

Aktenzeichen: 2 AZR 583/97
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 12. November 1998
- 2 AZR 583/97 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 09. Dezember 1996
- 16 Ca 29278/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 06. August 1997
- 18 Sa 15/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Änderungskündigung

Gesetz:

KSchG § 2, § 1 Abs. 2, § 1 Abs. 5; SGB III § 2 Abs. 1 Satz 2

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats: Parallelsache zu BAG Urteil vom 12. November 1998 - 2 AZR 91/98 -, zur Veröffentlichung vorgesehen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 583/97
18 Sa 15/97 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. November 1998

Urteil

Anderl,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. November 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Brühl und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtliche Richterin Engel und den ehrenamtlichen Richter Beckerle für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 6. August 1997 - 18 Sa 15/97 - wird auf Kosten der Beklagten 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 :

Der 1945 geborene Kläger war der bei Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit 1963 zuletzt als Schriftsetzer und Schichtleiter beschäftigt. Er war in der Kostenstelle Anzeigensatz tätig und erhielt einen Stundenlohn in Höhe von 27,08 DM brutto zuzüglich einer Schichtleiterzulage in Höhe von 3,79 DM brutto und weiterer Zuschläge.

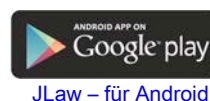
Im März 1995 unterbreitete die L GmbH dem beklagten Verlagsunternehmen das Angebot, zukünftig den Anzeigensatz der von der Beklagten herausgegebenen Tageszeitung einschließlich des Korrektorats und der Montage kostengünstig wahrzunehmen. Auf Initiative des Betriebsrates nahm die Geschäftsleitung der Beklagten von einer Auslagerung des Anzeigensatzes Abstand. In diesem Zusammenhang schloß sie mit dem im Betrieb bestehenden Betriebsrat am 14. Mai 1996 eine Betriebsvereinbarung „Reorganisation Anzeigensatz“ ab. Die Bereiche Anzeigensatz und Korrektorat/Montage wurden danach zu einem Bereich zusammengefaßt. Die Beklagte verpflichtete sich gegenüber dem Betriebsrat, den hauseigenen Anzeigensatz unter bestimmten Voraussetzungen für 5 Jahre zu erhalten und Investitionen vorzunehmen. Die Betriebsvereinbarung sah ferner einen Abbau von Arbeitsplätzen und eine Änderung der Arbeitsbedingungen der im Anzeigensatz weiterhin tätigen Arbeitnehmer, vor allem einschneidende Lohnkürzungen, vor. Wäh-



rend die Personalkosten der Abteilung Anzeigensatz nach Darstellung der Beklagten vor der Reorganisation zuletzt 3,5 Mio. DM betrugen, sollte nach der Betriebsvereinbarung das Gesamtvolumen der Jahresentgelte ohne Lohnnebenkosten auf maximal ca. 1,3 Mio. DM nach dem 31. Dezember 1999 zurückgeführt werden. Das Monatsgehalt der im Anzeigensatz verbleibenden Arbeitnehmer sollte auf 4.412,00 DM bzw. für Schichtleiter 5.100,00 DM zuzüglich einer abzuschmelzenden Zulage in Höhe von 200,00 DM zurückgeführt werden.

Von den insgesamt 32 betroffenen Arbeitnehmern akzeptierten 26 die Änderung ihrer Arbeitsbedingungen nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung bzw. schlossen mit der Beklagten Aufhebungsverträge ab. Der Kläger lehnte eine Änderung seines Vertrages ab. Mit Schreiben vom 20. Juni 1996 hörte die Beklagte den Betriebsrat zu einer beabsichtigten ordentlichen Änderungskündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers zum 31. Januar 1997 an. Der Kläger sollte danach u.a. ein geringeres Entgelt erhalten. Mit Schreiben vom 27. Juni 1996 äußerte der Betriebsrat Bedenken gegen die Höhe der für den Kläger vorgesehenen Vergütung. Mit Schreiben vom 27. Juni 1996 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31. Januar 1997 und bot ihm gleichzeitig die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses unter Abschluß eines Änderungsvertrages an, wonach der Kläger als Arbeitnehmer im Bereich Anzeigensatz, Korrektorat, Montage gegen ein Entgelt in Höhe von monatlich 4.500,00 DM brutto tätig sein sollte.

Der Kläger, der das Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen hat, macht geltend, betriebsbedingte Gründe für die Änderungskündigung lägen nicht vor. Das Angebot der L GmbH sei nicht seriös und entspreche nicht marktüblichen Konditionen. Der Arbeitsumfang in seinem Arbeitsbereich sei nicht geringer als



- 4 -

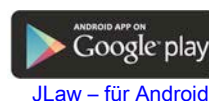
vor der Umstrukturierung. Die Kündigungen seien lediglich zum Zwecke der Kostenreduzierung erfolgt, die Ankündigung einer Auslagerung stelle aber keinen betriebsbedingten Kündigungsgrund dar, zudem hätte die Beklagte auch ohne die Reorganisation keine Massenentlassung vorgenommen. Der Entschluß zur Senkung der Lohnkosten könne ebenfalls keine gerichtlich nicht nachprüfbare Unternehmerentscheidung darstellen. Abzustellen sei nicht auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der unselbständigen Betriebsabteilung, sondern auf die Verhältnisse des Betriebes. Die ihm zugemutete Gehaltsreduzierung von 30 % sei unzumutbar, es müsse berücksichtigt werden, daß er bereits infolge des Auslaufens der zweijährigen Besitzstandsregelung nach dem seinerzeitigen Betriebsübergang eine durchschnittliche monatliche Gehaltseinbuße von 673,00 DM erlitten habe. Dies sei dem Betriebsrat nicht mitgeteilt worden. Dessen Anhörung sei aber auch deshalb fehlerhaft erfolgt, weil freie Schichtleiterstellen vorhanden gewesen seien und dem Betriebsrat außerdem die Sozialdaten der im Layout vergleichbar beschäftigten Arbeitnehmer nicht mitgeteilt worden seien. Die soziale Auswahl sei fehlerhaft, weil Anfang 1996 eine mit ihm vergleichbare Arbeitnehmerin zu einem Bruttomonatsentgelt von 5.200,00 DM für den Bereich Layout eingestellt worden sei; im übrigen sei er von den Sozialdaten her schutzbedürftiger als die beiden Arbeitnehmer B und K, die die Beklagte jetzt als Schichtleiter beschäftige.

Der Kläger hat - soweit für die Revisionsinstanz noch von Interesse -
beantragt

festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung des Beklagten mit Schreiben vom 27. Juni 1996 unwirksam ist.



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



- 5 -

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und behauptet, das Anzeigenvolumen sei im Jahre 1996 im Vergleich zum Vorjahr um 9% zurückgegangen. Angesichts der hohen Personalkosten der Abteilung Anzeigensatz hätte eine Aufrechterhaltung dieser Abteilung Anzeigenkosten von 1.106,00 DM pro Seite verursacht, während sich bei einer Auslagerung auf die L GmbH ein Seitenpreis von 425,00 DM ergeben hätte. Ziel der Reorganisation des Anzeigensatzes sei ausweislich der Betriebsvereinbarung gewesen, eine Kostensenkung der Anzeigenabteilung in dem Umfang zu erreichen, daß eine komplette Fremdvergabe des Anzeigensatzes habe unterbleiben können. Dieses Ziel habe im wesentlichen durch die Einsparung von Arbeitsplätzen, durch das Umorganisieren der Arbeitsabläufe und durch die Rückführung der Vergütung für die verbleibenden Mitarbeiter auf ein angemessenes Niveau erreicht werden sollen. Durch den Abschluß der Betriebsvereinbarung sei das betriebliche Erfordernis für den Ausspruch der Änderungskündigung bindend festgelegt. Dies folge aus dem Rechtsgedanken des § 1 Abs. 5 KSchG n.F. Die Entgeltreduzierung sei dem Kläger auch zumutbar, da ein großer Teil der vom Kläger angegebenen Verdiensteinbußen nicht auf der ausgesprochenen Änderungskündigung beruhe. Abgesehen davon sei die Kündigung schon deshalb sozial gerechtfertigt, weil durch die Zusammenlegung der verschiedenen Bereiche der Arbeitsplatz des Klägers weggefallen sei und es nur noch 2 Arbeitnehmer mit Schichtleiterfunktion gebe.

Die Sozialauswahl sei ordnungsgemäß. Der Kläger sei mit Mitarbeitern im Layout nicht vergleichbar, da diese weitgehend selbständig ohne Kontakt zum Abteilungsleiter arbeiten müßten; zudem sei die vom Kläger angesprochene Neueinstellung nicht in der Abteilung Layout, sondern in der Abteilung EDV erfolgt. Hin-



sichtlich der Schichtleiterstellen sei die soziale Auswahl ebenfalls ordnungsgemäß, da der Mitarbeiter B mit dieser Tätigkeit eine Position erhalten habe, die seinem bisherigen Aufgabenbereich als stellvertretender Abteilungsleiter am nächsten gekommen sei. Angesichts seiner guten Fähigkeiten in der Organisation und Mitarbeiterführung habe ein Interesse bestanden, den Mitarbeiter K in der Schichtleiterfunktion zu belassen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat - kurz zusammengefaßt - angenommen, nach dem Vorbringen der Beklagten könne nicht festgestellt werden, daß die ausgesprochene Änderungskündigung hinsichtlich der damit beabsichtigten Vergütungssenkung aus dringenden betrieblichen Gründen, bezogen auf die wirtschaftliche Situation des gesamten Betriebes, erforderlich gewesen sei. Hierzu habe die Beklagte nichts vorgetragen, sondern die Ansicht vertreten, ausreichend sei die wirtschaftliche Situation der Abteilung Anzeigensatz. Auch die Betriebsvereinbarung vom 14. Mai 1996 könne das dringende betriebliche Erfordernis für den Ausspruch der Änderungskündigung nicht ersetzen. Abgesehen davon wäre das Arbeitsverhältnis des Klägers bei einer Auslagerung des Anzeigensatzes möglicherweise nicht beendet worden, sondern im Wege eines Betriebsüberganges gemäß § 613 a Abs. 1 BGB auf die L GmbH übergegangen.



B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und auch in Teilen der Begründung. Zu Unrecht rügt die Revision die Verletzung materiellen Rechts, insbesondere der §§ 2, 1 Abs. 2 KSchG.

I. Für die Änderungskündigung nach § 2 KSchG müssen hinsichtlich ihrer sozialen Rechtfertigung die Voraussetzungen nach § 1 Abs. 2 Satz 1 bis 3 KSchG vorliegen. Hierbei ist, wovon auch das Berufungsgericht ausgegangen ist, die soziale Rechtfertigung einer Änderung der Arbeitsbedingungen zu überprüfen. Bei einer betriebsbedingten Änderungskündigung ist zunächst das Änderungsangebot des Arbeitgebers daran zu messen, ob dringende betriebliche Erfordernisse gem. § 1 Abs. 2 KSchG das Änderungsangebot bedingen und ob der Arbeitgeber sich bei einem an sich aner kennenswerten Anlaß zur Änderungskündigung darauf beschränkt hat, nur solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muß (ständige Senatsrechtsprechung, Urteil vom 15. März 1991 - 2 AZR 582/90 - AP Nr. 28 zu § 2 KSchG 1969; Urteil vom 24. April 1997 - 2 AZR 352/96 - AP Nr. 42, aaO, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

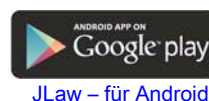
1. Die Unrentabilität eines Betriebes kann für sich genommen eine Beendigungskündigung nicht sozial rechtfertigen. Nur wenn der Arbeitgeber die Unrentabilität zum Anlaß einer unternehmerischen Entscheidung nimmt, die sich auf den Arbeitsplatz auswirkt, kann die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse i.S. von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedingt sein (vgl. Senatsurteil vom 20. März 1986 - 2 AZR 294/85 - AP Nr. 14 zu § 2 KSchG 1969). Eine Änderungskündigung kann dagegen auch dann gerechtfertigt sein, wenn die Unrentabilität des Betriebes einer Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen entgegensteht, wenn also durch die Senkung der Personalkosten die Stilllegung des Betriebes oder die Reduzierung der



Belegschaft verhindert werden kann und soll und die Kosten durch andere Maßnahmen nicht zu senken sind (Senatsurteil vom 26. Januar 1995 - 2 AZR 371/94 - BAGE 79, 159 = AP Nr. 36 zu § 2 KSchG 1969).

2. Bei der Prüfung, ob ein dringendes betriebliches Erfordernis zu einer Änderung der Arbeitsbedingungen besteht, ist, wovon das Berufungsgericht ebenfalls zutreffend ausgeht, auf die wirtschaftliche Situation des Gesamtbetriebes und nicht nur die eines unselbständigen Betriebsteils abzustellen. Dies ergibt sich schon aus der gesetzlichen Regelung, wenn in § 2 KSchG u.a. auf § 1 Abs. 2 KSchG verwiesen, also ein dringendes betriebliches, nicht abteilungsspezifisches Erfordernis zur sozialen Rechtfertigung der Änderung der Arbeitsbedingungen vorausgesetzt wird (Senatsurteil vom 11. Oktober 1989 - 2 AZR 61/89 - AP Nr. 47 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Dabei wird nicht verkannt, daß auch die Unrentabilität einer unselbständigen Betriebsabteilung im Einzelfall auf das Ergebnis des Gesamtbetriebes durchschlagen und deshalb ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Senkung der Personalkosten in dieser Abteilung vorliegen kann, weil ohne Anpassung der Personalkosten Beendigungskündigungen nicht zu vermeiden wären (Senatsurteil vom 20. August 1998 - 2 AZR 84/98 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

3. Eine betriebsbedingte Änderungskündigung, die eine aus wirtschaftlichen Gründen sonst erforderlich werdende Beendigungskündigung - z.B. wegen Stilllegung des Gesamtbetriebes oder einer Betriebsabteilung - vermeidet, ist danach grundsätzlich zulässig. Sie ist sogar oft das einzige dem Arbeitgeber zur Verfügung stehende Mittel; so kommt etwa bei durch eine hohe Vergütung wirtschaftlich für den Betrieb nicht mehr tragbaren Arbeitnehmern nach dem Grundsatz der Verhältnismä-



ßigkeit keine Beendigungs-, sondern nur eine Änderungskündigung in Betracht (BAGE 43, 13, 24 = AP Nr. 34 zu § 613 a BGB, zu B V 3 der Gründe; Senatsurteil vom 20. März 1986 - 2 AZR 294/85 - AP Nr. 14 zu § 2 KSchG 1969). Dies bedeutet nach der Senatsrechtsprechung allerdings nicht, daß die dringenden betrieblichen Erfordernisse schon im Zeitpunkt der Kündigung einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb dergestalt entgegenstehen müssen, daß der Arbeitgeber mit dem Ausspruch einer Änderungskündigung warten muß, bis sein Ruin unmittelbar bevorsteht. Prüfungsmaßstab ist, wie der Senat stets betont hat, ob die schlechte Geschäftslage einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu unveränderten Bedingungen entgegensteht (Senatsurteile vom 20. März 1986, aaO, vom 26. Januar 1995, aaO und vom 20. August 1998, aaO).

4. Stets müssen die betrieblichen Erfordernisse dringend sein. Bei der betriebsbedingten Änderungskündigung zur Entgeltsenkung ist zu berücksichtigen, daß der Arbeitgeber nachhaltig in das arbeitsvertraglich vereinbarte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung eingreift, wenn er die vereinbarte Vergütung reduziert (Senatsurteil vom 26. Januar 1995 - 2 AZR 428/94 - BAGE 79, 169 = AP Nr. 37 zu § 2 KSchG 1969). Grundsätzlich sind einmal geschlossene Verträge einzuhalten und es ist anerkannt, daß Geldmangel den Schuldner nicht entlastet. Die Dringlichkeit eines schwerwiegenden Eingriffs in das Leistungs-/Lohngefüge, wie es die Änderungskündigung zur Durchsetzung einer erheblichen Lohnsenkung darstellt, ist deshalb nur dann begründet, wenn bei einer Aufrechterhaltung der bisherigen Personalstruktur weitere, betrieblich nicht mehr auffangbare Verluste entstehen, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder sogar zu einer Schließung des Betriebes führen. Regelmäßig setzt eine solche Situation einen umfassenden Sanie-



rungsplan voraus, der alle gegenüber der beabsichtigten Änderungskündigung milderen Mittel ausschöpft (Senatsurteil vom 11. Oktober 1989 - 2 AZR 375/88 - RzK I 7 b Nr. 9). Als solche milderen Mittel können etwa in Betracht kommen die Absenkung von freiwilligen Zulagen, Rationalisierungsmaßnahmen und sonstige Einsparungen, wobei auch die Sanierungsfähigkeit des Betriebes und eigene Sanierungsbeiträge des Arbeitgebers bzw. Dritter (Banken) zu bewerten sind (Senatsurteil vom 20. August 1998, aaO).

5. Ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Entgeltsenkung kann neben der Fallkonstellation, daß das schlechte wirtschaftliche Ergebnis einer Betriebsabteilung auf den Gesamtbetrieb durchzuschlagen droht, grundsätzlich auch dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber die gerichtlich nur auf Willkür überprüfbare Unternehmerentscheidung getroffen hat, eine Abteilung stillzulegen und die dort erledigten Arbeiten fremdzuvergeben, er sich dann aber - etwa auf Initiative des Betriebsrats - später entschließt, als milderes Mittel eine Senkung der Personalkosten der betreffenden Abteilung notfalls durch Änderungskündigung vorzunehmen.

Beschließt der Arbeitgeber, bestimmte bisher in seinem Betrieb durchgeführte Arbeiten an einen anderen Unternehmer zur selbständigen Erledigung zu vergeben, so stellt dies nach der ständigen Senatsrechtsprechung eine die Arbeitsgerichte grundsätzlich bindende Unternehmerentscheidung dar (Senatsurteil vom 26. September 1996 - 2 AZR 200/96 - BAGE 84, 209 = AP Nr. 80 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAGE 55, 262, 269 f. = AP Nr. 42, aaO, m.w.N.). Zu der Berufsfreiheit des Art. 12 Abs. 1 GG gehört grundsätzlich auch das Recht des Unternehmers, sein Unternehmen aufzugeben und selbst darüber zu entscheiden, welche Größenordnung es haben soll (vgl. im einzelnen Papier, RdA 1989, 138;



Zöllner, Gutachten zum 52. Deutschen Juristentag, D 100 ff.). Da die Beklagte sich vorliegend darauf berufen hat, durch eine Fremdvergabe des Anzeigensatzes hätte sie eine erhebliche Kosteneinsparung erzielt, braucht der Senat nicht abschließend zu entscheiden, ob eine Rationalisierungsmaßnahme, die zum Wegfall von Arbeitsmöglichkeiten führt, generell, also auch im Falle ihrer Kostenneutralität, als dringend i.S. eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes anzusehen ist (so Stahlhacke, DB 1994, 1361, 1364 ff.; Hillebrecht, ZfA 1991, 87, 108 ff.) oder ob dies nur dann der Fall ist, wenn die Rationalisierungsmaßnahme eine wesentliche Kostenersparnis erbringt oder aus anderen Gründen, etwa wegen der Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit, dringend erforderlich ist (so Preis, NZA 1995, 244, 248; Kittner/Trittin, KSchR, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 336).

Ist der Arbeitgeber danach bis an die Grenze der Willkür grundsätzlich berechtigt, den Umfang seiner betrieblichen Aktivitäten einzuschränken und etwa eine Betriebsabteilung zu schließen mit dem Ziel, die dort verrichteten Arbeiten fremdzuvergeben, so darf ihm das Kündigungsrecht nicht verwehren, von der getroffenen unternehmerischen Entscheidung im Interesse des Erhalts von Arbeitsplätzen Abstand zu nehmen und eine entsprechende Kostensenkung durch den Ausspruch von Änderungskündigungen zu versuchen.

Da eine so begründete Änderungskündigung lediglich als milderer Mittel eine sonst auszusprechende Beendigungskündigung ersetzen soll, sind die Anforderungen an eine derartige Änderungskündigung jedenfalls nicht geringer anzusetzen als die Anforderungen an eine Beendigungskündigung wegen der ursprünglich durch den Arbeitgeber beabsichtigten (Teil-) Betriebsstillegung. Es ist deshalb in einem ersten Schritt zu prüfen, ob die Umsetzung der ursprünglich vom Arbeitgeber ge-



troffenen Unternehmerentscheidung, die betreffende Abteilung (den Betrieb) zu schließen, nach § 1 Abs. 2 KSchG eine Beendigungskündigung sozial gerechtfertigt hätte. Ist dies der Fall, so ist in einem zweiten Schritt zu prüfen, ob dieser an sich bestehende Kündigungsgrund für eine Beendigungskündigung den Arbeitgeber berechtigte, als mildere Maßnahme gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern die Änderungskündigungen mit dem Ziel der Entgeltsenkung in der konkret gewählten Art und Weise auszusprechen.

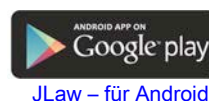
6. Eine betriebsbedingte Änderungskündigung ist nur dann wirksam, wenn sich der Arbeitgeber bei einem an sich anerkennenswerten Anlaß darauf beschränkt hat, lediglich solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muß (st. Rspr. BAG Urteil vom 15. März 1991 - 2 AZR 582/90 - AP Nr. 28 zu § 2 KSchG 1969, m.w.N.; Urteil vom 24. April 1997 - 2 AZR 352/96 - AP Nr. 42, aaO). Besteht etwa ein dringendes betriebliches Bedürfnis zu Entgeltkürzungen, so ist der Arbeitgeber regelmäßig verpflichtet, bei der Kürzung des Entgelts innerhalb des Betriebes Gleichbehandlungsgesichtspunkte zu berücksichtigen. Die Arbeitnehmer müssen es billigerweise nicht hinnehmen, daß der Arbeitgeber bei wirtschaftlichen Verlusten ohne sachlichen Grund einzelne von ihnen herausgreift und ihnen eine erhebliche Einkommensminderung ansinnt, während er das Einkommen der weitaus überwiegenden Mehrzahl der Arbeitnehmer unangetastet läßt. Ebenso wenig müssen die Arbeitnehmer im Regelfall Einkommensminderungen auf Dauer hinnehmen, wenn der Arbeitgeber nur einen vorübergehenden Betriebsverlust zum Anlaß der Kündigung nimmt (Senatsurteil vom 20. August 1998, aaO).



II. Die Annahme des Berufungsgerichts, die Änderung der Arbeitsbedingungen des Klägers sei sozial ungerechtfertigt, ist danach revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

1. Ein dringendes betriebliches Erfordernis, das die Änderung der Arbeitsbedingungen des Klägers, insbesondere die angestrebte erhebliche Entgeltkürzung rechtfertigen kann, liegt nicht bereits, wie die Beklagte in den Vorinstanzen geltend gemacht hat, in dem von ihr behaupteten Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers durch die Neuorganisation der Arbeitsgebiete im Anzeigensatz. Im Rahmen der §§ 1, 2 KSchG ist nicht zu prüfen, ob ein bestimmter Arbeitsplatz weggefallen ist, sondern ob und in welchem Umfang das Beschäftigungsbedürfnis für den betreffenden Arbeitnehmer entfallen ist (st. Rspr. seit BAG Urteil vom 30. Mai 1985 - 2 AZR 321/84 - AP Nr. 24 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu B II 1 der Gründe; Urteil vom 19. Mai 1993 - 2 AZR 584/92 - BAGE 73, 151 = AP Nr. 31 zu § 2 KSchG). Das Beschäftigungsbedürfnis für den Kläger ist aber auch nach Darstellung der Beklagten nicht dadurch entfallen, daß die Beklagte die betreffenden Mitarbeiter nunmehr im gesamten Bereich Anzeigensatz/Korrektorat/Montage einsetzen möchte. Insbesondere die durch die Änderungskündigung beabsichtigte Absenkung des Entgelts des Klägers läßt sich durch eine solche Organisationsentscheidung nicht sozial rechtfertigen.

2. Auf ein dringendes betriebliches Erfordernis in dem Sinne, daß eine Absenkung der Löhne in der Anzeigenabteilung zur Sanierung des Gesamtbetriebes oder gar zur Vermeidung einer Betriebsschließung notwendig wäre, hat sich die Beklagte, wie das Berufungsgericht zutreffend angenommen hat, nicht berufen. Zur wirtschaftlichen Situation des Gesamtbetriebes fehlen hinreichende Angaben, so daß nicht



einmal auszuschließen ist, daß der Betrieb der Beklagten insgesamt mit erheblichem Gewinn arbeitet. Ebenso wenig ist - auch darin ist dem Berufungsgericht zu folgen - dargelegt, daß das wirtschaftliche Ergebnis der Anzeigenabteilung so schlecht wäre, daß es sich auf die wirtschaftliche Situation des Gesamtbetriebes nachteilig auswirken könnte. Selbst wenn, wie die Beklagte geltend macht, die Personalkosten der Anzeigenabteilung über Marktniveau liegen, so schließt dies nicht aus, daß die Anzeigenabteilung insgesamt einen hinreichenden Gewinn abwirft.

3. Auch soweit die Beklagte die Änderungskündigung in erster Linie damit begründet hat, diese sei aus dringenden betrieblichen Erfordernissen notwendig gewesen, um eine Schließung der Anzeigenabteilung zu vermeiden, reicht dies zur sozialen Rechtfertigung der Änderung der Arbeitsbedingungen des Klägers hier nicht aus. Die Beklagte hat nicht hinreichend dargelegt, daß eine gegenüber dem Kläger auszusprechende Beendigungskündigung wegen beabsichtigter Stilllegung der Anzeigenabteilung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt gewesen wäre. Der Senat braucht deshalb nicht abschließend zu entscheiden, ob - dies zugunsten der Beklagten unterstellt - die geänderten Arbeitsbedingungen dem Kläger auch zumutbar waren.

a) Die Stilllegung des gesamten Betriebes durch den Arbeitgeber zählt gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einen Grund zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung abgeben können. Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, eine Kündigung erst nach Durchführung der Stilllegung auszusprechen. Es kommt auch eine Kündigung wegen beabsichtigter Stilllegung in Betracht. Wird die Kündigung auf die künftige Entwicklung der betrieblichen Verhältnisse gestützt, so kann sie ausgesprochen werden, wenn die betrieblichen Umstände



greifbare Formen angenommen haben. Davon ist auszugehen, wenn im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung aufgrund einer vernünftigen, betriebswirtschaftlichen Betrachtung zu erwarten ist, zum Zeitpunkt des Kündigungstermins sei mit einiger Sicherheit der Eintritt eines die Entlassung erforderlich machenden betrieblichen Grundes gegeben (st. Rspr.: vgl. BAG Urteile vom 28. April 1988 - 2 AZR 623/87 - AP Nr. 74 zu § 613 a BGB; vom 19. Juni 1991 - 2 AZR 127/91 - AP Nr. 53 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung und vom 11. März 1998 - 2 AZR 414/97 - AP Nr. 43 zu § 111 BetrVG 1972). Hierzu hat der Arbeitgeber darzulegen, zu welchem Zeitpunkt er welche Maßnahmen zur Aufgabe des Betriebszwecks und zur Auflösung der Betriebseinheit von materiellen, immateriellen und personellen Mitteln geplant hat (Senatsurteil vom 19. Juni 1991, aaO). Hat der Arbeitgeber, wie die Beklagte hier geltend macht, die Stilllegung der betreffenden Betriebsabteilung nicht beschlossen bzw. jedenfalls mit der Umsetzung eines derartigen Beschlusses noch nicht begonnen, sondern diese Maßnahme lediglich als Alternative zu einer beabsichtigten Fremdvergabe der dort erledigten Arbeiten ins Auge gefaßt, so erleichtert dies nicht, wie die Beklagte meint, die Anforderungen an die dem Arbeitgeber obliegende Darlegungslast. Ist mit der betrieblichen Umsetzung eines Stilllegungsbeschlusses noch nicht begonnen bzw. ein solcher Beschluß nicht einmal gefaßt worden, so können noch nicht irgendwelche Vorüberlegungen des Arbeitgebers in Richtung auf eine Abteilungsstilllegung eine Änderungskündigung sozial rechtfertigen. Das Vorbringen des Arbeitgebers muß jedenfalls so konkret sein, daß den Gerichten die Nachprüfung möglich ist, ob die vom Arbeitgeber erwogene Abteilungs- (Betriebs-) Schließung, die durch Ausspruch der Änderungskündigungen vermieden werden soll, im Einzelfall eine Kündigung im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt hätte.

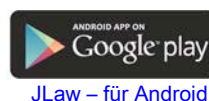


b) Diesen Anforderungen genügt - wie das Berufungsgericht im Ergebnis zutreffend angenommen hat - das Vorbringen der Beklagten nicht. Es ist jedenfalls nicht hinreichend dargelegt, daß die Verhandlungen mit der L GmbH schon derart greifbare Formen angenommen hatten, daß die Beklagte nur noch vor der Alternative stand, entweder die Abteilung stillzulegen oder sie u.a. durch erhebliche Entgeltkürzungen wirtschaftlich lukrativer zu gestalten. Die Beklagte beruft sich lediglich pauschal auf die „vollständige Stillegung der Abteilung“, den „Wegfall sämtlicher Arbeitsplätze im Bereich Anzeigensatz“, ohne daß erkennbar wäre, ab welchem Zeitpunkt die Arbeiten von der L GmbH verrichtet werden sollten, wie die Auflösung der Abteilung Anzeigensatz hinsichtlich der umfangreichen technischen Einrichtung hätte vor sich gehen und wie eine technisch und personell reibungslose Übertragung der an bestimmte Erscheinungstermine gebundenen Anzeigenerstellung hätte erfolgen sollen, insbesondere auch hinsichtlich der Zusammenarbeit der Beklagten mit der L GmbH an entscheidenden „Schnittstellen“. Das von der Beklagten vorgelegte, nur zwei Seiten umfassende Schreiben der L GmbH nimmt auf ein „nachfolgendes Angebot“ Bezug und bietet nur verhältnismäßig pauschal eine „Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Druckvorstufe“ an. Insbesondere bleibt - worauf das Landesarbeitsgericht zutreffend abstellt - unklar, ob eine Tätigkeit der L GmbH in den Betriebsräumen der Beklagten nicht eine nach § 613 a BGB zu beurteilende Teilbetriebsübernahme dargestellt hätte mit dem Ergebnis, daß sich die von der Beklagten beabsichtigte Kostensenkung jedenfalls kurzfristig in dem gewünschten Maße gar nicht hätte realisieren lassen. Daß in diesem Punkt bei Ausspruch der Änderungskündigungen auf Seiten der Beklagten keine Klarheit bestand, wird dadurch bestätigt, daß die Beklagte das Vorliegen eines Betriebsübergangs auf



die Lecloux GmbH im Falle einer Auslagerung nicht in Abrede stellt, sondern lediglich als „fraglich“ bezeichnet.

4. Zu Unrecht macht die Revision geltend, an die Darlegung des dringenden betrieblichen Erfordernisses i.S. von §§ 2, 1 Abs. 2 KSchG seien deshalb geringere Anforderungen zu stellen, weil der Betriebsrat in der Betriebsvereinbarung „Reorganisation Anzeigensatz“ die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des Klägers akzeptiert habe. Die Vermutungswirkung des § 1 Abs. 5 KSchG n.F. greift zugunsten der Beklagten nicht ein, da, wie die Beklagte selbst sieht, diese Vorschrift erst am 1. Oktober 1996 in Kraft getreten ist. Wenn die Beklagte entgegen der klaren gesetzlichen Regelung der Darlegungs- und Beweislast in § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG den „Rechtsgedanken“ des § 1 Abs. 5 KSchG n.F. auf Altfälle, also Kündigungen vor dem 1. Oktober 1996 übertragen will, so fehlt es dafür an einer gesetzlichen Grundlage. Auch der Hinweis der Beklagten auf die umfassenden Normsetzungsbefugnisse der Betriebspartner nach dem Betriebsverfassungsgesetz verfängt nicht. Eine Befugnis der Betriebspartner, mit Wirkung für die betroffenen Arbeitnehmer derart einschneidend in das Entgeltgefüge einzugreifen, wie dies die Beklagte durch die Änderungskündigungen versucht, lässt sich aus dem Betriebsverfassungsrecht - wie die Beklagte selbst nicht verkennet - nicht herleiten. Soweit die Beklagte schließlich auf § 2 Abs. 1 Satz 2 SGB III hinweist, so kann dahinstehen, ob aus dieser Vorschrift, die vom Arbeitgeber die Vermeidung von Entlassungen durch betriebliche Maßnahmen verlangt, überhaupt konkrete Rechtsfolgen abgeleitet werden können. Jedenfalls kann sich der Arbeitgeber nicht bei einer Änderungskündigung mit dem Ziel einer erheblichen Entgeltsenkung seiner ihm nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG ob-



liegenden Darlegungslast allein durch den mehr oder wenigen pauschalen Hinweis auf eine sonst erforderliche Entlassung entledigen.

5. Da die Beklagte schon ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG nicht hinreichend dargelegt hat, braucht der Senat nicht abschließend zu entscheiden, ob die Wirksamkeit der Änderungskündigung darüber hinaus an der fehlenden Zumutbarkeit der vorgeschlagenen Änderungen der Arbeitsbedingungen für den Kläger scheitert, etwa weil die Beklagte verpflichtet gewesen wäre, die angestrebte Kostensenkung im Hinblick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht allein durch eine einschneidende Entgeltkürzung bei den Arbeitnehmern der betroffenen Abteilung zu erreichen. Ebenso kann offenbleiben, ob die Wirksamkeit der Kündigung etwa daran scheitert, daß die Beklagte verpflichtet gewesen wäre, dem Kläger eine der beiden verbleibenden Schichtleiterstellen anzubieten.

Etzel Bröhl Fischermeier

Engel Beckerle



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)