

Aktenzeichen: 2 AZR 880/95  
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 12. Dezember 1996  
- 2 AZR 880/95 -

I. Arbeitsgericht  
Hamburg

Urteile vom 09. September 1994  
- u. a. 16 Ca 114/94 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hamburg

Urteil vom 20. Juni 1995  
- 2 Sa 115/94 -

---

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

---

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Änderungskündigung

Gesetz:  
KSchG § 1 Abs. 2, §§ 2, 4

Leitsätze:

k e i n e

Hinweise des Senats:

Anforderungen an die Darlegung eines geplanten Einsparungskonzepts (Parallelsache zu 2 AZR 879/95)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 880/95

-----  
2 Sa 115/94 Hamburg

Verkündet am  
12. Dezember 1996

**Im Namen des Volkes!**

# U r t e i l

Jatz,  
Reg.-Hauptsekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

1.

2.

3.

4.

5.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 .

7 .

8 .

9 .

10 .

11 .

12 .

13 .

14 .

15 .



**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 12. Dezember 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Bröhl sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wolter und Beckerle für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das am 20. Juni 1995 verkündete Urteil - 2 Sa 115/94 - des Landesarbeitsgerichts Hamburg wird zurückgewiesen, soweit sie nicht durch die Klagerücknahme des Klägers zu 8, Herrn R L , erledigt ist.
2. Der Kläger zu 8, Herr R L , trägt die Gerichtskosten des Revisionsverfahrens zu 1/28, die Gerichtskosten der Vorinstanzen zu 1/14 und die außergerichtlichen Kosten der Beklagten zu 1/14.

Die übrigen Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte mit Ausnahme der Kosten, die in dem Rechtsstreit des Klägers zu 5 angefallen sind.

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 Beklagte betreibt einen Hafenumschlagsbetrieb. Sie beschäftigt u. a. 132 technische Angestellte, darunter auch die Kläger. Diese sind allesamt länger als 6 Monate im Betrieb der Beklagten beschäftigt und werden auf der Grundlage des Gehaltstarifvertrages für technische Angestellte in den Stückgut-Kaibetrieben vergütet. Zusätzlich zu ihrem tariflichen Grundgehalt erhielten die Kläger auf der Grundlage einzelvertraglicher Vereinbarungen zwischen den Parteien eine Pauschale für die Arbeitsvor-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bereitung vor Schichtbeginn, die eventuell notwendigen Dispositionsgespräche in den Pausen sowie für die tariflich vorgesehenen Schichtzuschläge außerhalb der ersten Schicht für montags bis samstags. Darüber hinaus zahlte die Beklagte an die Kläger auf einzelvertraglicher Grundlage für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen im Umfang von 6 Stunden eine Vergütung für 8 Stunden.

Im Verlauf des Jahres 1993 verlor die Beklagte insgesamt vier Kunden, die bei der Beklagten 1993 ein Volumen von zusammen mindestens 85.000 Containern umschlugen. Infolgedessen und wegen Rückgangs der Containerumschlagpreise erwartete die Beklagte Anfang 1994 für das Geschäftsjahr 1994 einen Fehlbetrag in Höhe von 8,9 Millionen DM. Hierüber informierte sie die Belegschaft mit Schreiben vom 13. Januar 1994 sowie anlässlich einer außerordentlichen Betriebsversammlung am 19. Januar 1994. Bei letzterer Gelegenheit präsentierte sie ein Kosteneinsparungskonzept anhand von Folien. Dieses Konzept enthielt bereits beschlossene Einsparungen für das Jahr 1994 in Höhe von 4 Millionen DM (Folie 2). Des weiteren wurden diverse Einsparungen im Sachmittelbereich und durch Organisationsverbesserungen zusammengestellt, die zu einer geschätzten Entlastung in Höhe von ca. 2,7 Millionen DM führen sollten (Folie 8). Ferner enthielt das Konzept Planungen zu verschiedenen Einsparungsmaßnahmen im Personalkostenbereich in Höhe von 6,5 Millionen DM (Folie 9). Unter anderem beabsichtigte die Beklagte den Wegfall der Pauschale sowie des Zuschlages für Sonn- und Feiertagsarbeiten der technischen Angestellten. 79 technische Angestellte stimmten in der Folgezeit einer Reduzierung der Pauschale um 33 1/3 % und der Zusatzvergütung für Sonn- und Feiertage um 50 % zu. Die Kläger gehörten nicht zu diesem Personenkreis.



Mit Schreiben vom 24. Februar 1994 kündigte die Beklagte die Arbeitsverhältnisse mit den Klägern jeweils fristgerecht und bot ihnen die Fortsetzung ihrer Arbeitsverhältnisse zu geänderten Bedingungen an. Nach dem Änderungsangebot sollten zukünftig weder die bisher gewährte Pauschale noch die Zusatzvergütung für Sonn- und Feiertage gezahlt werden. Die Kläger nahmen die geänderten Vertragsbedingungen unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung an. Zwischenzeitlich ist durch Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg rechtskräftig festgestellt, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen aufgrund dieser Kündigungen vom 24. Februar 1994 sozial ungerechtfertigt sind.

Mit Schreiben vom 28. März 1994 sprach die Beklagte weitere vorsorgliche fristgerechte Änderungskündigungen aus, die diesmal eine Reduzierung der Pauschale um 33 1/3 % und der Sonn- und Feiertagsbezahlung von acht auf sieben vergütete Stunden bei sechs geleisteten Arbeitsstunden zum Inhalt hatte. Auch insoweit nahmen die Kläger die angebotenen Änderungen unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung an.

Die Kläger haben geltend gemacht, die Änderung der Arbeitsbedingungen sei sozial ungerechtfertigt. Die Zukunftsprognose der Beklagten beruhe auf falschen Grundlagen. Die Reederei Eac Ben habe schon seit Mai 1993 ihren Containerumschlag nicht mehr über die Beklagte abgewickelt. Der dadurch bedingte Ausfall sei schon 1993 voll kompensiert worden. Auch der Verlust der drei anderen Reedereien habe noch in der ersten Hälfte des Jahres 1994 mit



neuen Verträgen kompensiert werden können. Die Beklagte habe 1994 mehr Container umgeschlagen als im Rekordjahr 1993. Die wirtschaftliche Lage der Beklagten sei gut. Dies spiegele sich sowohl in Berichten der Branchen-Medien als auch in Erklärungen der Beklagten vor der Presse im Frühjahr 1994 wider. Die Kosteneinsparungen seien nicht erforderlich gewesen, um eine drohende Zahlungsunfähigkeit oder einen Stellenabbau zu vermeiden. Die Ordnungsmäßigkeit der Betriebsratsanhörung vor Ausspruch der Änderungskündigungen werde mit Nichtwissen bestritten.

Die Kläger haben, soweit es für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung ist, beantragt

festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigungen vom 28. März 1994 sozial ungerechtfertigt ist.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag vorgetragen, die Änderungskündigungen beruhten auf der Notwendigkeit, Kosten einzusparen. Die ihr im Januar 1994 vorliegenden betriebswirtschaftlichen Daten hätten für das Jahr 1994 einen Fehlbetrag in Höhe von 8,9 Millionen DM erwarten lassen. Aus dieser Prognose sei eine unmittelbare Existenzgefahr für den Betrieb und das Unternehmen abzuleiten gewesen. Verluste in gleicher Größenordnung hätten in den Folgejahren gedroht, wenn nicht gegengesteuert worden wäre, da langfristige strukturelle Einflußfaktoren, insbesondere der durch schärferen Wettbewerb verursachte Preisverfall, der Prognose zugrundegelegen hätten. Es sei nicht zu erwarten gewesen, daß der Kundenverlust durch Neukunden/Neugeschäfte kurz- bis mittelfristig auszugleichen gewesen sei. In dem erwarteten



Fehlbetrag von 8,9 Millionen DM seien Verluste bei der Firma E einbezogen gewesen. Die Tochterfirma E habe den Geschäftsbetrieb LCL von ihr, der Beklagten, mit Wirkung vom 1. Juli 1993 übernommen. Dieser Geschäftsbereich werde jedoch bis zum Jahresende 1994 und möglicherweise darüber hinaus ergebniswirksam für sie sein, da sie sich bei der Übertragung des defizitären Geschäftsbereiches auf die Firma E gegenüber dieser in einer Patronatserklärung verpflichtet habe, die ab Geschäftsbeginn auflaufenden Verluste bis max. 5 Millionen DM zu übernehmen. Tatsächlich sei der Verlust bei E höher als 5 Millionen DM gewesen, so daß die Verlustübernahmeverpflichtung voll greife. Zur Abwendung des erwarteten Fehlbetrages hätte sie entweder 60 Arbeitsplätze abbauen oder in allen Betrieben drastisch Kosten einsparen müssen. Sie habe sich für die letzte Alternative entschieden. Die Einsparungen erfaßten sowohl den Sachkostenbereich als auch den Personalbereich. Davon seien alle Bereiche, vom Management über die kaufmännischen und technischen Angestellten bis hin zu den gewerblichen Mitarbeitern betroffen. Die angestrebte Entlastung im Personalkostenbereich sei mit mindestens 5,3 Millionen DM veranschlagt gewesen. Der Betriebsrat sei zu den Änderungskündigungen mit Schreiben vom 22. März 1994 unter Bezugnahme auf die Anhörung zu den Änderungskündigungen vom 24. Februar 1994 angehört worden. Ihm sei zumindest durch die Präsentation der Folien in der Betriebsversammlung vom 19. Januar 1994 und der Teilbetriebsversammlung vom 26. Januar 1994 bekannt gewesen, daß das Einsparvolumen im Personalkostenbereich mit 6,5 Millionen DM veranschlagt worden sei.



Das Arbeitsgericht hat den Klagen stattgegeben. In der Berufungsverhandlung am 20. Juni 1995 hat sich der Kläger zu 5 mit der Beklagten verglichen. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Berufungen der Beklagten gegen die Urteile des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihre Klageabweisungsanträge weiter. Der Kläger zu 8 hat im Revisionsverfahren seine Klage zurückgenommen.

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

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben zutreffend entschieden, die Änderung der Arbeitsbedingungen laut Kündigung vom 28. März 1994 sei sozial nicht gerechtfertigt, §§ 2, 1 Abs. 2 KSchG.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Änderungskündigung vom 28. März 1994 sei sozial ungerechtfertigt. Mit der Kürzung der Pauschale und der Kürzung der Bezahlung für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen habe die Beklagte gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstoßen. Die von der Beklagten geplanten Kosteneinsparungen überstiegen bei weitem den prognostizierten Fehlbetrag, soweit dieser zu berücksichtigen sei. Der prognostizierte Fehlbetrag sei um 3 Mio. DM auf 5,9 Mio. DM zu reduzieren, da ein Verlust von 5 Mio. DM - zu berücksichtigen für 1994 mit 3 Mio. DM - auf die Patronatserklärung für die im Rahmen des Konzerns ausgegliederte Firma E zurückzuführen sei. Werde die wirtschaftliche Situation eines Unternehmens unter anderem dadurch bestimmt, daß im



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



Rahmen konzerninterner Entscheidungen Verluste von anderen Konzernfirmen übernommen würden, so seien diese Verluste bei der Bestimmung der Ertragslage des betroffenen Unternehmens nicht zu berücksichtigen. Dem zu berücksichtigenden Fehlbetrag stünden nach dem von der Beklagten beabsichtigten Sparkonzept für die Jahre 1993 und 1994 Einsparungsmöglichkeiten in Höhe von mindestens 12 Mio. DM, möglicherweise sogar 13,2 Mio. DM gegenüber. Damit diene der Eingriff in die vertraglich geschützten Gehaltsbestandteile nicht der Vermeidung einer defizitären Ertragslage, sondern einer auf Dauer angelegten Reduzierung der Lohn- und Gehaltsbedingungen zum Zwecke der Erhöhung des Unternehmensgewinns. Dies müsse von den Klägern billigerweise nicht hingenommen werden. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sei im übrigen auch dadurch verletzt, daß die Beklagte mit den angebotenen Vertragsbedingungen den Klägern die Vertragsbestandteile habe auf Dauer entziehen wollen. Ein Eingriff in die Vertragsbestandteile sei jedoch allenfalls zeitlich begrenzt zulässig gewesen, da nicht auszuschließen gewesen sei, daß sich die Ertragslage im Folgejahr bessere und der Verlust von Kunden durch die Gewinnung von Neukunden aufgefangen werde.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in Teilen der Begründung.

1. Gegenstand des Rechtsstreits ist eine Änderungsschutzklage nach § 4 Satz 2 KSchG. Nimmt der Arbeitnehmer, wie im vorliegenden Fall, das Änderungsangebot des Arbeitgebers rechtzeitig unter Vorbehalt an, so hängt die Wirksamkeit der Änderungskündigung von



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



der sozialen Rechtfertigung der Vertragsänderung ab. Die Entscheidung des Berufungsgerichts über die Frage der sozialen Rechtfertigung ist im Revisionsverfahren nur beschränkt nachprüfbar. Bei der Frage der sozialen Rechtfertigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs. Dieser kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnormen der §§ 1, 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände des Einzelfalls berücksichtigt hat und ob die Entscheidung in sich widerspruchsfrei ist (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. z.B. BAG Urteil vom 30. Oktober 1987 - 7 AZR 659/86 - RzK I 7 a Nr. 8; BAG Urteil vom 7. März 1996 - 2 AZR 180/95 - AP Nr. 76 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält die angefochtene Entscheidung stand.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei einer betriebsbedingten Änderungskündigung das Änderungsangebot des Arbeitgebers daran zu messen, ob dringende betriebliche Erfordernisse gemäß § 1 Abs. 2 KSchG das Änderungsangebot bedingen und ob sich der Arbeitgeber bei einem an sich aner kennenswerten Anlaß darauf beschränkt hat, nur solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muß (vgl. z.B. BAG Urteil vom 18. Oktober 1984 - 2 AZR 543/83 - BAGE 47, 80, 88 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu B I der Gründe; BAG Urteil vom 18. Januar 1990 - 2 AZR 183/89 - BAGE 64, 24, 28 = AP Nr. 27 zu § 2 KSchG 1969, zu I 1 b der Gründe; BAG



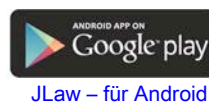
Urteil vom 19. Mai 1993 - 2 AZR 584/92 - BAGE 73, 151, 157 = AP Nr. 31 zu § 2 KSchG 1969, zu II 1 der Gründe).

Eine Änderungskündigung wird durch betriebliche Erfordernisse bedingt, wenn eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu unveränderten Bedingungen aufgrund innerbetrieblicher Umstände (Unternehmerentscheidungen wie Rationalisierungsmaßnahmen, Umstellung oder Einstellung der Produktion) oder außerbetrieblicher Gründe (z.B. Auftragsmangel, Umsatzrückgang) nicht mehr möglich ist (vgl. BAG Urteil vom 7. März 1996 - 2 AZR 180/95 - aaO). Dabei stellt weder die Änderungskündigung selbst noch allein die Absicht, Lohnkosten zu senken, eine von den Gerichten für Arbeitssachen ohne weiteres zu respektierende unternehmerische Entscheidung dar. Erst wenn der Arbeitgeber aufgrund seines Motivs der Lohnkosteneinsparung konkrete Maßnahmen im betrieblichen Bereich beschließt, liegt eine unternehmerische Entscheidung vor (BAG Urteil vom 20. März 1986 - 2 AZR 294/85 - AP Nr. 14 zu § 2 KSchG 1969). "Dringend" ist die beabsichtigte Änderung der Arbeitsbedingungen nur dann, wenn sie in Anbetracht der betrieblichen Situation unvermeidbar ist. Für den Arbeitgeber darf nicht die Möglichkeit bestehen, durch andere Maßnahmen auf technischem, organisatorischem oder wirtschaftlichem Gebiet der betrieblichen Lage Rechnung zu tragen (vgl. BAG Urteil vom 20. Februar 1988 - 2 AZR 212/85 - AP Nr. 11 zu § 1 KSchG 1969, zu II 1 der Gründe, m.w.N).

b) Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze erweist sich die ausgesprochene Änderungskündigung nicht als sozial gerechtfertigt.



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



Die Beklagte hat sich darauf berufen, daß angesichts der im Januar 1994 vorliegenden betriebswirtschaftlichen Daten für das Jahr 1994 ein Fehlbetrag von 8,9 Mio. DM zu erwarten gewesen sei. Da dieser Prognose langfristige strukturelle Einflußfaktoren zugrundegelegt hätten, sei davon auszugehen gewesen, daß in den Folgejahren Verluste in gleicher Größenordnung drohten, wenn nicht gegengesteuert werde.

Es kann nach Auffassung des Senats dahingestellt bleiben, ob damit bereits betriebliche Erfordernisse für die ausgesprochene Änderungskündigung vorliegen. Die angeführten betrieblichen Erfordernisse waren jedenfalls nicht "dringend". Die von der Beklagten behauptete schlechte Ertragslage konnte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im wesentlichen durch andere Maßnahmen aufgefangen werden. Wie das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, standen einem zu berücksichtigenden Defizit in Höhe von 5,9 Mio. DM beabsichtigte bzw. bereits realisierte Einsparungen in Höhe von mindestens 12 Mio. DM bis maximal 13,2 Mio. DM gegenüber. Die gegen diese Feststellung gerichteten Revisionsrügen (§ 561 Abs. 2 ZPO) greifen im wesentlichen nicht durch.

aa) Zu Recht rügt die Revision allerdings, das Landesarbeitsgericht habe seinen Überlegungen nicht nur ein Defizit von 5,9 Mio. DM zugrundelegen dürfen. Mit der Revision ist der Senat der Ansicht, daß die aufgrund der Patronatserklärung zu erwartenden Verluste für 1994 in Höhe von 3 Mio. DM nicht unberücksichtigt bleiben durften. Denn es geht vorliegend nicht um eine verdeckte Verschiebung von Verlusten im Konzern.



Bei der Maßnahme der Beklagten, den Geschäftsbetrieb LCL mit Wirkung vom 1. Juli 1993 unter gleichzeitiger Abgabe einer Patronatserklärung auf die Tochterfirma E zu übertragen, handelt es sich um eine Unternehmerentscheidung. Deren Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts inhaltlich nicht von den Arbeitsgerichten zu überprüfen (vgl. u.a. BAG Urteil vom 24. März 1983 - 2 AZR 21/82 - BAGE 42, 151, 157 = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu B II 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 30. April 1987 - 2 AZR 184/86 - BAGE 55, 262, 270 = AP Nr. 42 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu III 2 a der Gründe und zuletzt BAG Urteil vom 9. Mai 1996 - 2 AZR 438/95 - NZA 1996, 1145, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, m.w.N). Eine solche Überprüfung liegt nicht in der Kompetenz der Arbeitsgerichte, weil nach der gegenwärtigen Wirtschafts- und Sozialordnung der Arbeitgeber das wirtschaftliche Risiko für die zweckmäßige Einrichtung und Gestaltung des Betriebes trägt und die Richter überfordert wären, wenn sie dem Arbeitgeber eine "bessere" betriebliche Organisation oder eine andere Art der Kostenersparnis vorschreiben wollten. Ebenso wie die Arbeitsgerichte dem Arbeitgeber nicht die Preise für seine Produkte diktieren können, können sie ihm auch nicht vorschreiben, zu welchen Bedingungen er sich von Betriebsteilen trennt. Ist der Arbeitgeber aber insoweit in seiner Entscheidung frei, so müssen auch die sich daraus ergebenden wirtschaftlichen Folgen von den Arbeitsgerichten hingenommen werden. Etwas anderes gilt auch dann nicht, wenn es sich bei dem übernehmenden Unternehmen um ein



Tochterunternehmen des Veräußerers handelt. Der fehlende Konzernbezug des Kündigungsschutzgesetzes steht dem nicht entgegen. Entscheidend sind die betrieblichen Auswirkungen, die unabhängig davon eintreten, ob Geschäftspartner ein Dritt- oder ein Konzernunternehmen ist. Die Grenze ist dort zu ziehen, wo sich eine konzerninterne Verschiebung von Vermögenswerten als offensichtlich unsachlich und willkürlich erweist, also insbesondere in den vom Landesarbeitsgericht angesprochenen Fällen, in denen die Maßnahmen allein der Manipulation der Ertragslage eines Unternehmens zum Nachteil der Arbeitnehmer dienen. Entsprechendes hat das Landesarbeitsgericht im vorliegenden Fall jedoch nicht festgestellt. Nach dem Beklagtenvortrag erscheint die Maßnahme sogar als sinnvoll. Danach hat sich die Beklagte von einem defizitären Geschäftsbereich getrennt, so daß zumindest auf lange Sicht eine positive Wirkung auf die Ertragslage der Beklagten zu erwarten ist. Kurzfristig hat die Beklagte durch die Patronatserklärung zumindest eine kalkulierbare Verlustobergrenze festgeschrieben und weitergehende Verluste für das eigene Unternehmen ausgeschlossen.

bb) Auch bei einem zu berücksichtigenden Defizit von 8,9 Mio. DM waren aber die beabsichtigten Personalkostensenkungen bei geplanten Einsparungen in einer Gesamthöhe von bis zu 13,2 Mio. DM zumindest in der beabsichtigten Höhe zum Ausgleich des Defizits nicht dringend erforderlich. Soweit die Revision beanstandet, die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum tatsächlichen Einsparpotential seien fehlerhaft, dieses betrage nur 9,2 Mio. DM, hat die Rüge keinen Erfolg.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

(1) Die Revision meint, das Landesarbeitsgericht habe ihr Vorbringen aus den Berufungsschriftsätzen zur Höhe des Einsparpotentials nicht vollständig berücksichtigt. Bereits im Schriftsatz vom 25. Januar 1995 habe sie klargestellt, daß die Folie 2 unter der Überschrift "bereits beschlossene Einsparungen" sowohl Positionen aus dem Einsparpotential Sachkosten/Organisation (Folie 8) als auch aus dem Bereich Personalkosten (Folie 9) enthalte.

Diese Rüge greift nicht durch, denn das Vorbringen der Beklagten ist insoweit unsubstantiiert. Richtig ist zwar, daß sich auf Seite 13 des Schriftsatzes vom 25. Januar 1995 die oben genannte Erläuterung befindet. Es fehlt jedoch seinerzeit wie auch heute jede Konkretisierung, welche Positionen der Folie 2 in welchen Einzelpositionen der Folien 8 und 9 konkret enthalten sind. Zudem erscheint es äußerst fragwürdig, ob diese Behauptung überhaupt zutrifft. Dagegen spricht zum einen der von der Beklagten vorgelegte Bericht aus der Mitarbeiterzeitung vom April 1994. Dort heißt es:

"... Bereits beschlossene Sparmaßnahmen, die schon im Jahr 1994 ergebniswirksam werden, haben ein Volumen von DM 4 Millionen. (Es folgt die Tabelle aus Folie 2). Weitere Einsparungen, die durch verbesserte Arbeitsorganisation und im Sachkostenbereich, hier vor allem durch Maßnahmen im Anlagevermögen, erzielt werden können, lassen sich auf ein Volumen von etwa DM 2,7 Millionen beziffern. (Es folgt die Tabelle aus Folie 8)."

Danach handelte es sich bei den auf der Folie 8 genannten beabsichtigten Sparmaßnahmen um zusätzliche Maßnahmen. Weiter ist



- 16 -

es aber auch rein rechnerisch nicht möglich, daß alle Maßnahmen der Folie 2 in den auf den Folien 8 und 9 genannten Maßnahmen enthalten sind. Die Folie 2 enthält unter den Punkten 7 und 8 zwei Positionen, die Personalkosten mit einem Gesamtvolumen von 730.000,-- DM enthalten. Die übrigen Positionen enthalten Sachkosteneinsparungen bzw. Einsparungen im Bereich Organisation mit einem Gesamtvolumen von 3.246.000,-- DM. Dieser Betrag übersteigt aber bereits den Gesamtbetrag aus Folie 8 in Höhe von 2,7 Mio. DM, so daß der Betrag aus Folie 2 - zumindest nicht in voller Höhe - in dem Betrag aus Folie 8 enthalten sein kann.

Auch wenn man die Kurzbeschreibungen der bereits beschlossenen mit denen der beabsichtigten Maßnahmen vergleicht, sind Übereinstimmungen nicht festzustellen. Nimmt man die im Schriftsatz vom 25. Januar 1995 auf Seite 15 genannten Beträge der Einzelpositionen im Personalkostenbereich hinzu, so läßt sich allenfalls vermuten, daß die Position 8 "Gehälter" in Höhe von 250.000,-- DM aus Folie 2 die Anrechnung der Tariferhöhung auf die AT-Zulage der kaufmännischen Angestellten betrifft, die auch auf Folie 9 genannt ist. Die Position 7 "Lohnkosten Bereich Technik" in Höhe von 480.000,-- DM läßt sich aber schon nicht mehr zuordnen.

Insgesamt ist es daher nachvollziehbar und deshalb revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht die Beträge aus den drei Folien zu einem Gesamteinsparungspotential in Höhe von mindestens 12 Mio. DM addiert hat.



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



(2) Selbst wenn man davon ausgeht, das Landesarbeitsgericht habe aufgrund des unklaren Vorbringens der Beklagten die nach seiner Ansicht vorliegenden Ungereimtheiten im Vortrag der Beklagten durch Nachfrage aufklären müssen, so hat die Revision eine Rüge der Verletzung des § 139 ZPO nicht ausdrücklich erhoben. Auch bei großzügiger Auslegung des Revisionsvorbringens, die Beklagte wolle auch eine Verletzung der sich aus § 139 ZPO ergebenden Aufklärungspflicht rügen, wäre diese Rüge unzulässig. Die Beklagte hat nämlich nicht einmal ansatzweise vorgetragen, was sie auf eine entsprechende Nachfrage des Landesarbeitsgerichts vorgetragen hätte. Eine zulässige Rüge der Verletzung des § 139 ZPO bedarf aber des Vortrages, was vorgebracht worden wäre, wenn das Gericht seiner Pflicht aus § 139 ZPO Genüge getan hätte (BAG Urteile vom 11. April 1985 - 2 AZR 239/84 - BAGE 49, 39, 52 = AP Nr. 39 zu § 102 BetrVG 1972, zu C II 1 der Gründe; zuletzt vom 21. November 1996 - 2 AZR 852/95 - n.v., zu II 1 c 3 a der Gründe; siehe ferner Zöllner/Greger, ZPO, 20. Auflage, § 139 Rz 15, m.w.N.).

(3) Im Revisionsvorbringen der Beklagten liegt des weiteren die Rüge, das Landesarbeitsgericht habe eine fehlerhafte Addition der vorgetragenen Einsparpotentiale vorgenommen, indem es die Beträge aus der Folie 2 doppelt berücksichtigt habe. Diese Rüge ist unzulässig. Die Beklagte trägt nicht vor, welche Positionen das Landesarbeitsgericht konkret doppelt addiert hat. Sie verweist lediglich pauschal auf Schriftsätze in der Berufungsinstanz. Wie bereits oben ausgeführt wurde, läßt sich diesen Schriftsätzen aber gerade nicht entnehmen, welche Positionen aus der Folie 2 in



den Folien 8 und 9 enthalten sind und wieso eine Doppeladdition vorliegen soll.

cc) Die fehlende Erforderlichkeit für Einsparungen in Höhe von 12 bis 13,2 Mio. DM bei einem prognostizierten Defizit in Höhe von 8,9 Mio. DM führt zur vollständigen Unwirksamkeit der Änderungskündigung. Zwar wären bei einem zu berücksichtigenden Fehlbetrag in Höhe von 8,9 Mio. DM zur Abdeckung des Defizits auch Personalkostenreduzierungen erforderlich, da die Einsparungen im Bereich Sachkosten/Organisation insgesamt nur einen Betrag in Höhe von ca. 6 Mio. DM ergeben. Die Gerichte können hier jedoch nicht nachbessern und das Einsparpotential anders umverteilen. Eine denkbare anteilige Reduzierung der von der Beklagten vorgenommenen Streichung der Zulagen durch die Gerichte kommt nicht in Betracht. Wie bereits oben ausgeführt, liegt es nicht in der Kompetenz der Arbeitsgerichte, dem Arbeitgeber die Art und Weise der Kostenersparnis vorzuschreiben (vgl. BAG Urteil vom 9. Mai 1996 - 2 AZR 438/95 -, aaO). Genau dies wäre aber bei einer anteiligen Reduzierung der Entgeltkürzung der Fall. Die Beklagte hat ein Bündel von Personalkosteneinsparungsmaßnahmen geschnürt. Es steht insoweit im Ermessen der Beklagten, nicht des Gerichts, ob Teile des Bündels reduziert werden sollen oder eventuell auf einzelne Maßnahmen ganz verzichtet wird.

2. Nach alledem braucht auf die Alternativbegründung des Landesarbeitsgerichts, der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sei auch deshalb verletzt, weil die Beklagte aufgrund der wirtschaftlichen Prognose nur einen zeitlich begrenzten Eingriff in die Vergütungsbestandteile der Arbeitnehmer habe vornehmen dürfen,



- 19 -

nicht mehr eingegangen zu werden, ebensowenig wie auf die auch vom Landesarbeitsgericht nicht problematisierte Frage ordnungsgemäßer Betriebsratsanhörung.

Etzel

Bitter

Bröhl

Wolter

Beckerle





**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

**(mobile App)**



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)