

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse:	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 539/74
Urteil des BAG vom 1. März 1976

LAG München



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



2 AZR 539/74

5 Sa 321/326/74 München

Urteilstenor
zugestellt am
1. März 1976

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO
in der Sitzung vom 12. Februar 1976 durch den Vorsitzenden Richter
Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehren-
amtlichen Richter Schwarz und Mayr für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts München vom
23. Juli 1974 - 5 Sa 321/326/74 - wird
zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, 1937 geboren, war bei der Beklagten nach dem Vertrag vom 20. Mai 1964 seit dem 1. Juni 1964 zunächst als Anfangsbuchhalter, seit 1968 als Leiter der Abteilung III A/3 tätig, zuletzt gegen ein Monatsgehalt von 2.200,--DM. In § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrages heißt es: "Der Aufgabenkreis kann durch die Firma je nach den geschäftlichen Erfordernissen erweitert oder beschränkt werden." Ein Betriebsrat bestand bei der Beklagten nicht.

Ende 1973 hat die Beklagte durch Beschaffung einer leistungsfähigeren EDV-Anlage die Voraussetzung für die Übernahme weiterer, bisher in der Abteilung des Klägers mittels Buchungsautomaten durchgeführter Abrechnungen auf EDV geschaffen. Die Beklagte hat unter Hinweis auf die nunmehr elektronisch erfolgende Buchung die bisher in der Abteilung des Klägers - III A/3 - mittels Buchungsautomaten von etwa fünf Beschäftigten bearbeiteten Geschäftsvorgänge und die Abteilung III A/1, die bisher ebenfalls etwa fünf Mitarbeiter umfaßte, zusammengelegt und dem bisherigen Leiter der Abteilung III A/1 unterstellt, da bei den bisher in der Abteilung des Klägers angefallenen Kontierungs- und Abschlußarbeiten erhebliche Einsparungen an bisherigem Arbeitsaufwand eingetreten seien. Spätestens am 28. November 1973 hat die Beklagte dem Kläger eröffnet, daß er nunmehr als stellvertretender Abteilungsleiter unter dem bisher gleichrangigen Leiter der neugebildeten Abteilung - bei im übrigen gleichen Arbeitsbedingungen - eingesetzt werde.

Der Kläger hat hierin eine Änderung seiner Arbeitsbedingungen gesehen, mit der er nicht einverstanden war. Er hat der Beklagten erklärt, eine Beschäftigung als lediglich stellvertretender Abteilungsleiter erfordere eine Änderungskündigung.

Mit Schreiben vom 29. November 1973 hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1974 gekündigt. Der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Kläger hat weder bis dahin, noch nach Erhalt der Kündigung sich erboten, als stellvertretender Abteilungsleiter der neu auf etwa zehn Mitarbeiter vergrößerten Abteilung zu im übrigen gleichen Arbeitsbedingungen weiter zu arbeiten.

Mit seiner Klage hat der Kläger zunächst die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung begehrt und mit Schriftsatz vom 2. Februar 1974 den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen eine Abfindung von 22.000,--DM gestellt. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine erstinstanzlichen Klaganträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist als unbegründet zurückzuweisen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung als durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt angesehen. Es hat außerdem ausgeführt, der Kläger habe keinen vertraglichen Anspruch auf ausschließliche Verwendung als Leiter einer Abteilung, weil es der Beklagten nach § 2 des Arbeitsvertrages vorbehalten geblieben sei, das Arbeitsgebiet des Klägers je nach den geschäftlichen Erfordernissen zu erweitern oder zu beschränken. Die Beklagte sei daher befugt gewesen, aus sachlichen Bedürfnissen nach pflichtgemäßem Ermessen eine andere Verwendung des Klägers anzuordnen, ohne daß es insoweit einer Einigung bedurft hätte. Die vom Arbeitsvertrag her gesetzten Grenzen des Direktionsrechts seien durch die Zuweisung des neuen Aufgabenbereichs nicht verletzt worden.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts rechtfertigen die Kündigung als verhaltensbedingt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG, ohne daß es auf die weiteren umfangreichen



- 4 -

Ausführungen des Landesarbeitsgerichts und der Revision zur Frage der Betriebsbedingtheit der Kündigung und den Fragen der Änderungskündigung im Zusammenhang mit § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 KSchG in der zur Zeit der Kündigung geltenden Fassung des § 123 BetrVG ankommt.

2. Der Kläger hat sich geweigert, seinen vertraglichen Verpflichtungen nachzukommen, nämlich als stellvertretender Abteilungsleiter weisungsgemäß zu arbeiten.

a) Das Landesarbeitsgericht hat im unstreitigen Teil des Tatbestandes festgestellt, der Kläger habe in dem Hinweis der Beklagten, er werde in Zukunft als stellvertretender Abteilungsleiter beschäftigt werden, "eine Änderung seiner Arbeitsbedingungen gesehen, mit der er nicht einverstanden" war. Er hat der Beklagten erklärt, eine Beschäftigung als lediglich stellvertretender Abteilungsleiter erfordere eine Änderungskündigung." An diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts ist der Senat gebunden, denn ein Antrag auf Tatbestandsberichtigung ist vom Kläger nicht gestellt worden (vgl. BAG AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers zu Leitsatz 3).

Daß der Kläger sich zumindest vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist geweigert hat, als stellvertretender Abteilungsleiter zu arbeiten, folgt u.a. auch aus dem eigenen Vorbringen des Klägers in der Revisionsschrift, in der er sich gegen die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts wendet, er habe auch nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, nämlich nach dem 1. April 1974, nicht als stellvertretender Abteilungsleiter arbeiten wollen. Gleiches folgt aus der Revisionsbegründung, das Beharren des Klägers auf Ausspruch einer Änderungskündigung schließe nicht aus, daß er später als stellvertretender Abteilungsleiter weiterzuarbeiten bereit gewesen sei.

b) Der Kläger hat sich auch pflichtwidrig geweigert, denn er war zu dieser neuen Tätigkeit vertraglich verpflichtet. Zwar umfaßt das allgemeine Weisungsrecht des



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



- 5 -

Arbeitgebers nicht die Befugnis zur Versetzung des Arbeitnehmers auf einen ungünstigeren Arbeitsplatz. Dieses Recht kann dem Arbeitgeber aber durch besondere Vereinbarung in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Einzelvertrag eingeräumt werden (vgl. BAG AP Nr. 20 zu § 611 BGB Direktionsrecht unter Hinweis auf die Entscheidung AP Nr. 2 aaO). Im vorliegenden Fall ist eine entsprechende Weisungsbefugnis der Beklagten ausdrücklich in § 2 des Arbeitsvertrages enthalten; denn nach dieser Vertragsbestimmung hat die Beklagte das Recht, den Aufgabenkreis des Klägers "je nach den geschäftlichen Erfordernissen" zu erweitern oder zu beschränken.

Der Kläger hat die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht angegriffen, die von der Beklagten durchgeführten und insoweit vom Kläger nicht in Abrede gestellten Änderungen (Wegfall von Buchungsarbeiten an den Buchungsautomaten u.ä. sowie die räumliche Zusammenfassung des Personals) ließen erkennen, daß sich die Beklagte bei den von ihr vorgenommenen Organisationsänderungen von sachlichen Gesichtspunkten habe leiten lassen. Der Senat kann daher davon ausgehen, daß die Weisung der Beklagten, in Zukunft als stellvertretender Abteilungsleiter zu arbeiten, den "geschäftlichen Erfordernissen" im Sinne des § 2 des Arbeitsvertrages entsprochen hat.

3. Demnach hat sich der Kläger durch seine Weigerung, vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, nämlich erst nach Ausspruch einer ordentlichen Änderungskündigung, als stellvertretender Abteilungsleiter zu arbeiten, einer Vertragsverletzung schuldig gemacht. Die dem Kläger erklärte ordentliche Kündigung erscheint bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragsparteien und des Betriebes als angemessen oder anders ausgedrückt: Es liegt ein Tatbestand vor, der auch einen ruhig und verständig urteilenden Arbeitgeber zur Kündigung veranlaßt hätte (ständige Rechtsprechung seit BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; vgl. auch Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm.69 und 89; ferner



- 6 -

- 6 -

BAG AP Nr. 2 zu § 12 SchwBeschG). Die Kündigung ist
daher als verhaltensbedingte Kündigung wirksam.

gez.: Dr. Gröninger

Hillebrecht

Roeper

Schwarz

Hans Mayr

