

24. Mai 1960

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! nein

204

Gesetz: KSchG § 1 (Änderungskündigung); TO.A § 3

Leitsätze:

- 1) Das Leistungsprinzip besagt, daß der Tarifvertrag einen Anspruch auf den der Tätigkeit entsprechenden Tariflohn als Mindestlohn verleiht und daß besondere Leistungen durch ein übertarifliches Entgelt entlohnt werden können.
- 2) Sind solche besonderen Leistungen vom Arbeitgeber einmal als vorliegend erachtet und durch ein übertarifliches Arbeitsentgelt anerkannt worden, so ist eine Änderungskündigung mit dem Ziel, die übertarifliche Einstufung rückgängig zu machen, nicht schon deshalb sozial gerechtfertigt, weil die gleichen Leistungen vom Arbeitgeber jetzt nicht mehr als besondere beurteilt werden.

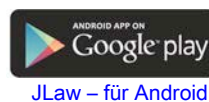
Aktenzeichen: 3 AZR 444/57

Urteil des BAG vom 24. Mai 1960

LAG Hannover



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

101

3. AZR 444/57

2 Sa 92/57 Hannover

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 24. Mai 1960

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf
Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. Mai 1960 durch
den Senatspräsidenten Dr. König, den Bundesrichter
Dr. Simons und die Bundesrichterin Dr. Hilger sowie
die Bundesarbeitsrichter Berner und Dr. Feuerhake für
Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
der II. Kammer des Landesarbeitsgerichts
Hannover vom 21. Juni 1957 - 2 Sa 92/57 -
wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand

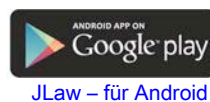
Der 1903 geborene Kläger wurde am 1. Oktober 1937 als Angestellter beim Hauptzollamt N eingestellt; er wurde in die VergGr. IX TO.A eingestuft und in der Kanzlei beschäftigt. 1939 wurde er nach VergGr. VIII TO.A höhergestuft, nachdem er eine Bescheinigung der Deutschen Arbeitsfront, Amt für Berufserziehung, vorgelegt hatte darüber, daß er in der Lage sei, Berichte und Briefe nach Ansage in seinem eigenen Stil in Kurzschrift aufzunehmen und einwandfrei wiederzugeben. Im Jahre 1951 beantragte der Kläger seine Einreihung in die VergGr. VII TO.A. Als dienstältester Kanzleiangestellter von insgesamt zwei Kanzlisten stehe er der Kanzlei vor und sei ständiger Vertreter des Leiters der Absendestelle. Der Vorsteher des Hauptzollamts gab das Gesuch befürwortend weiter an den Oberfinanzpräsidenten und fügte hinzu: "R. hat sich während seiner langjährigen Tätigkeit beim Hauptzollamt N stets als befähigter, brauchbarer und fleißiger Mitarbeiter erwiesen, der seine Arbeiten gewissenhaft und mit viel Verständnis verrichtet. Er ist befähigt, schwierige Kanzlei- und Registraturarbeiten selbständig zu erledigen und auch kurze Schriftsätze nach Ansage allein abzufassen. Darüber hinaus besitzt R. ausreichende Kenntnisse in der holländischen Sprache, die es ermöglichen, im Bedarfsfall brauchbare Übersetzungen aus dem Holländischen zu liefern. - Die derzeitige Beschäftigung des Angestellten R. entspricht den Tätigkeitsmerkmalen der VergGr. VII TO.A." - Dem Gesuch wurde entsprochen.

Im Frühjahr 1955 wechselte der Vorsteher des Hauptzollamtes N. Der neue Vorsteher stellte fest, daß der Kläger die Kurzschrift nicht beherrschte. Er forderte den Kläger auf, seine Kurzschriftkenntnisse so aufzufrischen, daß er zur Aufnahme von Stenogrammen in der Lage sei. Eine erste Prüfung nach drei Monaten

- 3 -



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



- 3 -

verlief für den Kläger erfolglos. Vor Ablauf einer weiteren Frist von drei Monaten wurde der Kläger krank. Eine zweite Prüfung im Februar 1956 ergab, daß der Kläger nur fähig war, ein Diktat von 100 Silben je Minute in verkürzter Langschrift aufzunehmen.

Der Kläger wurde darauf Anfang März 1956 an das Zollgrenzkommissariat im gleichen Hause abgeordnet. Dort hat er folgende Aufgaben zu bearbeiten:

1. Führung von Listen:
 - a) Führung der Krankenliste,
 - b) Führung der Urlaubsliste,
 - c) Führung der Personalliste und
 - d) Führung des Bankkontennachweises der Beamten;
2. Berichtigungen der Fahndungsbücher, Gesetzestexte und sonstigen Handausgaben;
3. Prüfung der eingehenden Beihilfeanträge auf deren Richtigkeit;
4. Erledigung von laufenden Terminen und Anfertigung von kleineren Berichten ständig wiederkehrenden Inhalts;
5. Fertigung von Abschriften;
6. Allgemeine Aktenführung;
7. Schreiben von Berichten und Verhandlungen nach Maschinendiktat.

Am 28. Juni 1956 wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers zum Zwecke der Herabsetzung der Vergütung nach VergGr. VIII TO.A zum Jahresschluß gekündigt. Der Bezirkspersonalrat hat der Rückgruppierung des Klägers durch Schreiben vom 9. Juni 1956 zugestimmt.

Der Kläger hält die Abordnung für unwirksam und die Kündigung für sozialwidrig. Er hat deshalb Klage erhoben mit dem Antrag, festzustellen

1. daß die Änderungskündigung der Beklagten vom 28. Juni 1956 rechtsunwirksam ist und das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat, und
2. daß die Versetzung vom Hauptzollamt
N zum Zollgrenzkommissariat
N rechtsunwirksam ist.

- 4 -



- 4 -

Die Klage wurde zunächst durch Versäumnisurteil abgewiesen. Nachdem der Kläger frist- und formgerecht Einspruch eingelegt hatte, hat er unter Wiederholung seiner Anträge gebeten, das Versäumnisurteil aufzuheben.

Die Beklagte hat Aufrechterhaltung des Versäumnisurteils beantragt.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme erkannt:

Das Versäumnisurteil vom 24. Oktober 1956 wird aufgehoben.

Es wird festgestellt, daß das Dienstverhältnis der Parteien durch die Änderungskündigung vom 28. Juni 1956 nicht aufgelöst worden ist.

Die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil hat das Landesarbeitsgericht mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Klage abgewiesen wird, soweit der Kläger Feststellung beantragt hat, daß seine Versetzung zum Zollgrenzkommissar^{ist} ~~ist~~ rechtsunwirksam ist.

Gegen dieses Urteil richtet sich die vom Berufungsgericht zugelassene Revision der Beklagten.

Entscheidungsgründe

Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht die Änderungskündigung nicht als sozial gerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG anerkannt.

Der Kläger ist nach den Feststellungen des Berufungsgerichts bewußt in Gruppe VII eingestuft worden, und zwar, wie die im Tatbestand wiedergegebene Befürwortung des damaligen Vorstehers des Hauptzollamtes zeigt, deshalb, weil er sich durch gewissenhafte und verständnisvolle Arbeit hervorgetan hat, weil er in der Lage ist, schwierigere Kanzlei- und Registraturarbeiten selbständig zu erledigen und kurze Schriftsätze allein abzufassen, und weil er darüber hinaus ausreichende Kenntnisse in der holländischen Sprache besitzt, um im Bedarfsfalle brauchbare Übersetzungen zu liefern. Das

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



steht in Übereinstimmung mit Nr. V der Gemeinsamen Dienstordnung gem. § 16 Abs. II AOGÖ für die Verwaltungen und Betriebe des Reichs vom 30. April 1938 (Reichshaushalts- und Besoldungsblatt 1938 S. 169) i.V.m. § 6 des Gesetzes zur vorläufigen Regelung der im Dienst des Bundes stehenden Personen vom 17. Mai 1950 (BPG, BGBl. I S. 207). Nach Nr. V GDO können in die Vergütungsgruppe VII eingereiht werden: Kanzleiangestellte mit schwierigerer Tätigkeit, wenn sie sich durch außergewöhnliche Leistungen und unbedingte Vertrauenswürdigkeit ausgezeichnet haben. Sinn dieser Vorschrift ist es, solche Kanzleiangestellte auszuzeichnen, die sich - wie das bei dem Kläger nach dem Bericht seines Dienstvorgesetzten der Fall war - durch besondere Leistungen im Bereich ihrer eigentlich nach Gruppe VIII zu bewertenden Tätigkeit und durch besondere Zuverlässigkeit bewährt haben. Nr. V GDO verlangt also nicht, wie das Landesarbeitsgericht offenbar meint, außergewöhnliche Leistungen über die Tätigkeitsmerkmale nach Gruppe VIII TO.A hinaus, sondern es werden außergewöhnliche Leistungen innerhalb der Tätigkeitsmerkmale nach Gruppe VIII vorausgesetzt.

Demgegenüber kommt eine Änderungskündigung zum Zweck einer Rückgruppierung nur in Betracht, wenn sie entweder durch Gründe in der Person oder im Verhalten des Klägers oder durch betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Daß keine Gründe in der Person oder im Verhalten des Klägers vorliegen, welche die Änderungskündigung zum Zweck der Herabstufung rechtfertigen könnten, hat das Berufungsgericht ohne Rechtsirrtum festgestellt. Der Senat tritt dem Landesarbeitsgericht insbesondere darin bei, daß die Beklagte einen Grund für die Änderungskündigung nicht daraus herleiten kann, daß der Kläger es unterlassen hat, seine Stenographiekenntnisse aufzufrischen. Dabei kommt es gar nicht darauf an, ob der Kläger, wie das Landesarbeitsgericht an-



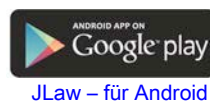
- 6 -

nimmt, von vornherein nicht gehalten war, die Kurzschrift zu beherrschen, oder ob er, wie die Revision meint, auf Grund seines Arbeitsvertrages zunächst verpflichtet war, Kurzschrift zu schreiben. Denn selbst, wenn man unterstellt, daß bei seiner Einstellung oder doch bei seiner Höhergruppierung im Jahre 1939 Stenographiekenntnisse von dem Kläger verlangt worden sind, so kann doch die Beklagte nicht für berechtigt gehalten werden, im Jahre 1955, also 16 Jahre später, dem inzwischen über 50 Jahre alten Kläger eine Stenographieprüfung zuzumuten, nachdem er nach ihrem eigenen Vorbringen – mindestens in den letzten Jahren – im Dienst nicht zu stenographieren brauchte. Wenn man einen Kurs in Kurzschrift absolviert hat, wie der Kläger das 1939 getan hat, beherrscht man damit die Kurzschrift nicht, sondern man hat nur die Grundlagen, um sich durch vieles Üben die für die Praxis erforderliche Fertigkeit anzueignen. Wenn die Beklagte wollte, daß der Kläger stenographieren konnte, hätte sie ihm nach 1939 zu entsprechender Übung Gelegenheit geben müssen. Da sie das nicht getan hat, konnte sie nicht im Jahre 1955 die mangelhaften Leistungen des Klägers in der Stenographie zum Anlaß für die Änderungskündigung nehmen.

Die Kündigung ist auch nicht, wie die Revision meint, deshalb durch das Verhalten des Klägers bedingt und folglich sozial gerechtfertigt, weil der Kläger ihm zumutbare ungünstigere Arbeitsbedingungen abgelehnt hätte. Wenn ein Arbeitnehmer sich auf eine Änderungskündigung nicht einläßt, so ist das noch kein zur Begründung der Kündigung ausreichendes Verhalten im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG; vielmehr ist auch im Fall der Änderungskündigung immer zunächst darzutun, daß überhaupt einer der Gründe vorliegt, die nach dem Kündigungsschutzgesetz zur Kündigung berechtigen (BAG 4, 22, 26).

Weiter ist die Änderungskündigung auch nicht durch betriebliche Erfordernisse bedingt. Die Beklagte hat sich lediglich darauf berufen, daß der Kläger zu Unrecht in die Gruppe VII eingestuft sei und daß seine Tätigkeit

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



- 7 -

den Merkmalen dieser Gruppe nicht entspreche. Die bloße Tatsache, daß der Kläger nicht entsprechend den tariflichen Tätigkeitsmerkmalen eingestuft ist, genügt aber, wie in dem angefochtenen Urteil richtig gesagt wird, zur Rechtfertigung der Änderungskündigung nicht. Zu Unrecht beruft sich die Revision hierbei auf das tarifliche Leistungsprinzip. Dieses Prinzip besagt, daß der Tarifvertrag einen Anspruch auf den der Tätigkeit entsprechenden Tariflohn als Mindestlohn verleiht (§ 3 TO.A) und daß besondere Leistungen durch ein übertarifliches Entgelt entlohnt werden dürfen (vgl. z.B. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., II S. 178). Sind solche besonderen Leistungen vom Arbeitgeber einmal als vorliegend erachtet und durch ein übertarifliches Arbeitsentgelt anerkannt worden, so ist eine Änderungskündigung mit dem Ziel, die übertarifliche Einstufung rückgängig zu machen, nicht schon deshalb sozial gerechtfertigt, weil die gleichen Leistungen vom Arbeitgeber jetzt nicht mehr als besondere beurteilt werden.

Ein die Änderungskündigung rechtfertigender Grund ist schließlich nicht darin zu sehen, daß der Kläger im März 1956 an das Zollgrenzkommissariat abgeordnet wurde. Wie das Landesarbeitsgericht ausführt, ist die Tätigkeit des Klägers durch diese Versetzung gegenüber der von ihm zuvor ausgeübten Tätigkeit nicht in ihrer Wertigkeit abgesunken und insoweit hat die Revision das Urteil nicht angegriffen. Aber auch wenn die neue Tätigkeit geringer zu werten wäre, könnte die Versetzung die Änderungskündigung zum Zweck der Zurückstufung nicht ohne weiteres sozial rechtfertigen. Das wäre nur dann anders, wenn die Versetzung aus dienstlichen Gründen oder aus Gründen in der Person des Klägers erforderlich gewesen wäre; dafür hat aber die Beklagte nichts vorgebracht.

Da weitere Gründe für die Änderungskündigung nicht vorgebracht sind, hat das Berufungsgericht sie mit Recht für unwirksam erklärt und die Revision mußte deshalb zurückgewiesen werden.

Gez. Dr. König

Dr. Simons
ist beurlaubt
gez. Dr. König

Hilger



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

