

21

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Sammlung! Ja
Für die Fachpresse! Ja

Gesetz: § 1 Abs.2 KSchG

Leitsätze:

1. Die Bundespost hat allgemein gesehen ein dringendes betriebliches Interesse daran, daß entsprechend den Stellenplänen Beamtendienststellen soweit wie möglich mit Beamten besetzt werden.
2. Bei der Prüfung der Frage, ob Änderungskündigungen gegenüber Angestellten zum Zwecke des Freimachens von Beamtendienststellen im Einzelfall durch dieses dringende betriebliche Erfordernis bedingt sind, müssen alle maßgebenden Umstände erwogen werden, auch das Interesse des Angestellten an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes.

Aktenzeichen: 3 AZR 278/54

Urteil des BAG vom 26. Februar 1957 LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 278/54
I LA 32/54
Frankfurt/Main)

Verkündet
26. Februar 1957
z. Henkelmann,
Angestellte
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Februar 1957 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Simons und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Sinning und Pfingsten für Recht erkannt:

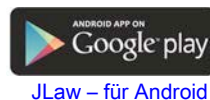
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil der III. Kammer des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 3. Juni 1954 - III LA 32/54 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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](#)

Tatbestand

Die jetzt etwa 40-jährige Klägerin war bereits von 1939 bis zu ihrer Verheiratung im Jahre 1942 im Fernmeldedienst beim Fernsprechamt in F tätig. Ihr Ehemann ist im letzten Weltkrieg gefallen. Sie hat zwei minderjährige Kinder. Im Februar 1948 trat sie erneut als Angestellte bei ihrer früheren Dienststelle ein. Sie wurde zunächst nach der Vergütungsgruppe IX TO.A bezahlt, rückte aber noch im Jahre 1948 in die Gruppe VII auf, wie es ihrer Tätigkeit im Fernsprechaufsichtsdienst entsprach.

Auf Grund eines Erlasses des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen vom 24. Dezember 1952 betr. die "dienstpostenmäßige Verwendung des Personals" wurde festgestellt, daß beim Fernsprechamt F vier unterwertig beschäftigte Beamtinnen vorhanden waren. Deshalb wurden vier Angestellte, darunter die Klägerin, aus dem Aufsichtsdienst zurückgezogen und ab 1. April 1953 im Schrankdienst beschäftigt. Ihre Arbeitsplätze im Aufsichtsdienst wurden mit den vier Beamtinnen besetzt. Den Arbeitsplatz der Klägerin im Aufsichtsdienst erhielt die Postsekretärin D. Die Tätigkeit im Schrankdienst entspricht den Merkmalen der Vergütungsgruppe VIII. Mit Schreiben vom 22. September 1953 kündigte die Beklagte der Klägerin ihr Arbeitsverhältnis daher zur Herabstufung von Gruppe VII nach Gruppe VIII zum 31. Dezember 1953.

Gegen diese Änderungskündigung richtet sich die vorliegende Klage, mit der die Klägerin die Feststellung begehrt, daß die Kündigung sozial ungerechtfertigt und daher rechtsunwirksam sei. Die Beklagte hat sich demgegenüber auf dringende betriebliche Erfordernisse berufen. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Hilfsweise beantragt



sie, die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet.

1. Daß eine Kündigungsschutzklage nicht nur gegenüber einer gewöhnlichen, d.h. auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichteten Kündigung, sondern auch, wie hier, gegenüber einer blossen Änderungskündigung gegeben ist, entspricht der jetzt nahezu allgemeinen Auffassung (Hueck, KSchG, 3. Aufl., Anm.30 mit Nachweisungen) und auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 29.1.1957, 3 AZR 417/54). Für die materielle Berechtigung einer solchen Klage kommt es dann aber nicht darauf an, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern darauf, ob seine Änderung sozial ungerechtfertigt war (Herschel-Steinmann, KSchG, 3.Aufl., Anm.13 ff zu § 1).

2. Nach § 1 Abs.2 Satz 1 KSchG ist eine Kündigung dann sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

Ein solches dringendes betriebliches Erfordernis, das die Änderungskündigung sozial rechtfertigen soll, erblickt die Beklagte hier in der Notwendigkeit, den zur Besetzung mit einem Beamten geschaffenen Arbeitsplatz der Klägerin im Aufsichtsdienst für eine Beamtin freizumachen.

Daß Beamtendienstposten grundsätzlich und in der Regel von Beamten und nicht von Angestellten versehen werden, muß als ein betriebliches Erfordernis bei der Beklagten anerkannt werden. Die Unterscheidung zwischen Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst ist in Deutschland herkömmlich und durch Rechtsvorschriften sanktioniert. Die Bestrebungen in der Übergangszeit nach 1945, diesen Unterschied zu beseitigen oder wenigstens abzuschwächen und die beiden Kategorien schließlich miteinander zu verschmelzen (vgl. Art.

- 4 -

29 der Hess.Verf. vom 11.12.1946, Hess.GVB1.S.229; Hess.Ges. vom 12.11.1946 über die Rechtsstellung der Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst, Hess.GVB1.S.205; Mil.Reg.Ges.Nr.15 vom 15.3.1949) sind ohne Erfolg geblieben. Art.33 Abs.4 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland bestimmt, daß die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse - und dazu gehört in weitem Umfang auch die Tätigkeit der Bundespost - als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen ist, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Damit sind aber, wie sich aus § 2 Abs.1 des Bundesbeamtengesetzes vom 14.Juli 1953 (BGBl.S.551) ergibt, nur die Beamten und nicht die Angestellten des öffentlichen Dienstes gemeint. Wenn auch das Dienstverhältnis dieser Angestellten dem Beamtenverhältnis in mancher Hinsicht ähnlich geworden ist, so ist es doch seinem Wesen nach ein kündbares privatrechtliches Arbeitsverhältnis geblieben. Die Unterscheidung zwischen Beamten und Angestellten in den Haushaltsplänen und Stellenplänen ist also innerlich gerechtfertigt. Dies gilt auch für die Beklagte. Sie muß deshalb im Interesse einer einwandfreien Organisation ihrer Dienststellen dafür sorgen, daß die Stellenpläne nach Möglichkeit eingehalten werden, d.h. daß so weit wie möglich Beamtendienststellen mit Beamten und Angestelltenstellen mit Angestellten besetzt werden. Ihr Interesse geht infolgedessen auch dahin, daß überall da, wo infolge der Personalnot und des Beamtenmangels in der Nachkriegszeit Verschiebungen wie hier zu Gunsten der Angestellten eingetreten sind, diese bei gegebener Gelegenheit wieder ausgeglichen werden.

Dieses betriebliche Erfordernis muß auch, zunächst ganz allgemein gesehen, als dringend im Sinne von § 1 Abs.2 KSchG anerkannt werden. Für den ähnlich liegenden Fall, daß in einem Haushaltsplan die Einsparung bestimmter Stellen angeordnet ist, hat der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem zur Veröffent-

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

- 5 -



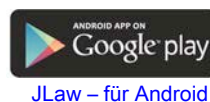
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

lichung in der amtlichen Sammlung vorgesehenen Beschluß vom 28. November 1956 (GS 3/56) entschieden, daß die zur konkreten Durchführung des Haushaltsplans ausgesprochenen Kündigungen unter gewissen Voraussetzungen ohne weiteres dringenden betrieblichen Erfordernissen entsprechen. Wenn auch dort die formelle Rechtslage im Hinblick auf das Wesen des Haushaltsplanes eine andere ist, so liegen doch Maßnahmen, die der Durchsetzung des Stellenplanes dienen sollen, auf derselben Ebene wie Maßnahmen zur Erfüllung des Haushaltsplanes. Auch das angefochtene Urteil zieht die allgemeine Notwendigkeit, daß sich die Behörden nach ihren Stellenplänen richten müssen, nicht in Zweifel.

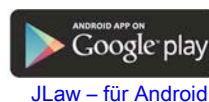
3. Damit ist aber nicht gesagt, daß der bloße Hinweis auf den Stellenplan ohne weiteres genügt, um jede Änderungskündigung gegenüber einem Angestellten zu rechtfertigen, der eine Beamtendienststelle verwaltet. Es muß vielmehr geprüft werden, ob die Kündigung im Einzelfall durch das allgemeine betriebliche Erfordernis, dem Stellenplan zur Geltung zu verhelfen, auch wirklich "bedingt" ist. Zum Tatbestand des § 1 Abs. 2 KSchG gehört auch eine Abwägung der beiderseitigen Interessen (vgl. BAG 1, 117 [119]). Im vorliegenden Falle muß also das Interesse der Beklagten an einer Änderung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin (Zurückstufung von Gruppe VII nach Gruppe VIII) gegen das Interesse der Klägerin an dem unveränderten Fortbestehen ihres Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung aller Umstände abgewogen werden. Es ist daher zu prüfen, ob die eine Angestellte verdrängende Beamtin auf einem anderen, noch freien Beamtendienstposten oder ob die Angestellte auf einem anderen gleichwertigen Dienstposten einschließlich eines unbesetzten Beamtendienstpostens eingesetzt werden konnte. Erst wenn sich alles dies nicht als möglich erweist, ist die Änderungskündigung der Angestellten zu Gunsten der Beamtin durch den Stellenplan auch konkret bedingt.

Die Notwendigkeit einer Interessenabwägung verkennt auch das angefochtene Urteil nicht. Sie ist aber lückenhaft und beruht z.T. auf rechtsirrigen Vorstellungen. Das Landesar-



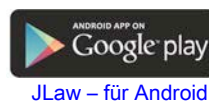
beitsgericht geht davon aus, es komme hier nicht entscheidend darauf an, ob die Beklagte einen begründeten Anlaß hatte, die Klägerin aus dem Aufsichtsdienst in den Schrankdienst zu versetzen, sondern auf die - nach Meinung des Landesarbeitsgerichts zu bejahende - Frage, ob der Beklagten zuzumuten sei, die Klägerin trotz dieser Versetzung weiterhin nach Gruppe VII zu bezahlen. Diese beiden Fragen lassen sich jedoch nicht in dieser Weise voneinander trennen. Wenn die Beklagte aus dringenden betrieblichen Gründen im konkreten Falle berechtigt war, die Klägerin auf einen nach seinen Tätigkeitsmerkmalen geringer bewerteten Arbeitsplatz zu setzen, dann muß sich die Klägerin grundsätzlich auch mit der entsprechend niedrigeren Bezahlung begnügen. Denn ein Anspruch auf übertarifliche Bezahlung besteht in der Regel nicht. Die Beklagte muß es wegen der gebotenen Sparsamkeit mit öffentlichen Mitteln möglichst vermeiden, zwei Arbeitskräfte höher zu bezahlen, wenn sie nur eine höher bezahlte Arbeitskraft braucht. Deshalb war es hier von vornherein unerlässlich, zunächst die betriebliche Notwendigkeit der Versetzung der Klägerin zu überprüfen.

In seinen weiteren Ausführungen geht das Landesarbeitsgericht dann allerdings, in gewissem Widerspruch zu dem von ihm vorher Gesagten, doch noch auf diese Frage ein. Es stellt als gerichtsbekannt fest, daß allein bei den in F gelegenen Dienststellen der Beklagten viel mehr als nur vier Beamtendienststellen vorhanden sind, die mit den unterzubringenden vier bisher unterwertig beschäftigten Beamtinnen besetzt werden könnten. Weiter sei gerichtsbekannt, daß bei den mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen ein häufigerer Wechsel eintrete als bei den mit Männern besetzten. Dies rechtfertige, ohne daß genaue Zahlen festgestellt werden müßten, die Annahme, daß die Beklagte - zwar vielleicht nicht innerhalb weniger Wochen und Monate, sicherlich aber auf etwas längere Sicht in übersehbarer Zeit - in der Lage ge-



wesen wäre, jene vier Beamtinnen zweckentsprechend unterzubringen, ohne daß ihnen dabei Angestellte wie die Klägerin zu weichen brauchten. Diese Ausführungen greift die Revision mit Recht an. Sie sind zu allgemein gehalten, um dem Erfordernis einer konkreten Interessenabwägung zu genügen. Rechtlich nicht zu beanstanden ist es zwar, daß das Landesarbeitsgericht die Versetzung der Klägerin dann für sozial ungerechtfertigt hält, wenn auch ohnedies mit dem Freiwerden von zur Unterbringung der vier Beamtinnen geeigneten Stellen in voraussehbarer, nicht zu lang bemessener Zeit bestimmt zu rechnen war. Jedoch kann von der Beklagten nicht verlangt werden, auf das Freiwerden einer solchen Stelle durch allgemeine natürliche Ursachen wie Tod, Zurrufsetzung, u.a. eine nicht begrenzte Zeit zu warten. Denn das liefe darauf hinaus, eine Änderungskündigung in solchen Fällen praktisch unmöglich zu machen und hieße die Fürsorgepflicht der Beklagten überspannen. Anscheinend neigt das Landesarbeitsgericht der Annahme einer so weitgehenden Fürsorgepflicht der Beklagten deshalb zu, weil es meint, die Verwendung der Klägerin in einer Beamtendienststelle sei ein schuldhafter Fehler in der Personalpolitik der Beklagten gewesen, den sie jetzt nicht auf Kosten der Klägerin beseitigen dürfe. Dabei wird aber nicht berücksichtigt, daß die Verwendung der Klägerin im Aufsichtsdienst im Jahre 1948 durch den damaligen Mangel an geeigneten Beamtinnen bedingt war. Es entspricht, wie die Beklagte zutreffend ausgeführt hat, durchaus der Funktion einer Angestellten, in einem solchen Notfall auf begrenzte Zeit auszuhelfen, ohne daß ihr dadurch ein Anspruch auf dauernde Beschäftigung auf einem Beamtendienstposten erwächst.

4. Unter diesen Umständen hätte das Landesarbeitsgericht auf die von der Beklagten gegebene Darstellung der Personallage beim Fernsprechamt in F. eingehen und erforderlichenfalls die angebotenen Beweise erheben müssen. Da es das nicht getan hat, muß das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zurückverwiesen werden. Bei einer neuen Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht die widerstreitenden Interessen der Parteien nach den vorstehenden Richtlinien erneut abzuwä-



- 8 -

gen haben. Zunächst wird zu erörtern sein, ob die vier Beamtinnen, insbesondere die Postsekretärin D. , auch auf anderen als auf der von der Klägerin besetzten Beamtendienststelle untergebracht werden konnten. Stellt sich das als unmöglich heraus, dann ist zu prüfen, ob für die Klägerin eine andere gleichwertige Angestellten- oder Beamtenstelle frei war. Diese Prüfung ist allerdings grundsätzlich auf den Bereich des Fernsprechamts Frankfurt zu beschränken (BAG vom 25.9.1956, abgedr. in AP Nr.18 zu § 1 KSchG, zur Veröffentlichung in der amtlichen Sammlung bestimmt). Schließlich mag einerseits zu Gunsten der Klägerin erwogen werden, daß sie Kriegerwitwe ist, für zwei Kinder zu sorgen und über vier Jahre zufriedenstellend im Aufsichtsdienst gearbeitet hat, und andererseits zu Gunsten der Beklagten, daß sie nach der Ablösung der Klägerin aus dem Aufsichtsdienst noch ein halbes Jahr mit der Änderungskündigung gewartet hat.

gez. Dr. König.

Dr. Simons

Schilgen

Dr. Sinning

Pfingsten.

