Der Wortlaut der Kündigungsschreiben ist eindeutig und wird auch von der Beklagten nicht anders gesehen. Die Kündigungen sind bereits aus diesem Grund nach § 134 BGB in Verb. mit § 15 Abs. 2 Satz 1 KSchG unzulässig.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats, der beide Vorinstanzen gefolgt sind, gilt der Sonderkündigungsschutz des § 15 KSchG auch für Gruppen- und Massenänderungskündigungen gegenüber Mandatsträgern von Betriebs- und Personalverfassungsorganen (Urteil vom 24. April 1969 - 2 AZR 319/68 - AP Nr. 18 zu § 13 KSchG; BAGE 35, 17 = AP, aaO; 51, 200 sowie Urteil vom 9. April 1987 - 2 AZR 279/86 - AP Nr. 19 und 28 zu § 15 KSchG 1969, jeweils m.w.N.). Diese Rechtsprechung ist im Schrifttum wohl überwiegend auf Ablehnung gestoßen (vgl. u.a. Herschel/ Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 15 Rz 43; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 15 Rz 29; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 78 Rz 26 ff.; Herschel, SAE 1970, 87; Matthes, DB 1980, 1165; Fitting/Auffarth/ Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 103 Rz 10; Kraft, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 103 Rz 23; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 103 Rz 20; Schwerdtner, Anm. zu EzA § 15 KSchG n.F. Nr. 26), hat aber auch Zustimmung gefunden (vgl. u.a. Gnade/



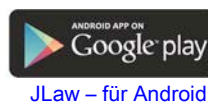
Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 103 Rz 4; Beitzke, Anm. zu AP Nr. 10 zu § 15 KSchG 1969; Wiese, Anm. zu AP Nr. 18 zu § 13 KSchG; beschränkt auf Kündigungen während der Amtszeit - § 15 Abs. 1 bis 3 jeweils Satz 1 - und ablehnend für Kündigungen im Nachwirkungszeitraum - § 15 Abs. 1 bis 3 jeweils Satz 2: KR-Etzel, 3. Aufl., § 15 KSchG Rz 18, 18 a; Schlaeper, Anm. zu AP Nr. 19 zu § 15 KSchG 1969). Die Revision greift einen Teil der von der Gegenmeinung vorgebrachten Argumente auf. Der Senat hat sich mit ihnen, insbesondere in dem Urteil vom 29. Januar 1981 (BAGE 35, 17 = AP, aaO), eingehend auseinandergesetzt und sieht keine Veranlassung, seine bisherige Rechtsprechung aufzugeben, weil sämtliche Gegenargumente - das gilt auch für den Vortrag der Revision - bereits mehrfach vom Senat überprüft und nicht für durchgreifend erachtet worden sind.

b) Der Senat ist zunächst vom Wortlaut und systematischen Zusammenhang des Gesetzes ausgegangen. Wie in dem Urteil vom 9. April 1987 (aaO, zu I 1 der Gründe) zusammenfassend ausgeführt ist, differenziert § 15 KSchG n.F. ebensowenig wie § 13 KSchG a.F. zwischen Beendigungs- und Änderungskündigung. Beide Gesetze gewähren einen Sonderkündigungsschutz für den dort bezeichneten Personenkreis. Hiervon werden ausdrücklich die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund sowie die ordentliche Kündigung wegen Stilllegung des Betriebes und, in reduziertem Umfang, wegen Stilllegung einer Betriebsabteilung ausgenommen. Stellt aber ein Gesetz einen Grundsatz auf und erklärt es gleichzeitig bestimmte Ausnahmen, so ist anzunehmen, daß der Gesetzgeber weitere Ausnahmen nicht zulassen wollte, es sei denn, daß den speziell normierten Ausnahmen wiederum ein allgemeines Ausnahmeprinzip zu-



grunde liegt. Das ist jedoch vorliegend nicht der Fall. Wenn der Gesetzgeber zwar die Stilllegung, nicht aber auch die als Erscheinung im Wirtschaftsleben bekannte Gruppen- oder Massenänderungskündigung erwähnt, ist anzunehmen, daß er den Schutz der Mandatsträger für den Fall einer solchen Kündigung nicht ausnehmen wollte.

c) Der Senat hat auch geprüft, ob § 15 KSchG n.F. eine verdeckte Regelungslücke enthält, die im Wege der teleologischen Reduktion dahin auszufüllen wäre, daß § 15 KSchG entweder auf Änderungskündigung überhaupt nicht oder jedenfalls auf Gruppen- oder Massenänderungskündigungen nicht anzuwenden sei. Dies hat der Senat mit der Begründung verneint, der Gesetzgeber habe seit dem Urteil vom 24. April 1969 (aaO) das Kündigungsschutzgesetz mehrfach geändert, den in § 13 KSchG a.F. (= § 15 KSchG n.F.) geschützten Personenkreis mehrfach erweitert und den Schutz durch die erforderliche Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats bzw. deren gerichtliche Ersetzung verstärkt. Er habe aber im übrigen an seiner Entscheidung festgehalten, Kündigungen mit Ausnahme der außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund sowie der ordentlichen Kündigung wegen Stilllegung von Betrieben und Betriebsteilen grundsätzlich auszuschließen. Der Gesetzgeber hätte auch im Hinblick auf die gesetzliche Regelung der Änderungskündigung in § 2 KSchG eine weitere Einschränkung von dem Sonderkündigungsschutz des § 15 KSchG vornehmen müssen, wenn er die sich aus dem zu § 13 KSchG a.F. ergangenen Senatsurteil vom 24. April 1969 (aaO) ergebenden Konsequenzen für die Zukunft hätte verhindern wollen.



Gegen diese Begründung gibt die Revision zu bedenken, die Gesetzesmaterialien zu § 123 Nr. 2 und 3 BetrVG 1972 und zu § 114 Abs. 4 BPersVG 1974, auf denen die Neufassung des § 15 KSchG beruhe, enthielten keinen Hinweis darauf, daß eine Ausnahme für die Massenänderungskündigung bewußt unterblieben, die Senatsentscheidung vom 24. April 1969 (aaO) zum alten Recht mithin bewußt übernommen worden sei. Hierzu weist Beitzke in seiner Anmerkung zu AP Nr. 10 zu § 15 KSchG 1969 (unter 2) zutreffend darauf hin, daß das Fehlen einer ausdrücklichen Bestätigung der bisherigen Senatsrechtsprechung durch den Gesetzgeber nicht zu einer einschränkenden Auslegung der neu gefaßten Norm führen müßte. Die im Schrifttum aufgetretene Streitfrage um die Tragweite von Änderungskündigungen im Falle von Massen- und Gruppenkündigungen und den Sonderkündigungsschutz von Betriebs- und Personalverfassungsorganen habe er möglicherweise unentschieden lassen wollen. Auch dann gebe der neue Gesetzestext keine Ansatzpunkte für die Notwendigkeit einer Änderung der bisherigen Rechtsprechung.

d) Der Senat hat aber für die Beibehaltung seiner Rechtsprechung nicht nur auf die vorerwähnten mehr formalen Gesichtspunkte, sondern auch auf den Zweck des § 15 KSchG abgestellt, dem in ihm aufgeführten Personenkreis einen umfassenden Schutz zu gewähren. Der Gesetzgeber wolle diesen Personen Furcht vor möglichen Repressalien nehmen, zum anderen aber auch in gewissem Maße die unveränderte Zusammensetzung des Betriebsverfassungsorgans für die Dauer der Amtszeit gewährleisten, um so eine gewisse Stetigkeit in der Wahrnehmung der Aufgaben zu erreichen. Diesem Zweck widerspräche es, wenn gegenüber einem Mandatsträger die Kündigung zur Änderung der Arbeitsbedingungen dann zugelassen würde, wenn



alle anderen Arbeitnehmer der Gruppe sie erhielten, der der betreffende Mandatsträger angehöre.

Dem hält die Revision erfolglos entgegen, mit der Einführung der Änderungsschutzklage nach § 2, § 4 Satz 2 KSchG sei die Grundlage für eine Einbeziehung der Massenänderungskündigung in den Schutzbereich des § 15 KSchG entfallen. Schon der Umfang der Kündigung - bloße Änderungen der Arbeitsbedingungen - beweise, daß es dem Arbeitgeber nicht um eine Maßregelung, sondern um die Gleichbehandlung mit den übrigen Arbeitnehmern gehe. Ferner werde das Betriebsverfassungsorgan nicht gezwungen, die angebotene Verschlechterung hinzunehmen, um weiterhin dem Betrieb oder der Dienststelle anzugehören und sein Amt ausüben zu können, weil nach Annahme des Änderungsangebots unter Vorbehalt und Erhebung der Änderungsschutzklage der Bestand des Arbeitsverhältnisses und damit auch die weitere Amtsausübung nicht berührt wird.

Der Senat hat diese Gesichtspunkte jedoch in seine Erwägungen einbezogen und nicht für durchgreifend erachtet. Der Schutzzweck des § 15 KSchG geht auch dahin, die Arbeit im Betriebs- oder Personalverfassungsorgan nach Möglichkeit von Streitigkeiten um die Arbeitsbedingungen eines Mitgliedes freizuhalten, weil dies einerseits die Betriebsratsarbeit besonders belastet und andererseits der betroffene Mandatsträger - in der Hoffnung, von einer drohenden Gruppen- oder Massenänderungskündigung verschont zu werden - bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben zu Fehlentscheidungen zulasten der Arbeitnehmer und zugunsten der Arbeitgeber verleitet werden könnte. Der Senat hat in dem Urteil vom 29. Januar 1981 (BAGE 35, 17, 24 = AP, aaO, zu II 2 der Gründe) darauf



hingewiesen, gerade der dort zu entscheidende Fall zeige eindringlich, daß es für den Mandatsträger durchaus eine Belastung bedeuten könnte, sich gegen eine Änderungskündigung auch nach Einführung der Änderungsschutzklage zu wehren: Nachdem der Arbeitgeber vergeblich versucht habe, den dortigen Kläger zu einer vorbehaltlosen Annahme der neuen Arbeitsbedingungen zu veranlassen, habe er die Weiterbeschäftigung gleichwohl zunächst abgelehnt, so daß der Kläger selbst die sich bei Wirksamkeit der Änderungskündigung aus § 2 KSchG ergebende Rechtsposition noch durch eine einstweilige Verfügung gerichtlich habe durchsetzen müssen.

Abgesehen davon wäre der Mandatsträger zu einem besonderen Tätigwerden gezwungen. Der Kündigungsschutz des § 15 KSchG gewährleistet aber nach seinem Wortlaut und seiner nicht ausdrücklich eingeschränkten Zweckbestimmung nicht nur Schutz vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, sondern auch vor jeder Änderung der bestehenden Arbeitsbedingungen. Die einschränkende Auslegung eines Arbeitnehmerschutzgesetzes gegen seinen Wortlaut setzt jedoch voraus, daß eindeutig und zwingend wahrnehmbar sein Zweck enger ist als der nach seinem Wortlaut eindeutige Geltungsbereich. Es reicht deshalb nicht aus, wenn der dem Wortlaut und der Systematik entsprechende Schutz nicht notwendig so umfassend zu sein braucht, wie er tatsächlich ausgestaltet worden ist (Senatsurteil vom 29. Januar 1981, aaO). Wie Beitzke (aaO, unter 6) zutreffend bemerkt, müßte auch eine Einzeländerungskündigung für zulässig erachtet werden, wenn man den Hinweis auf die Möglichkeit der Vorbehaltsklage für durchgreifend erachten würde. Damit



wäre aber die dem Schutzzweck des § 15 KSchG widersprechende Möglichkeit eröffnet, gezielt Mandatsträger einer Änderungskündigung auszusetzen.

Zu Unrecht hält Schwerdtner (aaO, unter V) dem Senat in diesem Zusammenhang eine Inkonsequenz seiner Rechtsprechung vor: Bei der Änderungskündigung stehe er ganz allgemein auf dem Standpunkt, daß an ihre soziale Rechtfertigung geringere Anforderungen zu stellen seien als an die soziale Rechtfertigung einer reinen Beendigungskündigung und schließe damit aus der Nichtgefährdung des Arbeitsverhältnisses auf einen milderen Prüfungsmaßstab. Jedoch gehe er andererseits bei Betriebsratsmitgliedern von der Notwendigkeit eines Schutzes vor jeder Änderung der bestehenden Arbeitsbedingungen aus. Der Senat hat in dem Beschluß vom 6. März 1986 (BAGE 51, 200, 212 = AP, aaO, zu B II 4 b der Gründe) - dort für die außerordentliche Änderungskündigung - darauf hingewiesen, daß die Annahme, an eine Änderungskündigung seien mildere Anforderungen zu stellen, als an eine Beendigungskündigung, auf einer Fehldeutung des Senatsurteils vom 7. Juni 1973 (BAGE 25, 213 = AP Nr. 1 zu § 626 BGB Änderungskündigung) beruht. Vielmehr müssen im Rahmen des § 626 BGB die vorgeschlagenen Änderungen der Arbeitsbedingungen unzumutbar, d.h. unabweisbar notwendig geworden sein. Bei einer ordentlichen betriebsbedingten Änderungskündigung ist demgemäß das Änderungsangebot zunächst daran zu messen, ob es durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Erst dann ist als weitere Voraussetzung zu prüfen, ob der Arbeitnehmer die Änderungen auch billigerweise hinnehmen muß (BAGE 47, 80, 87 f. = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu B I der Gründe,



sowie vom 20. März 1986 - 2 AZR 294/85 - AP Nr. 14 zu § 2 KSchG 1969, zu IV 3 a der Gründe).

Auch der Gesichtspunkt der Solidarität oder - so Schwerdtner (aaO, unter VI) - der Wahrung des Vertrauens der Belegschaft zum Betriebsrat vermag eine Einschränkung der Reichweite des § 15 KSchG im Wege der Auslegung nicht zu rechtfertigen. Der Gesetzgeber hat für die Fälle der Betriebsstillegung und - in eingeschränktem Umfang - der Stillegung von Betriebsteilen, von denen alle Arbeitnehmer betroffen sind, die Mandatsträger den übrigen Arbeitnehmern gleichgestellt und ordentliche Kündigungen zugelassen. Das spricht gegen eine Ausdehnung der Ausnahme von dem Sonderkündigungsschutz auf andere Tatbestände, die alle Arbeitnehmer oder eine Gruppe von Arbeitnehmern betreffen und an sich eine Änderungskündigung sozial rechtfertigen. Dem steht nicht entgegen, daß ein Beharren der Mandatsträger auf den bisherigen Arbeitsbedingungen möglicherweise ihre Wiederwahl gefährdet (so Schwerdtner, aaO). Der Schutzbereich des § 15 KSchG beschränkt sich für Mitglieder der Betriebsräte und Personalräte auf die jeweilige Amtsperiode und, in abgeschwächter Form, auf den Nachwirkungszeitraum. Er umfaßt aber nicht das Interesse an dem Fortbestand des Amtes über diesen Zeitraum hinaus. Insoweit greift der in § 15 Abs. 3 KSchG normierte Schutz für Wahlbewerber ein.

Soweit die Revision darauf verweist, daß zumindest im vorliegenden Fall mit den Änderungskündigungen die tarifgerechte Vergütung von mehreren tausend Arbeitnehmern erstrebt werde und deshalb jeder Bezug zur Amtsausübung des Mandatsträgers und auch eine Belastung der Personalratsarbeit auszuschließen sei, kann



dies für die Auslegung der Norm nicht berücksichtigt werden, weil hierfür auf typische Sachverhalte und Interessenlagen abzustellen ist.

Auch eine Einschränkung des Sonderkündigungsschutzes des § 15 KSchG bei Massen- und Gruppenänderungskündigungen ist somit im Wege der Gesetzesauslegung nicht möglich, sondern dem Gesetzgeber vorbehalten.

e) Ohne Erfolg greift die Revision schließlich den im Schrifttum verbreiteten Einwand auf, die Auslegung des § 15 KSchG durch den Senat verstoße gegen das Begünstigungsverbot des § 78 Abs. 1 BetrVG, der §§ 46 Abs. 1, 100 Abs. 1 BPersVG. § 15 KSchG ist gegenüber diesen Vorschriften ein *lex specialis*, und die Begünstigungsverbote richten sich eindeutig allein an den Arbeitgeber, nicht aber an den Gesetzgeber (BAGE 35, 17, 26 = AP, aaO, zu II 4 der Gründe). Der Gesetzgeber hat die betriebsverfassungsrechtlichen Mandatsträger bereits durch § 15 Abs. 1 bis 3 KSchG in zulässiger Weise begünstigt. Im vorliegenden Zusammenhang geht es nur noch um die Bestimmung der Reichweite dieser Begünstigung (insoweit zutreffend Schwerdtner, aaO, unter VI).

3. Die Klagen erweisen sich somit schon deshalb wegen Verstoßes gegen § 15 KSchG als begründet, weil die Beklagte den Klägern ordentliche Änderungskündigungen ausgesprochen hat. Daher braucht auf die Hilfsbegründung des Berufungsgerichts, die als ordentliche, zulässigen Kündigungen müßten zumindest dann an der fehlen-



den Zustimmung der Personalvertretung scheitern, und die hier-
gegen vorgebrachten Einwendungen der Revision nicht eingegangen
zu werden.

Hillebrecht

Triebfürst

Bitter

Jansen

Dr. Engelmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)